



مجلة كلية التربية للبنات

مجلة فصلية علمية محكمة للعلوم الانسانية والاجتماعية تصدرها كلية التربية للبنات-

جامعة بغداد-العراق

Journal of the College of Education for Women

A Refereed Scientific Quarterly Journal for Human and Social Sciences Issued by the College of Education for Women-University of Baghdad-IRAQ

Received: October 11, 2021
تاريخ الإستلام: ٢٠٢١/١٠/١١

Accepted: December 20, 2021
تاريخ القبول: ٢٠٢١/١٢/٢٠

Published: December 29, 2021
تاريخ النشر الإلكتروني: ٢٠٢١/١٢/٢٩

DOI: <https://doi.org/10.36231/coedw.v32i4.1545>



Employment and Labor Union Laws in Japan between the 1889 and 1946 Constitutions: A Comparative Study

قوانين العمل والحركات العمالية في اليابان بين دستوري ١٨٨٩ و ١٩٤٦: دراسة مقارنة

Afrahm Mohammed Ali
History Department- College of Arts-
Mustansiriyah University
afrahm@uomustansiriyah.edu.iq

أفراح محمد علي
قسم التاريخ- كلية الآداب- الجامعة المستنصرية
afrahm@uomustansiriyah.edu.iq

المستخلص

Abstract

This research is based on the descriptive and analytical methodology. The importance of studying labor laws and labor unions in Japan between 1889 and 1946 constitutions is because Japan was out of a feudal phase, and had no idea about the factory system and industrialization in their modern sense before the Meiji era. Generally, its labor system used to be mostly familial, and the economic system was based on agriculture. This called for the enactment of legislations and laws appropriate for the coming phase in Meiji era. Thus, this paper examines the role of Meiji government in enacting labor legislations and laws when he came to power in 1896, and his new constitution in 1889 and the civil code of 1896. It further examines the way Meiji government and the following Japanese governments until the end of World War II did not abide by Meiji laws and stipulations of the constitution with their abusive actions in ending the workers' strikes and disputes, with the inequality between genders in labor and wages, and the use of child labor in factories in an inhuman way. The paper clarifies the role of the American occupation of Japan (1945-1952) after dissolving Meiji constitution and legislations and the government measures that followed them to enact new legislations, laws and constitution for Japan on November 3, 1946, which was active in May 3, 1947. The paper has concluded that the American occupation policy of Japan was able to avoid the dissidence of millions of Japanese workers, whose level of livelihood was deteriorating after their country lost the war, and convert them from a dissident group against the occupation to a peaceful group which did not target the occupation in their future goals.

أعتمدت دراسة البحث على المنهج الوصفي والتحليلي إذ تأتي أهمية دراسة موضوع قوانين العمل والحركات العمالية في اليابان بين دستوري ١٨٨٩ و ١٩٤٦؛ لخروج اليابان من مرحلة إقطاعية لم تكن تعرف فيها نظام المعامل والتصنيع بشكلها الحديث قبل عهد مييجي؛ بل كان نظام العمل فيها أسرياً في الغالب، ونظامها الاقتصادي قائماً على الزراعة؛ لذلك أستوجب تشريع قوانين تلاءم المرحلة المقبلة عليها في عهد مييجي. بيّن البحث دور حكومة مييجي في سن تشريعات وقوانين للعمل بموجب عهده حينما استلم السلطة عام ١٨٦٨، ودستوره الحديث لعام ١٨٨٩ والقانون المدني لعام ١٨٩٦، وكيف أن حكومة مييجي والحكومات اليابانية حتى نهاية الحرب العالمية الثانية خالفت قوانين ومواد دستور مييجي بإجراءاتها التعسفية في إنهاء إضرابات العمال ونزاعاتهم، وفي عدم المساواة بين الجنسين في العمل والأجور، واستغلال الأطفال للعمل في المصانع بطريقة لا إنسانية فيها. وضح البحث دور الاحتلال الأمريكي لليابان (١٩٤٥-١٩٥٢)، بعد إلغاء دستور وتشريعات مييجي وإجراءات الحكومات التي أعقبتها؛ لتسن تشريعات وقوانين ودستور جديد لليابان في الثالث من تشرين الثاني ١٩٤٦، الذي دخل حيز التنفيذ في الثالث من أيار ١٩٤٧. ونستنتج في هذا البحث كيف استطاعت سياسة الاحتلال الأمريكي في اليابان أن تتجنب سخط ملايين من العمال اليابانيين بعد تدهور أوضاعهم المعيشية بعد الحرب وخسارة بلدهم؛ لتحول هذه الملايين من فئة ساخطة وناقمة على الاحتلال إلى فئة مسالمة ليس المحتل من ضمن أهدافها المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الحركات العمالية، القانون المدني، قانون معايير العمل، قوانين العمل، نزاعات العمل



دستور جديد للبلاد في الثالث من تشرين الثاني ١٩٤٦، الذي دخل حيز التنفيذ في الثالث من أيار ١٩٤٧، وقد تأثر العمال اليابانيون وقوانين العمل كثيرًا بالأحداث السياسية على الصعيدين الدولي والإقليمي التي مرت بها اليابان في كلا المرحلتين.

وسنئين في هذا البحث ما الإجراءات التي اتخذتها حكومة ميحي لمسايرة التحديث الذي كان موجودًا في الولايات المتحدة الأمريكية والعالم الغربي؟ وما القوانين التي شرعتها لسير عجلة التطور والتحديث فيما يخص العمل والعمال؟ وكيف كان موقف الحكومة المستنيرة من القوانين العرفية التي كانت سائدة في عهد إيدو واستمرت في العهد الجديد، على الرغم من اختلاف نظام العمل والمعامل، والاختلاف في المجتمع في عهد ميحي عما كان عليه سابقًا.

الفرضية التي سنناقشها في صفحات هذا البحث هي نظرية ثنائية قوانين العمل والعمال في أهم مرحلتين من مراحل التاريخ الياباني الحديث والمعاصر الذي شهد زخمًا كبيرًا من التطورات والتغيرات في الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ألا وهو بداية عهد التطور والانتقال من المرحلة الإقطاعية إلى المرحلة الصناعية في عهد ميحي. وسنوضح دور الحكومة وإجراءاتها في مواجهة متطلبات العمال من كلا الجنسين في المعامل، وكيف واجهت نزاعات العمال وإضراباتهم عندما حاولوا المطالبة بأبسط حقوقهم. والمرحلة الثانية بعد أن وصلت اليابان إلى قمة التطور الصناعي قبل وفي أثناء سنوات الحرب العالمية الثانية ومن ثم تدميرها وانهارها بعد الحرب ومن ثم استسلامها لقوات الحلفاء واحتلالها من الولايات المتحدة الأمريكية، وعملية النهوض والبناء والعودة من جديد لتبدأ عملية الإحياء وبناء اليابان في ظل تشريعات وقوانين المحتل بعد عام ١٩٤٥.

أما الإشكالية التي سيناقشها البحث فهي: هل أنصفت حكومة ميحي التي سعت إلى التطور والتحديث في شتى الوسائل للوصول إلى الحدائق عملها وأعطتهم حقوقهم وأنصفتهم من أرباب العمل؟ وهل كانت إجراءاتها وقوانينها التي اتخذتها وستنتها بمستوى أهمية الصناعة في عملية التطور الملحة التي سعت إليها؛ لتواجه أرباب العمل والشركات القابضة الزايباتسو التي ظهرت ونمت في اليابان على حساب طبقة العمال والفقراء؟ وكيف شرع الاحتلال الأمريكي أهم قوانين للعمل والعمال في اليابان بعد عام ١٩٤٥؟ وهل أنصفت هذه القوانين العمال وكانت لصالحهم أم كانت لا تستوفي حقوقهم كما هي عادة المحتل أينما كان؟ وسنبين أيضا كيف أن قوانين وإجراءات الاحتلال الأمريكي في اليابان بعد عام ١٩٤٥ أنصفت العمال أكثر من القوانين الوطنية في عهد ميحي في خطوة غير معهودة ومسبوقة من قوات محتلة في أي بلد كما حدث في اليابان. وهل أنصفت الولايات المتحدة عمال البلد المحتل لرغبتها الفعلية في ديمقراطية اليابان كما كانت تدعي، أم لتحقيق غايتها وسياستها في السيطرة على شريحة العمال التي تشكل نسبة

Keywords: civil code, labor disputes, labor laws, labor law standards, labor movements

١ - المقدمة

تعود جذور التجربة اليابانية الحديثة إلى عهد ميحي (١٨٦٨-١٩١٢)، الذي يعد الانطلاقة الحقيقية لتجربة التحديث التي عرفتها اليابان في الوقت الحديث، إذ شهد عهد ميحي ثورة حدائقة شملت مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والفكرية. أدت هذه التحولات إلى تغيير الهوية الاقتصادية للمجتمع الياباني من مجتمع إقطاعي عماد اقتصاده الزراعة إلى مجتمع عصري قائم على الصناعة، وهذا ما ميز تجربة التحديث اليابانية التي حمل لواءها الإمبراطور ميحي. هذا الانتقال كان بحاجة إلى النظر في حقوق الطبقة العاملة التي شهدت زيادة كبيرة بعد منتصف القرن التاسع عشر، عندما سعت حكومة ميحي إلى استقطاب الفلاحين من القرى إلى المدن؛ لتحويل الفلاحين إلى طبقة عاملة وتنظيم النقابات العمالية. وبالنظر للدور الريادي للطبقة العاملة في تجربة التحديث اليابانية، اقتضت الضرورة تسليط الضوء على القوانين الخاصة بهذه الطبقة التي ساعدت بشكل كبير في تطوير الصناعة والإنتاج والدفع بعجلة التطور.

من هنا جاءت أهمية اختيار الموضوع عنوان البحث؛ إذ إن اليابان في عهدي ميحي (١٨٦٨-١٩١٢) والاحتلال (١٩٤٥-١٩٥٢) مرت بمرحلة انتقالية كبيرة يمكن القول عنها: إنها شملت نواحي الحياة جميعها. المرحلة الأولى تمثلت بعهد ميحي، مرحلة الإحياء والقضاء على النظام الإقطاعي الذي كان سائدًا لآلاف السنين، وكانت بداية جديدة من القوانين والأنظمة والدستور الحديث لعام ١٨٨٩، وعهد البناء والصناعة والتطور والتحديث، وبناء المعامل الصناعية الحكومية والخاصة التي اختلفت عن عهد إيدو الذي عُرف بنظام الحرفة والعمل الأسري. وقد استطاعت اليابان في عهد ميحي أن تواكب التحديث والتكنولوجيا وصولًا إلى مصاف الدول الغربية في الصناعات.

المرحلة الثانية هي عهد الاحتلال (١٩٤٥-١٩٥٢) والتدمير والانهيار والعودة إلى ما دون نقطة البداية؛ إذ إن اليابان عندما تطورت في عهد ميحي لم تكن بلدًا محتلاً، بل كان للولايات المتحدة دورٌ في أن تنتهج اليابان أسلوب وطريق الحدائق والتطور، عندما وقفت سفنها على السواحل اليابانية مرغمة اليابان على فتح أبوابها للعالم الخارجي عام ١٨٥٣ في أواخر حقبة إيدو، بالعكس من هذه المرحلة، التي سعت ونجحت الولايات المتحدة الأمريكية من تدمير اليابان في الحرب العالمية الثانية. اختلفت سياسة الولايات المتحدة الأمريكية لليابان بعد الاحتلال عما كانت عليه قبل وفي أثناء الحرب، ذلك أنها دمرت في الحرب وبعدها احتلتها ومن ثم بعد سنوات قليلة معدودة ساعدت مرة أخرى في عملية بنائها وعودتها إلى الساحة الإقليمية والعالمية في المجال الاقتصادي، بسياستها في المساهمة في سن قوانين للعمال والعمل عن طريق إلغاء دستور ميحي لعام ١٨٨٩، وإصدار



العصر الحاضر. (حامد، ١٩٩٦، ص ١٥٧) ما يهمننا من هذه المراحل الثلاث - ويدخل في ضمن نطاق بحثنا - هي المرحلتين الأولى والثانية، وستتجنب المرحلة الأخيرة لأنه خارج إطار البحث. ولربما يسأل سائل ما دخل التطور الاقتصادي بعنوان البحث والموضوع المدروس؟ يرتبط قوانين العمل بعملية التطور الاقتصادي ارتباطاً وثيقاً، ذلك أن العامل والعمل هما محركا عجلة التطور الاقتصادي، وسنكتشف من تطور الاقتصاد في اليابان مدى اهتمام الحكومة اليابانية بالعامل والعمل.

مع بدء عهد الإمبراطور مييجي أعلن مبادئ الإصلاح الخمسة في الرابع عشر من آذار ١٨٦٨، وهو ما عرف بالقسم الإمبراطوري والذي تعهد الإمبراطور بتنفيذه، تمحورت تلك المبادئ حول كيفية اتخاذ القرارات، بعد ذلك استحدثت قوانين جديدة؛ إذ حظرت النظام الإقطاعي ذو الامتيازات والطبقات ونظام الطبقات الاجتماعية، وإعلان أن المواطنين جميعهم متساوون أمام القانون، متحررون من جميع القيود التي كانت موجودة في السابق، وكان أهم شيء حدث بعد الإصلاحات هو التقدم الحاصل في المجال الاقتصادي. (بو غنام، ٢٠١٠)؛ وقد ركزنا على الجانب الاقتصادي على وفق ما يقتضيه البحث.

لم تكن اليابان منظمة مالياً أو اقتصادياً حتى ذلك الحين على وفق الأساليب الحديثة، وكانت هناك مصاعب في الوضع الاقتصادي فكان على الحكومة الجديدة مواجهتها والتي كانت متعلقة بضغوط المنافسة من الدول الرأسمالية، فلم تكن للحكومة معرفة بظروف البلدان الأجنبية، فكان على اليابان التخلص من قيود معاهدات انسي التجارية لعام ١٨٥٨؛ إذ كانت الطرق التي سلكتها الحكومة للتعامل والتحرر من قيود تلك المعاهدات المجحفة تتمثل باتخاذ جملة من الإجراءات؛ لتحويل اليابان إلى دولة صناعية، ولم تكن البنى التحتية للمؤسسات اليابانية قادرة على تلبية متطلبات الاقتصاد الرأسمالي وانتقال اليابان من دولة زراعية إلى صناعية، لذا كان على الحكومة أن تأخذ بزمام المبادرة عن طريق استثمار الموارد الوطنية لتحقيق هدفها المنشود. (Matsuoka, 1931)

شهد النصف الأول من مرحلة النمو الاقتصادي الأولى تطور الصناعات الخفيفة ويأتي في مقدمتها الصناعات القطنية والحريرية لتوافر المواد الأولية. (المحجوبي، ١٩٩٩) وقد أدى ازدياد الطلب على المنتجات القطنية والحريرية إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة الأمر الذي دفع مدراء معامل الغزل والنسيج الحكومية والخاصة إلى التوجه إلى المناطق الريفية للحصول على الأيدي العاملة الرخيصة؛ لذا قاموا بإقناع الفتيات من عوائل الساموراي والفلاحين الأغنياء بـ "الغزل والنسيج من أجل الوطن". (Nafzige, 2016)

كانت الغالبية من النساء العاملات من العوائل الريفية الفقيرة بحلول عام ١٨٨٧، وكان العمر المثالي للفتيات العاملات في العقد الأخير من القرن التاسع عشر

كبيرة من المجتمع الياباني؛ لإدامة وخدمة سياستها في هذا البلد؟

٢- الاطار النظري

١- ٢ قوانين العمل والحركات العمالية في عهد مييجي

على الرغم من أن شراء البشر بوصفهم عبداً حُظر في عهد إيدو الإقطاعي Edo Period (١٦٠٣-١٨٦٧)، أو ما يسمى حكم أسرة شوغونية توكوغاوا Shogunate Tokugawa (١٦٠٣-١٨٦٧)، إلا أن العمال الشباب عملوا بوصفهم عمالاً تحت التدريب في ظل نظام التسديد شبه الإقطاعي، وكان عمال الإنتاج الشباب في نهاية عهد إيدو، يعملون ويعيشون تحت سيطرة العمال المتمرسين على أمل أنهم في يوماً ما يصبحون عمالاً مهرة وفي النهاية متمرسين، أو في حالة عمال المعاونين في المحلات يصبحون كتاب أو رئيس كتاب. وكانت هناك علاقة وثيقة بين العامل المتمرس والعامل الذي تحت التدريب والتي كانت تشبه لحد كبير العلاقة الإقطاعية بين السيد والتابع، وكان مطلوباً من العامل الذي تحت التدريب أن يعمل بإخلاص تحت إمرة العامل المتمرس لسنوات عدة. وكان التسديد لهؤلاء العمال تحت التدريب يتألف من أن يوفر لهم مشغليهم وجبات طعام وسكن مجاني فضلاً عن مصرف جيب؛ وبذلك فإن مفاهيم الحوافز والرواتب في تلك الأيام كانت تختلف تماماً عن الوقت الحاضر، وكان يُحث العمال على العمل الشاق على أمل أن يصبحوا يوماً ما متمرسين أو رئيس كتاب أكثر من إغراء الراتب (Hotani & Hayashi, 1961).

كان الاقتصاد الياباني حتى أواسط القرن التاسع عشر قائماً في الدرجة الأولى على الزراعة، والحرف، والصيد، والتجارة، وكانت هذه الأمور مراقبة بشدة من حكومة باكوفو Bakufu، بسبب سياسة العزلة ساكوكو (Sakoku) (١٦٣٩-١٨٥٤) التي كانت تعيشها اليابان لمدة تزيد على القرنين والنصف القرن (ضاهر، ٢٠٠٩)

بعد انهيار النظام الإقطاعي في اليابان، بدأ عهد الإصلاح الحديث في عهد مييجي (Meiji Era) أو (Meiji Restoration) (١٨٦٨-١٩١٢)، حاولت الحكومة اليابانية الجديدة على عجل إنشاء دولة حديثة موحدة، كان الهدف الأساسي للحكومة وضع تدابير لإثراء وتقوية البلاد؛ لأن البلاد كانت منقلبة (بالمعاهدات غير المتكافئة Unequalled Treaties) التي فرضتها القوى الغربية على اليابان في المدة الأخيرة من عهد إيدو منذ عام ١٨٥٤ وعام ١٨٥٨ (Ono, 1996)

يتفق الباحثون المتخصصون في دراسة التطور الاقتصادي لليابان على تقسيم النمو الاقتصادي على ثلاث مراحل:

- ١- المرحلة الأولى: وتشمل مدة الانتقال (١٨٦٨-١٨٨٥) وبداية بناء الاقتصاد الحديث (١٨٨٦-١٩٠٥).
- ٢- المرحلة الثانية: وتشمل البناء الاقتصادي الحديث (١٩٠٥-١٩٥٢).
- ٣- المرحلة الثالثة: وتشمل الانتعاش وإعادة البناء الاقتصادي الحديث بعد الحرب العالمية الثانية وتمتد إلى



٣. انتشار سماسرة التوظيف سيئي الصيت والعمل القسري: كان مصدر توريد عمال المعامل هم المزارعين المستأجرين في القرى الزراعية والذين كانوا يعانون الفقر نتيجة لضغوط نظام الاستئجار شبه الإقطاعي. وكان سماسرة التوظيف يعملون بوصفهم وسطاء لتشغيل العمال في المصانع من القرى والأرياف. وكانوا يلجئون في الغالب إلى دعايات زائفة لإغراء أطفال الفلاحين وسوقهم إلى المعامل بطريقة أشبه بالخطف. وكانت عقود العمل تُبرم بين سمسار التوظيف ورب العائلة الزراعية المعنية.

رفع أرباب العمل شعارات ذات دلالات وطنية لإغراء الطبقة العاملة على العمل لساعات طويلة، وأبرز هذه الشعارات "تطوير الصناعة الوطنية للأمة اليابانية" لجعل اليابان بلد غني؛ مما أدى إلى ندرة معاملة العمال معاملة جيدة. فتحملت العاملات اللاتي كنَّ غالبًا من البنات المراهقات لعائلات المزارع اللاتي عانين من عبء ثقيلٍ للغاية (Gordon, 2003). وترتبت على إدخال الإنارة الكهربائية في اليابان في السبعينيات والثمانينيات من القرن التاسع عشر زيادة ساعات العمل، فكان عدد ساعات العمل اليومية بمصانع غزل الحرير يصل إلى ١٥ أو ١٦ ساعة، وكان العمل في هذه المصانع مقتصرًا على النساء، إذ جاء في تقرير لاتحاد غزل القطن عام ١٨٩٧ أن حوالي ٨٤% من النساء العاملات بصناعة الغزل يعانين من أمراض المهنة ومن الإصابات المهنية (حامد، ١٩٩٦).

تركت حكومة مييجي تنظيم علاقات العمل بيد أصحاب العمل إلى حد كبير. ترافقها القليل من الاستثناءات، وهي عادة ردة فعل على الاحتجاجات العالمية لجني اليابان فوائدًا غير عادلة من التجارة العالمية بسماعها باستغلال العمل "الرخيص"، وخلاف ذلك، فإن الفرض الأساس، لإسيما بعد صدور دستور الميجي لعام ١٨٨٩، ينضوي تحت قاعدة الإمبراطور الحميدة، طيبة أصحاب العمل الأبوية والانتشار الواسع لنظام العائلة الممتدة، ولذلك كانت الحاجة إلى تدخل الحكومة في علاقات العمل محدودة جدًا، كان ذلك المفهوم، من حيث الجوهر، علاقة السيد بالعبد (Levine, 1983).

تضمن الفصل الثاني من دستور ميجي لعام ١٨٨٩، مواد تخص حقوق وواجبات الرعايا اليابانيين، نصت المادة (١٩) على: يمكن للمواطنين اليابانيين بحسب مؤهلاتهم التي يحددها القانون أن يتعينوا في المؤسسات الحكومية والمدنية أو أي مكتب حكومي بالتساوي؛ ونصت المادة (٢٣) على: لا يجوز القبض على أو احتجاز أو محاكمة أو معاقبة المواطن الياباني إلا بالقانون؛ ونصت المادة (٢٩) على: للرعايا اليابانيين، ضمن حدود القانون، التمتع بحرية التعبير والكتابة والنشر والاجتماعات العامة والانتماء للجمعيات (Kodansha, 1983).

وتضمن الفصل الثاني أيضا من دستور ميجي على مواد تخص حقوق وواجبات الرعايا اليابانيين، ضمت خمس عشرة مادة (١٨-٣٢)، وسنبين فيما تبقى من البحث هل

يتراوح بين ١١-٢٥ سنة، وكانت طريقة التشغيل تتم عن طريق سماسرة يقتعون أولياء الفتيات بالعمل بتنظيم عقد أمده سنتين أو ثلاث يوقعه والد الفتاة من دون استشارتها، وكانت ساعات العمل طويلة جدًا تصل إلى ١٢ ساعة في اليوم وبمعدل ستة أيام في الأسبوع، كما كانت الأجور منخفضة جدًا تصل إلى ٦٠% من أجور الرجال (Nafzige, 2016) يتضح مما تقدم أن اهتمام القطاعين العام والخاص اقتصر على الصناعات الخفيفة لاسيما الصناعات القطنية والحريرية لاعتبارات عديدة يأتي في مقدمتها أن جذور هذه الصناعات تعود إلى الصناعات الحرفية في عهد إيدو، إذ شكلت القاعدة الأساسية لتطوير هذه الصناعة في المرحلة الأولى من مراحل النمو الاقتصادي، كما تعود إلى وفرة المواد الأولية لصناعة الغزل والنسيج فضلاً عن استغلال الأيدي العاملة الرخيصة المتمثلة بالفتيات والأطفال في ظل غياب الرقابة الحكومية وعدم إصدار قوانين للعمل التي تضمن حقوق الطبقة العاملة؛ لذا كانت ظروف العمل قاسية جدًا فغالبية الفتيات العاملات قاصرات فضلاً عن ساعات العمل الطويلة والتي تصل إلى نصف اليوم، وكان الأهم من ذلك أن غالبية أجور عمل الفتيات تذهب إلى الإيلاء بموجب عقود العمل المبرمة سلفًا بينهم وأصحاب المصانع.

لم يظهر نظام المعامل والمصانع في اليابان بشكله المثالي، إلا في النصف الثاني من مراحل النمو الاقتصادي، وخلال سنوات (١٨٨٥-١٨٩٥) بالتحديد؛ إذ أصبح هذا النظام سائداً في عمليات التصنيع، إلا أنه مع نشوء المصانع الجيدة ساءت ظروف الطبقة العاملة مما اضطر وزارة الشؤون الزراعية والتجارية إلى إصدار مجموعة من التقارير تحت عنوان "ظروف العمال"، وقد أوجزت مجموعة من المشاكل التي يعاني منها العمال أبرزها: (Azuma, 1951)

١. الاستغلال المفرط للعمال: إذ كانت ساعات العمل تتراوح من ١٥-١٦ ساعة، وفي بعض الحالات تتجاوز ٢٠ ساعة في اليوم، وكان العمل في الليل أمرًا معتادًا. وكانت الأجور تخصص على أساس كفاية العامل وكمية الإنتاج، فكان من لا يصل إلى مستوى الكفاية المعياري المطلوب يتعرض إلى معاملة قاسية في أغلب الأحيان ويستقطع من أجره؛ ولكون الجزء الأكبر من العمال يتكون من النساء والأطفال على وجه الخصوص، فإن العمل المفرط نتج عنه المزيد من الظروف التي يؤسف لها.

٢. كثرة الحوادث في المعامل: شيوخ الحوادث في المعامل بسبب عدم كفاية المعدات، وبسبب المستويات المتناقصة من العناية التي يوليها العمال المجهدون، وكانت الأمراض المرتبطة بالعمل منتشرة كإصابة الكثير من الفتيات بمرض السل، وكان أرباب العمل عند وقوع هذه الحوادث التي كانت من الأمور الحتمية التي ترافق الإنتاج المعلمي؛ مما دفع الكثير من الفتيات بالعودة إلى ديارهن وبالمقابل كانت مبالغ التعويض بخسة.



الطابع المطبق في المجتمعات المتطورة غرب أوروبا- وبحسب عبارته "الإخوة العلمية للعالم" (Hoffmann, 2011) وكان أعضاء لجنة الفحص ممن تأثروا بالقانون المدني الفرنسي، لكنهم اتخذوا مثلاً من المسودة الأولى من القانون المدني الألماني الذي كان الإعلان عنه حديثاً في عام ١٨٨٧؛ (Hiroshi, 1983) صدر القانون المدني الياباني الجديد عام ١٨٩٦ (البنود العامة، حقوق الملكية والعقارات، والالتزامات)، وصدر بعد ذلك الفصلان التاليان (قانون العلاقات المحلية، وقانون الميراث) عام ١٨٩٨ (Van Den Berg, 2018)

كانت ظروف العمل في قطاع التعدين يتسم بالإنسانية، وما يدل على ذلك اعتراف غوتو شوجيرو Goto Shojiro (١٨٣٨-١٨٩٧) أحد ساسة عهد مييجي ومدير مناجم تاكاشيما مسوغاً عدم دفع الأجور للعمال بحسب وصفه "إنهم ليسوا بشرًا.. ولا يجب أن ننظر إليهم كما ننظر إلى الأدميين، لأنهم حيوانات شأنهم شأن الوحوش الضارية والطيور الجارحة، يعرفون يومهم ولا يفكرون في غددهم، فإذا حصلوا على أجورهم... فروا الواحد تلو الآخر، وأصاب الكساد مناجم تاكاشيما" (حامد، ١٩٩٦، ص ١٥٥-١٥٦).

يبدو بهذه الطريقة القاسية كان تفكير ورأي السياسيين اليابانيين الذين يقفون وراء الإمبراطور مييجي في قيادة الأمة اليابانية، لذا لا غرابة أن الحكومة لم تتخذ أي إجراء لصالح الطبقة العاملة تاركة أوضاع العمال بيد أرباب المعامل والمصانع، وقد انعكست هذه الأفكار على الواقع المرير للعامل الياباني الذي كان يعيشه كلا الجنسين، وبينت كيف كانت الحكومة اليابانية مقصرة بحق شريحة مهمة من المجتمع الياباني تعول عليها في بناء وتطور صناعة واقتصاد إمبراطوريتها، صحيح أن العقول هي التي تدير الصناعة ولكن العامل هو الذي يشغل الصناعة، فبالتالي لا يقل دور العامل عن دور أرباب العمل والمهندسين.

كانت النساء بين الأعوام ١٨٩٤-١٩٠٩ تمثل ٨٥% من العمال في مصانع النسيج المزدهرة، وأكثر من ٦٠% من إجمالي القوى العاملة في الصناعة، وظلت النساء يمثلن غالبية القوى العاملة الصناعية في عقد ثلاثينيات القرن العشرين.

(Nafzige, 2016) باستثناء موجة من الإضرابات والنزاعات في عامي ١٨٩٧-١٨٩٨، كانت اليابان خالية نسبيًا من الإضرابات في عهد مييجي، كما مبين في الجدول الآتي:

تمتع العامل الياباني بحقوقه التي كفلها الدستور ولاسيما النساء بوصفهن شريحة عاملة؟ وهل تقيدت الحكومة اليابانية بقوانين الدستور في ردها على مطالبات وحقوق العمال في تنظيم النقابات والمطالبة بحقوقهم عن طريق الإضرابات؟

كان لليابان في عام ١٨٩٠ القليل من معايير العمل (فيما عدا القوانين العامة للملكية والعقود)، إذ لم يكن هناك تنظيم للساعات والأجور أو لعمل الأطفال، وكان العاملون في المصانع يعملون من ١١-١٤ ساعة في اليوم مقابل أجور زهيدة، وأغلبهم من الفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٤-٢٠ سنة، واللاتي يتم استجارهن من القرى والأرياف البعيدة عن المدن الكبيرة بممارسات وطرائق تكاد تصل إلى حد الإغراء منها الاطلاع على الحياة الحضرية في المدن الكبيرة؛ وخداع الإباء والأمهات، ودفع ما يكفي من الأجور مقدمًا لربطها بحالة من العبودية الاقتصادية، بهذه الطرائق تنحت وصاية العائلة اليابانية أمام الحسابات الباردة للرأسمالية الصناعية، وكانت منظمات العمل ممنوعة (Nafzige, 2016).

خطت اليابان الخطوة الأولى عام ١٨٩٠ في مشروع سن القانون المدني الذي ترأسه الفرنسي غوستاف إميل بواسوناد Gustave Émile Boissonade De Fontarabie (١٨٢٥-١٩١٠)، الذي وضع مسودة القانون مستعملًا القانون المدني الفرنسي مثالاً، وشُرّع القانون عام ١٨٩٠ ويشار إليه بتسمية "القانون المدني القديم"، واجهت هذه النسخة معارضة شديدة ولم تدخل حيز التنفيذ عام ١٨٩٣ كما أراد المشرع؛ وكانت الاعتراضات تستند إلى المخاوف من أن المفاهيم التقليدية للشعب الياباني في الالتزامات والمسئوليات العائلية ستتضرر بهذا القانون المدني، أنتقد الخبراء اليابانيون القانونيين الذين تدربوا على القانون العرفي مسودة القانون المدني مما حال دون تنفيذ هذه المسودة (Hiroshi, 1983) كرد فعل على هذه الانتقادات شكّلت لجنة عام ١٨٩٣، وكلفت لجنة لفحص القوانين من ثلاثة أساتذة قانون ببتقيح قانون غوستاف إميل؛ كان واحدًا منهم نوبوشيكي هوزومي Nobushige Hozumi (١٨٥٥-١٩٢٦) عميد كلية القانون في الجامعة الإمبراطورية في طوكيو، تولى الأخير هذه المهمة من وجه نظر القانون المقارن، وعدّ القانون المدني الجديد الذي دخل حيز التنفيذ عام ١٨٩٨ الناتج المستهدف من القانون المقارن؛ وبذلك ساعد هوزومي على تقديم قانون مدني مدون حديث للحكومة اليابانية على سياق القانون الدولي



جدول ١

عدد نزاعات العمل والإضرابات في اليابان للسنوات ١٨٧٠ - ١٩١٤

السنة	النزاعات	الإضرابات	السنة	النزاعات	الإضرابات
١٨٧٠	٣	٠	١٨٩٣	١٣	٧
١٨٧١	١	٠	١٨٩٤	٧	٦
١٨٧٢	٢	٠	١٨٩٥	١١	٧
١٨٧٣	١	٠	١٨٩٦	٢٥	١٤
١٨٧٤	٠	٠	١٨٩٧	١١٢	٨١
١٨٧٥	٠	٠	١٨٩٨	٥٣	٤٠
١٨٧٦	٠	٠	١٨٩٩	٣٤	١٩
١٨٧٧	١	٠	١٩٠٠	٣٧	٢٢
١٨٧٨	٣	٠	١٩٠١	٢٦	١٦
١٨٧٩	٠	٠	١٩٠٢	٢٨	١٧
١٨٨٠	٣	٠	١٩٠٣	٤١	٢٦
١٨٨١	٢	٠	١٩٠٤	١٠	٨
١٨٨٢	٧	١	١٩٠٥	٣٠	٢٢
١٨٨٣	٣	٠	١٩٠٦	٣٦	٢٢
١٨٨٤	١	٠	١٩٠٧	٢٣٤	١٣٤
١٨٨٥	٥	١	١٩٠٨	٩٥	٦٤
١٨٨٦	٨	٦	١٩٠٩	٤٠	١٥
١٨٨٧	٢	١	١٩١٠	٤٩	٣٣
١٨٨٨	١٢	٥	١٩١١	٤٩	٣٩
١٨٨٩	١٧	١٠	١٩١٢	٧٥	٤٤
١٨٩٠	٩	٥	١٩١٣	٢٨	١٧
١٨٩١	١٢	٨	١٩١٤	٣٧	١٨
١٨٩٢	١٧	٧			

ينظر: (Nimura,1990)

فعالية قانون شرطة السلام العام (Chian Keistatsu Ho) وقانون الإجراءات الإداري لعام ١٩٠٠؛ بالرغم من أن هذه القوانين تعكس العداء الرسمي تجاه حركة نقابات التجارة بنحو خاص، لكن ينبغي النظر إليها من منظور أوسع للمحاولات الدائمة للحكومة لقمع نمو المنظمات والإيديولوجيات التي تعد خطراً على أسس الدولة، (Wein, 1989) كان رد فعل الحكومة على الحركة النقابية والإضرابات المرتبطة بها هو سن قانون شرطة السلام العام (Harari, 1973).

خالفت حكومة ميجي بهذه الإجراءات مواد دستور عام ١٨٨٩، الذي نص في الفصل الثاني فيما يخص حقوق وواجبات الرعايا في المادة (٢٩): للرعايا اليابانيين، ضمن حدود القانون، التمتع بحرية التعبير والكتابة والنشر والاجتماعات العامة والانتماء للجمعيات، لذا الانضمام إلى النقابات أو التجمعات حق يكفله الدستور للعامل الياباني هذا من جهة، ومخالفة المادة (٢٣) من الدستور في الفصل نفسه

الكثير من المؤرخين الأجانب ومنهم أندرو غوردن واليابانيين يذكرون هذه الإحصائية لنزاعات العمال وإضرابهم، إلا أنها تفتقر إلى الدقة والتوثيق؛ بسبب عدم وصول أخبار هذه النزاعات إلى المدن الأخرى؛ لضعف وسائل الإعلام والرقابة على الصحف الموجودة آنذاك هذا من جانب، وبسبب إجراءات حكومة ميجي في إخماد هذه النزاعات والإضرابات بالقوة والتدخل العسكري في بعض الأحيان من جانب آخر.

أحبط إصدار لائحة تمنع عمل الأطفال دون سن العاشرة في عام ١٨٩٨؛ إذ أحتج التجار بأن هذه اللائحة يمكن أن تعرض التطور والحداثة للخطر. Nafzige, (2016) كانت نزاعات العمل قبل بدء القرن العشرين تعبير عفوي عن سخط العمال على الظروف التي لا يمكن احتمالها في الغالب، فكانت النزاعات من دون تنظيم أو التزام إيديولوجي (Wein, 1989). استجابت الحكومة لهذه الإضرابات بسلسلة من الإجراءات القمعية التي كان أكثرها



اعترفت الحكومة اليابانية مع التطور السريع للصناعة اليابانية، وبسبب تحفيز التقنيات الصناعية المستوردة، بضرورة وجود قانون وتشريع وقائي، ينطبق على كل من الصناعات المستوردة والوطنية؛ بينما كانت الصناعة في المصانع تنمو بشكل مطرد، وكان لا يزال هناك عدد كبير من السكان يعملون في الصناعة المنزلية وفي الزراعة في الوقت نفسه، ويشكلون مجموعة كبيرة من نصف العمال الزراعيين ونصف الصناعيين. قررت الحكومة اليابانية ضرورة حماية عمال المنازل والمصانع على السواء، لذا اتخذت الخطوة الأولى في هذا الاتجاه الذي تمثل بشكل التراخيص الصادرة عن سلطات الحكومة المحلية، والتي تنظم المباني والمعدات بشكل عام في محاولة لحماية مصالح العمال وصحتهم. وشرعت الحكومة سياستها الخاصة بحماية العمال، على غرار سياسة الدول الأجنبية، بموجب قانون شامل صادر عن الهيئة التشريعية الوطنية (Matsuoka, 1931).

قامت الحكومة اليابانية بخطوة مهمة عن طريق مجلس النواب الذي قرر مناقشة قانون يتعلق بالمعامل (Factory Law) عام ١٩١١، لكن لاقى معارضة شديدة من أصحاب معامل غزل القطن. ذكرت صحيفة اليابان الأسبوعية كرونكل بأن "قانون المعامل هذا ينطبق ليس على تلك المصانع التي بها خطر على الصحة ويرجح وقوع الحوادث فيها فحسب، وإنما تلك المصانع التي يعمل بها أكثر من ١٠ أشخاص". ويقترح فرض قيود من النواحي الآتية:

- ١- تشغيل الأطفال من الذكور والإناث دون سن ١٤ سنة؛
 - ٢- تشغيل العديد من الأفراد من كلا الجنسين بأعمار من سن ١٤-١٨ سنة؛
 - ٣- تشغيل الإناث بنحو عام.
- "إن تشغيل الأطفال دون سن ١٢ سنة يمنع من حيث المبدأ، لكن في المعامل التي يعمل بها أطفال بأعمار من ١٠-١٢ سنة يسمح لهم بالاستمرار بالعمل، بشرط أنه عند تشغيل أيادي عاملة يافعة جديدة، يجب منحهم مهام بسيطة وأن يقلل ساعات عملهم. ويجب أن لا تتجاوز ساعات عمل الصغار والإناث ١٢ ساعة، لأن الساعات الطويلة تضر بصحتهم. أما بالنسبة للعمل الليلي فأن رأي الدائرة أنه لا يمكن منعه فوراً بسبب الخسائر التي ستلحق بأصحاب المعامل، ولكن يجب منعه تماماً بعد خمسة عشر سنة من صدور هذا القانون" (Argus, 1911).

ادعى أصحاب العمل بعد أكثر من ٢٠ عاماً من النقاشات في إطار الاقتصاد الاجتماعي الياباني أنه لا مأسوخ لتنظيم الحكومة المباشر، و نص هذا القانون الذي لم يبدأ مفعوله حتى عام ١٩١٦ على الظروف الدنيا لاستخدام النساء والأطفال في المعامل، وتضمن إجراءات من قبيل تحديد ساعات العمل ومنع العمل الليلي، ونظم تدريب العمال الشباب الجدد، فلم يتأثر الذكور البالغون بهذا التشريع، على الرغم من أنه في تسعينيات القرن التاسع عشر، تبنا تشريع

الذي نص: لا يجوز إلقاء القبض أو احتجاز أو محاكمة أو معاقبة المواطن الياباني إلا بالقانون من جهة أخرى.

كان الشغل الشاغل لأصحاب المصانع - في بداية حركة التصنيع- الحصول على العمال، والاحتفاظ بهم؛ وترتب على نقص الأيدي العاملة في صناعة النسيج، ازدياد نفوذ "رؤساء العمال" الذين أدوا دور مقاولي العمالة، فكانوا يجمعون العمال؛ وبذلك تحمل أصحاب مصانع النسيج أجور العمال ونفقات أقامتهم، وحصاة رؤساء العمال، وكان لذلك أثره في تدني الأجور حتى يوازن أصحاب الأعمال بين الأجور وتكلفة الإنتاج من أجل ضمان الحد الأقصى من الأرباح (حامد، ١٩٩٦).

وبالنسبة للائحة عمال المناجم لعام ١٩٠٥ ولائحة المعامل لعام ١٩١١، اللتان كان الغرض منهما حماية مصالح النساء والأطفال فلم تُطبق فعلياً حتى عام ١٩٢٩؛ لأن مصانع النسيج لم يكن بإمكانها تحمل حظر على تشغيل اخص يد عاملة متوفرة - النساء والأطفال- في أثناء العمل الليلي (Nafzige, 2016).

لم يكن هناك تشريع للعمل في اليابان قبل عام ١٩٠٥، والقليل من التشريعات قبل عقد العشرينات من القرن العشرين. وأي قضية قد تظهر في ما يتعلق بظروف العمل تُحال إلى القانون المدني الساري المفعول، لا إلى تشريعات عمل مُحددة (Levine, 1983). الأثر المباشر لقانون حفظ السلام كان في تكميم نقابات التجارة، إلا أن إخفاق الحكومة في السماح بوجود متنفس يمكن العمال من التعبير عن هواجسهم المشروعة تسبب في زيادة غضب وسخط العمال.

التحليل التفصيلي للنزاعات والإضرابات العمالية التي حدثت في السنوات العشرة التي تلت صدور قانون حفظ السلام تعد أمراً مستحيلاً لانعدام إحصائيات موثقة، لكن من بين الحوادث التي سُجلت إضرابات في مناجم النحاس عام ١٩٠٧، التي اتسمت بقدر كبير من العنف والتي أنهيت بالتدخل العسكري؛ (Wein, 1989) فكانت قضايا المعاملة التعسفية أو "اللاإنسانية"، من أهم الدوافع وراء نزاعات عام ١٩٠٨ (Gordon, 1997).

كان دور أرباب العمل والمصانع في إحباط سن لوائح وتشريعات للعمل والعمال كبيرة في حكومة ميجي؛ لعجز الحكومة على إدارة المصانع الحكومية وترك المجال لأرباب المعامل والعمل الخاصة في تسيير عجلة البلاد في الجانب الاقتصادي؛ فكلما ازداد قوة أرباب العمل ازداد الفقر وضعفت قوة العمال، وبالتالي عجزهم عن المواجهة وتحقيق مطالبهم.

على الرغم من أن بعض ممارسات العمل كعمال تحت التدريب استمرت في أثناء عهد ميجي، إلا أنها ضعفت بنمو الصناعات الجديدة وازدياد قوتها، وأصبحت الأجور تسد تدريجياً كرواتب مقابل العمل. ب بروز المفهوم الحديث للأجور بنحو واضح مع ظهور الثورة الصناعية في اليابان، أصبح بالإمكان تمييز هيكل واضح للأجور فيها (Hotani & Hayashi, 1961).



خاص لتحسين ظروف عمل عمال المناجم، Levine، (1983)، كما مبين في الجدول.
جدول ٢

عدد نزاعات العمل من الصناعات أو الوظائف في اليابان للسنوات ١٨٧٠ - ١٩١٤

السنة	نزاعات العمل	الإضرابات	عمال المناجم	%	الحرفيين	%	العمال	%	عمال النسيج	%	عمال المعادن	%
٧٤-١٨٧٠	٧	٠	٥	٧١,٤	٢	٢٨,٦	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠
٧٩-١٨٧٥	٤	٠	٣	٧٥,٠	١	٢٥,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠
٨٤-١٨٨٠	١٦	١	٨	٥٠,٠	١	٦,٣	٣	١٨,٨	٠	٠,٠	٠	٠,٠
٨٩-١٨٨٥	٤٤	٢٣	١١	٢٥,٠	٣	٦,٨	٥	١١,٤	١١	٢٥,٠	١	٢,٣
٩٤-١٨٩٠	٥٨	٣٣	٨	١٣,٨	١٣	٢٢,٤	٧	١٢,١	١٥	٢٥,٩	١	١,٧
٩٨-١٨٩٥	٢٣٥	١٦١	١٧	٧,٢	٦٦	٢٨,١	٣٩	١٦,٦	٢٠	٨,٥	١٧	٧,٢
٠٤-١٩٠٠	١٤٢	٨٩	١١	٧,٧	٢٨	١٩,١	١٢	٨,٥	٢٠	١٤,١	١٢	٨,٥
٠٩-١٩٠٥	٤٣٥	٢٥٧	٧٠	١٦,١	٧٦	١٧,٥	٦٦	١٥,٢	٢٩	٦,٧	٤٤	١٠,١
١٤-١٩١٠	٢٣٨	١٥١	١٤	٥,٩	٣٩	١٦,٤	٥٣	٢٢,٣	٢٦	١٠,٩	٢٦	١٠,٩
المجموع	١١٧٩	٧٥١	١٤٧	١٢,٥	٢٢٩	١٩,٤	١٨٥	١٥,٧	١٢١	١٠,٣	١٠١	٨,٦
١- معدل السنة	٢٦,٢	١٥,٩	٣,٣	١٢,٦	٥,٠	١٩,١	٤,١	١٥,٦	٢,٧	١٠,٣	٢,٢	٨,٤

ينظر: (Nimura, 1990)

لنمو إمبراطورية تجارية متنامية وزيادة تأثير الزايباتسو (Zaibatsu) التي كانت تعارض بشدة حركة نقابات العمال (Nafzige, 2016).

تطورت اليابان لتصبح الدولة الصناعية الوحيدة في آسيا في غضون ٥٠ سنة بعد إصلاحات مييجي، والتي حولت البلاد من دولة أقطاعية إلى مجتمع رأسمالي وتخلت عن سياسة العزلة الطوعية لصالح انفتاح البلاد للتجارة الخارجية، وأدخلت أساليب الصناعة الغربية إلى اليابان في أثناء عهد مييجي تحت رعاية الدولة، وبحلول نهاية عهد مييجي، أصبحت لصناعة الحرير والقطن أساس ثابت (Hotani, Hayashi, 1961).

و تحولت اليابان فعلاً إلى دولة غنية بعد أن حصدت الاحتكارات المتحالفة والإمبراطور وحاشيته ثمرات التصنيع والتراكم المالي والتراكم الاقتصادي، في حين ظلت الطبقات الفقيرة تزداد فقراً، ووجدت الطبقات الوسطى صعوبة كبيرة في الاستقرار طوال المرحلة الممتدة حتى الحرب العالمية الثانية (ضاهر، ٢٠٠٩).

توصلت الحكومة اليابانية إلى هدفها المنشود في بناء دولة صناعية متطورة على غرار الدول الغربية، لكن من دون مراعاة أحوال وظروف العمال، فضلاً عن مخالفتها لمواد الدستور في عدم السماح للعمال اليابانيين بحق الانضمام إلى الجمعيات وتشكيل النقابات الذي كفله الدستور في المادة (٢٩)، وقمع نزاعات العمال وإضراباتهم بالقسوة والتدخل العسكري خالفوا الدستور أيضاً في عملية إلقاء القبض على العمال بغير حق مشروع إلا بالقانون على وفق المادة (٢٣)، والرقابة على الصحف للتكليم ومنع وصول صدى هذه النزاعات إلى أرجاء الأمة اليابانية.

٢-٢ قوانين العمل والحركة العمالية بين الحربين

ظهر أول اتحاد للعمال في اليابان قبل الحرب العالمية الأولى مباشرة، وأن تعرضت الحركة العمالية

يبين هذا الجدول أن نزاعات عمال المناجم في السنوات الأولى من عهد مييجي كانت أقل من نزاعات عمال بقية الحرف للمدة نفسها، التي زادت خلال سنوات الحرب اليابانية - الصينية (١٨٩٤-٩٥) والحرب اليابانية- الروسية (١٩٠٤-٠٥)؛ بسبب استعمال الفحم في الصناعات الثقيلة لاسيما المعدات الحربية، وأن عمال المناجم كانوا من الرجال، ولم يكن هناك نساء وأطفال ضمن اليد العاملة هذا من جانب، وأن عمال المناجم كانوا أفضل حالاً بالنسبة للتعامل مع بقية العمال في باقي الحرف والصناعات من جانب آخر.

كانت العاملة المثالية في أواخر عهد مييجي تهجر عملها (عادة بالهروب) بعد مدة تتراوح من ستة أشهر إلى سنتين، على الرغم من الالتزامات التعاقدية ووديعة الضمان لوالدها والأقسام الداخلية للمعامل، التي كانت في الغالب ذات جدران عالية وأسلاك شائكة وبوابات تغلق في الليل، وتعليمات تمنعها من مغادرة أرض المصنع من دون رخصة (Nafzige, 2016).

تسببت إصلاحات مييجي بانهيار الحرفة كالعزل والنسيج، مع استمرار الفكرة الإقطاعية القائلة بأن الخدمة الطويلة والوفية للسيد شيء جدير بالاحترام؛ أي بموجب نظام القدم الذي بموجبه يستلم العامل ذو مدة الخدمة الأطول أجوراً أعلى اعتمد في التجارة والصناعة، لكن في الصناعات الحديثة النشأة لم يكن نظام "الخدمة الأطول، أجور أعلى" واضحاً دائماً في عهد مييجي بسبب التنقلات الكثيرة وهروب العمال من العمل بعد مدة تتراوح ما بين السنة أشهر إلى سنتين، ولم يصبح ممارسة ثابتة إلا في عهد تايشو (Hotani, & Hayashi, 1961).

تركت الحكومة لأرباب العمل الحرية في اختيار سياسة العمل الخاصة بهم؛ مما أدى إلى زيادة الأرباح عن طريق دفع أجور قليلة؛ وكانت هذه الأرباح مصدرًا مهمًا



إضرابات السنوات ١٩١٧-١٩١٩، علامة على تحول اجتماعي كبير والإضرابات الاجتماعية الأكثر خطورة في تلك الحقبة. كشفت نشاطات المتظاهرين في مئات مواقع الإنتاج في أنحاء البلاد أن الآلاف من الرجال والنساء العاملين لم تعد لديهم الرغبة في الائتماس بأدب لتحسين ظروفهم (Gordon, 2018).

شهد أول عقدين من القرن العشرين في طوكيو أوقات من أعمال العنف غير المسبوقة بين الجماهير من العمال في شتى الصناعات؛ إذ خرجت الحشود إلى شوارع العاصمة وأطلقت أكثر الاحتجاجات الحضرية نشاطاً حتى الآن في اليابان؛ إذ هاجموا رجال ومراكز الشرطة والمكاتب الحكومية، وفي الشوارع حطموا نوافذ الترام وضربوا السائقين، واقتحموا مكاتب الصحف وساروا إلى البرلمان (Gordon, 1997, 2018). أنظمت اليابان إلى منظمة العمل الدولية (ILO) التي أُسِّسَتْ عام ١٩١٩، بعد الحرب العالمية الأولى تحت لواء عصبة الأمم باسم "مكتب العمل الدولي" بمقتضى أحكام القسم الثالث عشر من معاهدة فرساي للسلام المواد (٣٨٧-٤٢٧)، الإشراف على شؤون العمل وتحقيق ما يلزم؛ لحماية العمال ورفع مستوى معيشتهم في جميع أنحاء العالم. (Maul, 2012) أما بالنسبة للفلاحين فقد نشأ أول اتحاد للفلاحين اليابانيين عام ١٩٢٢، في العام نفسه الذي نشأ فيه الحزب الشيوعي، وأن لم يستطع اتحاد فلاحي اليابان العمل على الحد من تدهور أوضاع الريف الياباني في العشرينيات، لاسيما بعد سيطرة رجال الأعمال والبيروقراطية (رشاد، ١٩٨٤).

على الرغم من أن قانون النظام العام والشرطة لعام ١٩٠٠، والقانون الذي حلَّ محله، قانون حفظ الأمن لسنة ١٩٢٥ (Chian Iji Ho) لم يوجِّهاً ضد العمال مباشرة، إلا أنهما كبحا نشاط الاتحادات والنقابات العمالية بشكل فعال بإشراف ومراقبة الحكومة قبل الحرب العالمية الأولى. أما بالنسبة لقانون حفظ السلام لسنة ١٩٢٥ وجَّه بشكل خاص ضد الشيوعيين وأفراد الملكية، فعملوا على قمع العناصر الأكثر تطرفاً داخل الحركات العمالية. وُضعت مسألة قانونية اتحاد العمال جانباً بتأسيس "جبهة العمال" أو سامبو "Sampo" التي تسيطر عليها الحكومة بصفتها جزءاً من التعبئة في زمن الحرب في أواخر الثلاثينيات، وبالمقابل، حُلَّت الاتحادات القليلة التي كانت ما تزال موجودة (الشيشكلي، ٢٠١١) و (Levine, 1983).

كان عدم الارتياح الذي سببته الإيديولوجيات الأصولية أو حتى الإصلاحية يهيمن على جل التفكير البيروقراطي بعد عام ١٩٠٠ وبلغ ذروته في تمرير قانون حفظ الأمن في الثاني والعشرين من نيسان عام ١٩٢٥، الذي حرم على أي ياباني الانضمام إلى أي جمعية أو الاضطلاع بأي حركة تستهدف تغيير الأوضاع في اليابان، وُعِدَّ القانون عام ١٩٢٨، والذي كان مع قانون شرطة السلام العام الأداة الرئيسة لقمع المنظمات والإيديولوجيات اليسارية حتى عام ١٩٤٥ (رشاد، ١٩٨٤) و (Wein, 1983).

كان المتفقون اليابانيون يشعرون أن حق التصويت في عام ١٩٢٥، للجميع سيوجه السخط الشعبي في مسارات

للضعف والتشتت في مواجهة الحكومة (رشاد، ١٩٨٤، ص ١٢٩) وتعود أسباب عدم قدرة الحركات العمالية من مواجهة الحكومة إلى الانقسامات المتكررة في داخل صفوف العمل ناتجة عن تعقيد هيكلها الأيديولوجي، والأصل الاجتماعي لقيادتها، والمنافسات الشخصية بين قادتها، ونقص وسلاسة الدعم بين الجمهور (Harari, 1973).

وكانت أهداف نزاعات العمال التي حدثت في طوكيو بين الأعوام ١٨٩١ - ١٩١٥، مختلفة في مطالبهم التي اقتصر على المسائل المتعلقة بمستويات الأجور أو اللوائح. بينما تناقض هذا النمط من النزاعات بشكل حاد مع سلوك الرجال في الصناعات الثقيلة، أو متاجر الطباعة، أو ساحات سكك الحديد، أو النساء في مصانع النسيج، الذين أبدوا اهتماماً مستمراً بمسائل المكانة والمعاملة والإنصاف (Gordon, 1997).

تغيرت حركة العمال اليابانية بنحو مثير للاهتمام بين الأعوام ١٩١٧-١٩١٩، في مجال الأفكار والأفعال، حتى ذلك الوقت بالرغم من الضغوط المتزايدة للناشطين الشباب إلا أنهم كانوا يدعون إلى الاحترام كأفراد أمة بدلاً من طبقة منفصلة من العمال (Gordon, 2018). أدى الطلب على اليد العاملة بسبب التوسع السريع للصناعات في وقت الحرب العالمية الأولى إلى زيادة أجور عمال المعامل والمناجم. إلا أن ضغوط التضخم زادت الأسعار بنحو أسرع وفي النهاية الأجور الحقيقية انخفضت وأقل. بعض القطاعات التقليدية للاقتصاد، مثل صيد السمك، لم تساهم في الرفاهية العامة. أصيبت هذه المجاميع بشيء يشبه الكساد؛ إذ إنهم في أثناء عام ١٩١٨، دفعت أسعار الرز المتزايدة إلى عجز الناس عن دفع تكلفة هذه الأغذية. تظاهرت زوجات صيادي السمك أخيراً في السادس من آب ١٩١٨ في قرية توياما الصغيرة في جزء ناء من اليابان ضد أسعار الرز المتزايدة. انتشرت الاحتجاجات كالنار في الهشيم في غضون أيام عدة وبنحو شبه عفوي ومن دون أي تشجيع من المحرضين الأصوليين؛ (Tiedemann, 1974) لتصل للمدن الكبرى وقرى الزراعة ومدن المناجم، كانت التظاهرات بحلول نهاية أيلول قد حدثت في ٤٢ من أصل ٤٧ مقاطعة، فكانت المسيرات الاحتجاجية على أسعار الرز في المدن الكبيرة تجتذب ما يصل إلى ٥٠ ألف مشارك وأحياناً تنتهي باضطرابات وأعمال شغب. ليس هناك إحصاء شامل ودقيق للأحداث والمشاركين، لكن حدثت الاحتجاجات فيما لا يقل عن ٤٩ مدينة كبيرة و ٢١٧ مدينة صغيرة و ٢٣١ قرية، بمشاركة ٧٠٠ ألف متظاهر وعلى الأرجح أن الرقم تجاوز المليون متظاهر (Gordon, 2018). تعرض المتاجرين بالرز والأغنياء إلى الهجوم ونهبت مستودعاتهم، وكان على القوات الأمنية في العديد من المناطق قمع أعمال العنف. اهتزت وزارة ماساتاكى تيروشى Masatake Terauchi (١٩١٨-١٩١٦/١٩١٩-١٨٥٢) المؤسسة الحكومية اليابانية بأكملها. فلم يحدث أن تعرضت الحكومة من قبل لأمر مشابه لهذا الاحتجاج الواسع الانتشار، وكانت الحكومة عاجزة عن التعامل معه بشكل فاعل. استقالت وزارة تيروشى معرضة للذل في أيلول ١٩١٨ (Tiedemann, 1974). كانت موجة



٣-٢ تشريعات العمل في ظل الاحتلال الأمريكي لليابان (١٩٤٥-١٩٥٢)

أقرت اليابان هزيمتها في الخامس عشر من آب ١٩٤٥، وأعلنت استسلامها رسمياً لقوات الحلفاء في الثاني من أيلول، وفي الواقع فإن الولايات المتحدة الأمريكية هي الدولة الوحيدة التي حكمت اليابان. وكان يطلق على القوات المحتلة القيادة العليا لقوات التحالف (SCAP) أو القيادة العامة (GHQ) (وكان هذا التعبير شائعاً أكثر بين اليابانيين)، وبالتالي فإن الولايات المتحدة الأمريكية هي الدولة الوحيدة التي احتلت اليابان (أونو، ٢٠٠٨) وأسندت حق اليابانيين في حكم مقدراتهم لسلطة القائد الأعلى لقوات التحالف. ترأس دوغلاس ماك آرثر Douglas MacArthur (١٨٨٠-١٩٦٤) القائد الأعلى للقيادة المركزية العامة، وسرع في تنفيذ سياسة حفظ السلام التي كانت تهدف إلى ديمقراطية اليابان ونزع صبغة العسكرية عنها (الشيشكلي، ٢٠١١).

شرعت قوات الاحتلال في سنواتها الأولى في تحويل اليابان على وفق نموذج "ديمقراطي"؛ وقامت بإصلاح نظام تملك الأرض لتحد بشكل كبير من إيجار المزارع، ومنحت النساء حق الاقتراع فضلاً عن حق تملك العقارات، وشجعت نقابات العمال على التنظيم وإحراز شرعيتها، وسمحت للأحزاب المعارضة بالتوسع (بما فيها الحزب الشيوعي في السنوات الأولى بعد الحرب)، ووفرت مسودة الدستور الجديد ودعمتها لتصبح قانون البلاد عام ١٩٤٧، والذي حقق استقلالية الشعوب، ومنح مدى أوسع للحريات الشخصية مما كان متاحاً لليابانيين من قبل في أي وقت سابق؛ وأجازت ضمان حرية التعبير والصحافة والدين، وتأسس نظام قضائي جديد ووضع قانون مدني جديد، وحظر المؤسسة العسكرية القديمة، حتى أوائل عقد الخمسينيات كانت الشرطة غير مركزية وتخضع لسلطة الحكومات المحلية؛ والحفاظ على الإمبراطور كرمز للدولة، لكن حظر الشنتوية كدين رسمي للبلاد، وتفكيك الزايباتسو وتوزيع ممتلكاتهم (Tiedemann, 1974). جعلت سلطات الاحتلال الأمريكي حل الزايباتسو أحد العناصر الأساسية في برنامجهم لمنع رجوع العسكرة وإضفاء الطابع الديمقراطي على اليابان، وكان من ضمن الإجراءات التي اتخذتها الحكومة اليابانية في أثناء الاحتلال بتوجيه أمريكي هي حل الشركات القابضة للزايباتسو الأربعة الكبار، والبيع للجماهير أسهم أفراد عائلة زايباتسو والقيام بتطهير اقتصادي وتشريع قانون مكافحة الاحتكار مع تشريعات أخرى تمنع التركيز الاقتصادي المفرط، (Kodansha, 1983) وأنشئت اتحادات من نوع جديد من المجموعات الصناعية سميت بكيريتسو Keiretsu (أونو، ٢٠٠٨).

تركزت نشاطات القيادة العليا لقوات الحلفاء خلال المدة الواقعة بين عامي ١٩٤٥-١٩٤٧ على سلسلة من الإصلاحات أكثرها أهمية على الإطلاق تعلق بالزراعة (إصلاحات الأراضي لعام ١٩٤٦، وتشجيع إقامة الجمعيات التعاونية الزراعية والتحكم بأسعار الأرز)، والعمل (تشريع النقابات العمالية المساومة الجماعية فضلاً عن مقاييس

بناءة ويجنبهم تكرار الدمار الذي كان لا معنى له لتظاهرات الرز، وبالنسبة لنقابات العمال الذي أصبح عددها أكثر من ٢٠٠ نقابة، فتمسكت بحق التصويت للجميع كوسيلة للحصول على الحق المشروع بالتنظيم ونقض تشريعات الشرطة القمعية، ويوم العمل ذو ٨ ساعات، وتحسين ظروف العمل. وبالنسبة لنقابات المزارعين التي تضمنت بأعداد متزايدة بين المستأجرين الذين لا أرض لهم بعد الحرب العالمية الأولى، فهم أيضاً عدواً توسيع حق التصويت خطوة مهمة تجاه حل مشاكلهم الاقتصادية (Tiedemann, 1974).

حدث تطوراً من الحكومة اليابانية في كيفية التعامل والنظر في محاولة منها لوضع الحلول وإرضاء العمال للحد من هذه الإضرابات والنزاعات، إذ تبنت عام ١٩٢٦ قانون التوسط في حل نزاعات العمل (Rodo Sogi Chotel) الذي جاء ببلجنة ثلاثية الأطراف: الحكومة وأصحاب العمل والعمال لتسوية الإضرابات والنزاعات الأخرى بين الإدارة والمستخدمين في المعمل؛ جاء هذا التشريع بعد انضمام اليابان إلى منظمة العمل الدولية؛ إذ اقترحت عناصر الحكومة في البداية وجوب وجود تشريع يضمن الاعتراف باتحادات العمال وحق العمال في الدخول في مجموعات تفاوضية، غير أن اتحاداً عاماً قوياً للعمال عارض بنجاح تشريعاً كهذا بعد سلسلة من النقاشات المكثفة. كان قانون العمل لسنة ١٩٢٦ في الحقيقة توفيقياً؛ فالقانون لم يمنح الاتحادات؛ لكنه لم يمنحها حقاً قانونياً بالتنظيم والاعتراف بها (Levine, 1983).

اكتسبت النقابات اليابانية القوة الاقتصادية من التوسع في اليد العاملة مع ازدهار الاقتصاد؛ ازدادت الدعامات، وساعدت القوة الاقتصادية المتزايدة للنقابات في حدوث اعتراضات سياسية، ومع ذلك فإن قادة النقابات كانوا معرضين للاعتقال والسجن بشكل متكرر؛ بلغت نسبة النقابات العمالية كنسبة مئوية من القوى العاملة الصناعية ٨% بحلول أوائل الثلاثينيات من القرن الماضي، كانت الحكومة اليابانية قد سجنّت العديد من الزعماء العمال ذوي الميول الاشتراكية في نهاية الثلاثينيات، وألغيت النقابات العمالية المستقلة التنظيم، ليبدأ تشكيل النقابات في خلايا سياسية تابعة للمصانع بحلول عام ١٩٤٠ (Bird, 2005).

كانت قوانين العمل الأخرى ذات الأهمية في ما قبل الحرب العالمية الثانية تأسيس أنظمة الرواتب النقابية وخطط الضمان الصحي وإصابات العمل لمجموعات محدودة من المستخدمين، لاسيما روابط العمال الحكوميين المدنيين والبحارة وعمال المؤسسات الفردية الكبرى، وقد أصبحت هذه النواة قاعدة توسع مهمة في تشريعات الضمان الاجتماعي بعد عام ١٩٤٥ (Matsuoka, 1931).

أتبعت الحكومات اليابانية التي خلفت ميجي الأساليب والإجراءات ذاتها المتبعة في عهد الأخير من مخالفة مواد الدستور ومعاينة العمال وإلقاء القبض عليهم ومحاكمتهم من دون حق مشروع، على الرغم من ذلك لم ييأس العمال اليابانيين من الاستمرار بالمطالبة بحقوقهم ومعاملتهم معاملة إنسانية أكثر من مطالبتهم بزيادة الأجور.



١٩٤٦، وكان العمال في أثناء الحرب منظمين في منظمات وطنية مؤسساتية تدعى سامبو (الرابطه الوطنية للصناعة)، وكانت رابطات سامبو السلف لاتحادات المؤسسات وكان العمال والإداريون ينتمون إلى السامبو، والتي كانت تعمل في مجال التفاوض والمشاركة، ولحسن الحظ أن حركة اتحاد التجارة في اليابان تمكنت من التجذر في المؤسسات بوقت قصير في أثناء الحرب والاحتلال في الحين الذي كان أرباب العمل يُجردون من امتيازاتهم الإدارية بسهولة، كانت اتحادات المؤسسات إحدى "أطفال الحرب" (Bird, 2005). منح قانون اتحادات العمل الذي أصبح ساري المفعول عام ١٩٤٦، كل العمال الحق بالتنظيم المستقل والدخول الجماعي في مفاوضات مع أرباب العمل على قدم المساواة والقيام بأعمال جماعية ومن ذلك الإضراب ضد أرباب العمل، ولم يُستثنَ من هذا القانون سوى رجال الإطفاء والشرطة وحرس السجون؛ كان الاستثناء الآخر إضراب الخدمات العامة مثل الغاز والكهرباء فقد حُظرت لمدة (٣٠) يومًا أصبحت لاحقًا (١٠) أيام بعد تبليغ وزارة العمل بوجود نزاع، طبق القانون على وفق أحكام قانون علاقات العمل الوطنية (قانون واغرن)، الذي مُرر في الولايات المتحدة عام ١٩٣٥ (Bird, 2005).

أسست الحكومة وزارة العمل عام ١٩٤٧، لكي تدير وتطور هذا القطاع الواسع والجديد من القانون والسياسة العامة، ولو أن الوزارات والإدارات الأخرى، لاسيما وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية، مسؤولة عن تشريعات العمل المتخصصة. كانت وزارة العمل مفهومًا جديدًا، ذلك أن مسائل العمل كانت تتولاها في مرحلة ما قبل الحرب وزارة الداخلية (Levine, 1983).

لا يمكن إنكار أن الأمريكيين وضعوا خطوط عريضة للسياسات في اليابان بعد الاحتلال، إلا أن مسؤولي وزارة العمل (كانت تعرف بوزارة الضمان قبل عام ١٩٤٧) أودوا دورًا حيويًا في تعزيز السياسات التقدمية الابتدائية، ومن بعد ذلك التراجع عن العديد منها. أصبح مسؤولو وزارة العمل كزملائهم في باقي الوزارات أكثر نفوذًا في ظل الاحتلال من أي وقت سابق أو لاحق. وبفضل جيش الولايات المتحدة لم يعد هؤلاء المسؤولون بحاجة إلى التنافس مع القوى التي كانت تعارض تشريع العمل في الماضي، فالجيش الإمبراطوري حُل؛ وأرباب العمل مُنعوا مؤقتًا من تنظيم جمعيات على مستوى البلاد؛ ومجلس النواب المروّع خلًا للتوقعات عمل على تشريع كل إجراء متعلق بالعمل وافقت عليه القيادة العليا لقوات التحالف. تعاون مسؤولو الضمان والعمل في ظل هذه الظروف بحماس مع نظرائهم الأمريكيين واستعادوا أجندتهم من قبل الحرب للعمل والتشريع الاجتماعي (Beauchamp, 1995).

إن تجارب قبل الحرب وجهت بنحو مماثل ترويج وزارة الضمان لقانون اتحاد التجارة بالغ الأهمية (المشروع في كانون الأول عام ١٩٤٥). سعى المسؤولون في خضم الاضطرابات الاجتماعية للهزيمة، إلى وضع إطار عمل قانوني لعلاقات إدارة الاتحادات وذلك مبدئيًا لنفس الأسباب العملية التي نتج عنها سابقًا تشريع قانون نقابات العمال

(العمل) والصناعة (إصدار قانون منع الاحتكار وحل الزايباتسو "الاتحادات المالية والصناعية") (الشيشكلي، ٢٠١١).

كانت إحدى الخطوات الأولى للقائد الأعلى لقوات الإئتلاف تدشين إصلاحات قانونية شاملة في ما يتعلق بوضع العمال، إذ كان هدف الإصلاحات إقامة علاقات متساوية بين العمال وأرباب العمل بصفتها الوسيلة لتحقيق الديمقراطية الصناعية والقضاء على الإساءة للعمال واستغلالهم في ظل مفهوم السيد- العبد التقليدي على وفق المادة (٢٧ و ٢٨) في الفصل الثالث من الدستور الذي كفل حقوق الشعب وحرياته. طالب القائد الأعلى لقوات الإئتلاف في خريف عام ١٩٤٥، من الحكومة اليابانية بتبني قانون اتحاد العمال، وقانون تعديل علاقات العمل في عام ١٩٤٦، كما فعلت الحكومة عام ١٩٤٧ قانون معايير العمل وأضافت قوانين جديدة أخرى تقدم قاعدة لضمانات اجتماعية وتنظيمًا للحد الأدنى لظروف العمل. ظلت هذه القوانين، بسبب تنقيحاتها المتتالية والإضافة إليها قاعدة سياسة الحكومة حتى الوقت الحاضر؛ وجرى التأكيد عليها في سياق صدور الدستور الجديد عام ١٩٤٧، وبمقارنتها بقوانين ما قبل الحرب العالمية الثانية، فإنها تمثل جزءًا من "الثورة الديمقراطية" منذ عام ١٩٤٥ (Levine, 1983) (أونو، ٢٠٠٨). اتخذت إدارة الاحتلال هذه الإجراءات حرصًا منها على تحويل اليابان إلى دولة "ديمقراطية"، فعرفت حواراتها مع اتحاد العمال اليابانيين بعض المرونة، وذلك بهدف تنظيمه في الاتجاه الذي يخدم أهداف الاحتلال؛ فالعمال الذين بلغ عددهم ما يقارب ١٢ مليون، كانوا يشكلون قفلاً متناميًا للوجود الأمريكي في اليابان، نظرًا لتدمير هؤلاء العمال من الأوضاع المزرية، وتفاقم حالة العنف، وانعدام الأخلاقيات؛ لذا تجاوبت إدارة الاحتلال الأمريكي مع مطالب العمال، لاسيما أن هؤلاء العمال لم يساوموا إدارة الاحتلال في مسألة الأجور؛ بل كان مهمهم منصبًا على ممارسة العمل بالطريقة التي يرونها مناسبة، فبدأت الأوضاع تتضح شيئًا فشيئًا في ظل هذا التقاهم بين إدارة الاحتلال واتحاد العمال اليابانيين (يوسف، ٢٠١٠).

أرادت الولايات المتحدة الأمريكية أن تحاصر الاقتصاد الياباني وأن تفقد اليابان القدرة على إنتاج المعدات الحربية، ولم يكن مسموحًا لها ببناء الصناعات الثقيلة، لكن على الرغم من ذلك لم تُطبق هذه السياسات بشكل فعلي من الولايات المتحدة، إذ أرادت إدخال الديمقراطية؛ إذ إن عدم توافر مناخ ديمقراطي المتمثل في الاحتكارات الرأسمالية والانتقاص من حقوق العمال والفلاحين وعدم التركيز على حقوقهم، كانت تُعد من العناصر الداعمة للأهداف التوسعية للجيش الياباني (أونو، ٢٠٠٨).

نظمت اتحادات المؤسسات على عجاله في جزء الثاني من عام ١٩٤٦، بدعم قوي من جيش الاحتلال (القيادة العليا لقوات التحالف) التي أمرت حكومة اليابان بوضع تشريع للعمل من أجل إنشاء الديمقراطية في اليابان، وقام مجلس النواب بسرعة بتشريع لائحة اتحاد التجارة في شهر كانون الأول ١٩٤٥؛ ووضعت اللائحة حيز التنفيذ في نيسان



طُبِقَ قانون اتحادات العمال وقانون تعديل علاقات العمل بدايةً على كل العمال، سواء أكانوا عمالاً في القطاع الخاص أم عمالاً لدى الحكومة، إذ نُظِمَ هذان القانونان منذ عام ١٩٤٨ علاقات العمل في القطاع الخاص والمنشآت العامة المحلية في نطاق محدود. تَبَيَّنَ القائد العام لقوات الاحتلال وبعد تهديد إضراب العام ١٩٤٧، سياسة معاملة القطاع العام بقوانين منفصلة؛ لضمان استمرارية الأعمال والخدمات الحكومية. أصبح قانون الخدمات المدنية الوطني نافذاً في عام ١٩٤٧، بعد سلسلة من الأعمال الإدارية، جرى تنقيح القانون في العام التالي؛ ليحجب الحقوق التي يمنحها قانون اتحادات العمل عن العمال الحكوميين على المستوى الوطني، على الرغم من أنه لم يجيز العمال المدنيين بتأسيس روابط في وكالاتهم الشخصية بغية تقديم الشكاوى والتشاور مع الإدارة في ما يتعلّق بقضايا شخصية. فضلاً عن ذلك، فإن قسم الأفراد الوطني الذي يتولى تشغيل الخدمات المدنية طالب الإدارات الحكومية بإتباع ممارسات عادلة ويطالبها بتعديلات الأجر العام والفوائد العامة بينما تتلأأ مستويات الأجر في الخدمات المدنية أدنى من مستويات أجراء المستخدمين المقارنين في القطاع الخاص. صدر قانون مواز في عام ١٩٥٠، قانون الخدمات المدنية المحلية وأصبح نافذ المفعول على خدم الحكومة المحلية المدنيين وله إدارات أفراد منفصلة؛ لكنها في الممارسة تتبع القرارات التي تُتخذ على المستوى الوطني. في أواسط السبعينيات، كان ما يناهز ٣,٦ مليون مستخدم خدمات مدنية محلي ووطني، ومن بينهم معلمو المدارس العامة وأكثر من ثلاثة أرباعهم منضويين في "منظمات أفراد" كانت محظورة قانونياً من المفاوضات وإيقاف العمل، لكنها في الواقع كانت تتصرف مثل اتحادات العمل في ممارسة الضغط الاقتصادي والانخراط في الأعمال السياسية (Levine, 1983).

أوضح قانون تعديل علاقات العمل وقانون معايير العمل المزيد من التفاصيل حول النقابات والموظفين وقلصا من قدرة أرباب العمل على تفكيك النقابات المستقلة. زادت النقابات بسرعة من بعد تشريع هذين القانونين؛ إذ ارتفعت إلى ٥٥% من القوى العاملة بحلول عام ١٩٤٩. ورددت رغبة النقابات في تحقيق الاتساق والمعاملة العادلة من قبل المديرين المخاوف المعرب عنها قبل الحرب. ساعدت هذه النقابات القانونية والقوية حديثاً في إحداث تغيير جذري في هيكل علاقات العمل في العقد الأول بعد الحرب (Bird, 2005).

كان التغيير الكبير الأخر قانون علاقات العمل في الشركات والمنشآت الحكومية عام ١٩٤٨؛ لتنظيم علاقات العمل في الأعمال الصناعية التي تملكها الحكومة مثل خدمات السكك الحديدية والتلفون والبرق والبريد وانحسار التبغ والكحول وإدارة الغابات ومكاتب الطباعة وسك النقود. أصبحت قوانين مماثلة في مطلع الخمسينيات نافذة المفعول على علاقات العمل في المنشآت الحكومية المحلية التي تديرها الحكومة والتي نُقِحت عام ١٩٥٢. سمحت هذه القوانين لعمال الشركات المملوكة للحكومة بحقوق محدودة في تنظيم المفاوضات الجماعية لكنها أنكرت عليهم الحق

لوزارة الداخلية بعد الحرب العالمية الأولى، أوصى المسؤولون في كلتا الحالتين بالاعتراف القانوني لفعاليات نقابات العمل المشروعة؛ لمنع انهيار الصناعة وظهور حركات عمل أكثر تشدداً (Levine, 1983). أدت المبادرة اليابانية والاستمرارية البيروقراطية دوراً أساسياً في صياغة قانون معايير العمل لعام ١٩٤٧، وطوال المدة بين الحربين عمل مسئولو المكتب الاجتماعي، في كثير من الأحيان في تحدي لمجتمع التجار، على توسيع نطاق التشريع الذي يوفر الحماية إلى مديّات أكثر من قانون المعامل لعام ١٩١١؛ ونتج عن التزامهم الراسخ في العديد من التنقيحات على القانون الأصلي، فضلاً عن قانون تعويض العمال (١٩٣١)، قانون التعاقد ومكافأة نهاية الخدمة (١٩٣٦)، ومرسوم يُحد من عدد ساعات العمل في المصانع (١٩٣٩). وكان المسئولون يهدفون إلى منع العمل في ظروف سيئة فضلاً عن إسكات الانتقادات الدولية لليابان لبيعها بأسعار أدنى من منافسيها بسبب لجوءها إلى المصانع الاستغلالية (التي تدفع أجور عمل منخفضة جداً). وقد فرضت التعبئة الصناعية في وقت الحرب تراجعاً عن التنفيذ الصارم لهذه التشريعات، لكن بعد الحرب قام ملاك مكتب سياسة العمل (وزارة الضمان) بتكريس جهوده لوضع مسودة لقانون معايير عمل شامل يلبي متطلبات الغرب، وقد تجاوز القانون المشرّع تشريعات الولايات المتحدة في التغطية، وقاوم حتى هذا اليوم محاولات أرباب العمل لإضعافه (Beauchamp, 1995).

حظر قانون تعديل علاقات العمل الذي أصبح نافذ المفعول عام ١٩٤٦ أيضاً؛ بسبب ممارسات أرباب العمل التي تتداخل مع ممارسات العمال هذه الحقوق أو تعيقها، وهذا القانون يقتضي هنا قانون واغتر افتقاء يكاد يكون حرفياً. تشمل ممارسات العمل المجحفة رفض أرباب العمل الاعتراف باتحاد العمال أو دخولهم مفاوضة جماعية أو التمييز بين العمال أو طردهم لنشاطاتهم الاتحادية والتدخل في شؤون اتحادات العمال الداخلية؛ ولم تكن ثمة ممارسات "مجحفة" موازية في جانب الاتحادات، غير أن القانون طالب الاتحادات بالتسجيل لدى الحكومة وان تتعهد بأنها منظمات ديمقراطية ذات نوايا حسنة ومستقلة وتتفاوض جماعياً لكي تحصل على الحماية. أما المنظمة التي تُؤسس لأغراض سياسية فحسب، فلا تُصنّف على أنها اتحاد بموجب هذا القانون (Rothschild & Natale, 1995).

شكّل القانون لجاناً ثلاثية الأطراف (رب العمل والإتحاد وأعضاء من العامة أو محايدون) بغية إدارة هذا القانون، لجنة على المستوى الوطني ولجنة في كل مقاطعة. ووظائف هذه اللجان هي المساعدة في التوصل إلى تسويات للنزاعات بين العمال والإدارة عن طريق الصلح أو التوسط أو التحكيم على أساس تطوّعي، والاستماع إلى ممارسات العمال المجحفة وإصدار العقوبات عليها، والمصادقة على الاتحادات بصفتها منظمات مستقلة ذاتياً وديمقراطية. وجبت ملاحظة أنه ليس لهذه اللجان اختصاص حصري في ما يتعلّق بهذه المسائل، كما يمكن استئناف أحكامها لدى المحاكم المدنية (Kazuo, Vol.4, 1983).



- لذا سعت إلى ارتقاء سلم التطور الاقتصادي والصناعي بغض النظر عن الظروف السيئة التي يعيشها العامل الياباني من كلا الجنسين.
- ٢- تفاني العامل الياباني في العمل وإخلاصه لم يُثمن من قبل الحكومة اليابانية في عهد ميجي وأرباب العمل، ولم تحاول الحكومة أن تضع حداً لتعامل أرباب العمل المجحف مع العمال ولاسيما النساء والأطفال.
- ٣- لم تسمع الحكومات اليابانية من عهد ميجي إلى انتهاء الحرب العالمية الثانية أصوات العمال المطالبة بالمساواة بين الجنسين في العمل والأجور الضعيفة في شتى الصناعات.
- ٤- تباطؤ حكومة ميجي والحكومات التي تلتها حتى انتهاء الحرب العالمية الثانية في عملية صنع واتخاذ القرارات التي من شأنها أن تحسن ظروف العمل والعمال السيئة واللاإنسانية في الكثير من الصناعات باستثناء الصناعات الثقيلة وصناعة المعدات الحربية الذين كانوا أفضل حالاً مقارنة بعمال الصناعات الأخرى.
- ٥- إغفال الحكومة اليابانية عن إنصاف الطبقة العاملة من النساء والأطفال على الرغم مما عانوه من قسوة أرباب المعامل وشروط العمل المجحفة لم يكن من عدم دراية بل كان تقصيراً كبيراً، على الرغم من أن النساء شكلن نسبة لا يستهان بها من القوى العاملة وفي صناعات مهمة كالنسيج والغزل.
- ٦- كانت حلول حكومة ميجي والحكومات التي أعقبتها ضعيفة ولا تلبّي طموح العمال، لاسيما أن الحكومات اليابانية من عهد ميجي وحتى الحرب العالمية الثانية لم يتهاونوا في استعمال القوة والقسوة لإخماد إضرابات ونزاعات العمال والعمال، وكانت حلولهم غير جديرة باهتمام أصحاب الحقوق من العمال.
- ٧- اتخاذ الحكومة في عهد ميجي وعهد خلفه تايشو (١٩١٢-٢٦) إجراءات وأساليب اتسمت بالقسوة لمواجهة نزاعات العمال، كقانون شرطة السلام العام لعام ١٩٠٠، وقانون حفظ السلام لعام ١٩٢٥، في كبح حركات العمال المطالبة بأبسط حقوقهم وإخمادها مخالفة المادة (٢٣) من الدستور، ومحاولاتهم في تشكيل نقابات للمطالبة بحياة كريمة تليق بما يقدموه من ساعات عمل طويلة مقابل أجور تكاد لا تسد الرمق، كانت هذه الأمور مكفولة للمواطن الياباني بموجب دستور وفقاً للمادة (٢٩)، وبذلك خرقت وخالفت الحكومات اليابانية الدستور باستعمال القسوة والعنف وسجن العمال ومعاقبتهم وتشريع هذه القوانين التي تخالف مواد الدستور.
- ٨- استغراق حكومة ميجي سنوات طويلة لمناقشة إصدار أو سن تشريع يحفظ للعمال كرامتهم وحقوقهم، على الرغم من إنها لم تنتظر سنوات طوال للوصول إلى هدفها في عملية التسريع في التصنيع، ولم تكن قراراتهم ترتقي إلى حجم المسؤولية التي ألقيت على كاهل العامل الياباني وما مطلوب منه لسدّ رغبة وجماح الحكومات اليابانية في التطور الصناعي.

بالإضراب أو القيام بإعمال نزاع مشابهة. نصّت هذه القوانين على وجوب إتباع تنظيم الاتحاد مقتضيات اتحادات القطاع الخاص فضلاً عن وجوب أن تكون محددة تحديداً دقيقاً بالوحدة المعنية، جوهرياً مستخدمياً منشأة معينة، ووجوب أن يجري انتخاب قادة الاتحاد من بين أعضاء تلك الوحدة؛ وإلى ذلك، فليس للتفاوض الجماعي أن يمضي إلى ما وراء الأجور وساعات العمل وظروف العمل الدقيقة (Kazuo, Vol.6, 1983).

استعملت هذه القوانين، أسوة بقوانين القطاع الخاص، لجائاً ثلاثية الأطراف على المستوى الوطني ومستوى المقاطعات؛ لتتولى مسائل علاقات العمل والصلح والتوسط والتحكيم في نزاعات العمل وسماع الاتهامات بصدد إجحاف ممارسات العمل في الشركات والمنشآت الحكومية، غير أن الأعضاء العاميين يتمتعون بوزن أكبر بكثير، وفي حالات الوصول إلى طريق مسدود، فإنهم قد يجعلون التوسط أو التحكيم إلزامياً ويتخذ الأعضاء العاميين توصيات نهائية تُقدّم إلى الجهة الحكومية المعنية للمصادقة على الميزانية. ويتعاقب السنون أصبحت لتوصيات إدارة الأفراد الوطنية أهمية قصوى لاسيما في فعالية التفاوض على الأجور السنوي على المستوى الوطني المعروف باسم عدوان العمل الربيعي (Shunto) (Bird, 2005). لم يستطع الأطراف في المنشآت العامة الكبرى في الغالبية العظمى من الحالات التوصل إلى اتفاق بأنفسهم، وبذلك أصبح الإجراءات الإلزامية نافذة. وكانت الاتحادات، عملياً، توقف العمل إيقافاً غير قانوني في غالب الأحوال، ويتعرض القادة والمشاركون إلى شتى أنواع العقوبات، ومن بينها الفصل من العمل (Levine, 1983) (Haley, 1983).

أُنصت القوانين الجديدة التي شُرعت في عهد الاحتلال الأمريكي لليابان حقوق العاملين في تنظيم نقابات العمال وحسنت أحوالهم بنشأة بيئة عمل ملائمة بعد ما كانوا يلقون معاملة تعسفية لا إنسانية، فكانت أغلب إضراباتهم ليس الحصول على أجور أعلى؛ بل احترام في العمل أكبر، وهذا ما استنتجته الولايات المتحدة الأمريكية بعد احتلالها لليابان واستطاعت أن تحدد النقطة الجوهرية في الصراع بين العمال وأرباب العمل والحكومة، عجزت عنها الحكومات اليابانية منذ عهد ميجي حتى خسارتها في الحرب العالمية الثانية، لمحاولة منها لكسب أعداد ليست بقليلة من المجتمع الياباني، لاسيما أن عدد العاملين بلغ ١٢ مليون نسمة من جهة، ولتفادي سخط هذه الشريحة الكبيرة من المجتمع الياباني على أثر تردي الأوضاع المعيشية والاقتصادية في اليابان بعد الحرب من جهة أخرى.

٣- الاستنتاجات

بعد دراسة واضحة لقوانين العمل في ظل دستور وحكومة ميجي، وقوانين العمل بموجب القانون المدني لعام ١٨٩٦، ودستور وقوانين وتشريعات المحتل بعد عام ١٩٤٥ في اليابان، توصلنا إلى جملة من النتائج المهمة، منها:-

١- كان السبب المباشر لمساوي حكومة ميجي التطور في شتى الجوانب هو التخلص من المعاهدات غير المتكافئة التي فرضت عليها من الولايات المتحدة والدول الغربية.



عام ١٩٤٦، بسن قوانين تحفظ للعمال حقوقهم في العمل وفي تشكيل نقابات وجمعيات تمثلهم وهذا ما حدث بالفعل بموجب المواد (٢١ و ٢٧ و ٢٨) من الفصل الثالث الذي ضمن حقوق الشعب وحرياته.

المصادر العربية

- أونو، ك. (٢٠٠٨). *التنمية الاقتصادية في اليابان*. (ترجمة خليل درويش). القاهرة: دار الشروق.
- بو غنام، أ. ع. (٢٠١٠). *إصلاحات الإمبراطور مايجي في اليابان ١٨٦٨-١٩١٢*. لبنان: الدار التقدمية.
- حامد، ع. ر. (١٩٩٦). *المجتمع الياباني في عصر مايجي ١٨٦٨-١٩١٢*. القاهرة: مكتبة نهضة الشرق.
- رشاد، ع. أ. (١٩٨٤). *التقليدية والحداثة في التجربة اليابانية*. بيروت، مؤسسة الأبحاث العربية.
- الشيشكلي، س. ح. (الترجم). (٢٠١١). *اليابان روح الأمة*. دمشق: الهيئة العامة السورية للكتاب.
- ضاهر، م. (٢٠٠٩). *تاريخ اليابان الحديث ١٨٥٣-١٩٤٥: التحدي والاستجابة*. أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية.
- المحجوبي، ع. (١٩٩٩). *النهضة الحديثة في القرن التسع عشر: لماذا فشلت بمصر وتونس ونجحت في اليابان*. تونس: سراس للنشر.
- يوسف، ن. (٢٠١٠). *دينامية التجربة اليابانية في التنمية المركبة دراسة مقارنة بالجزائر وماليزيا*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

Foreign References

- Bird, A. (2005). *Encyclopedia of Japanese Business And Management*. New York: Routledge.
- Argus, G. R. (January 14, 1911). Japan's factory law: Some needed reforms. *Evening Post*, LXXXI(11), Creative Commons New Zealand: NC-SA license.
- Azuma, M. (1951). Labor legislation in Japan. *The Annals of the Hitotsubashi Academy*, 1(2), 181-195. Tokyo, Hitotsubashi University.
- Beauchamp, E. R. (ed.), (2013). *History of contemporary Japan since World War II*. New York: Routledge.
- Gordon, A. (2003). *A modern history of Japan from Tokugawa times to the present*. New York: Oxford University Press.

٩- شرعت الولايات المتحدة الأمريكية وهي الدولة المحتلة لليابان بعد خسارة الأخيرة في الحرب العالمية الثانية وإعلان استسلامها، قوانين للعمل والمساواة بين كلا الجنسين وأنصفتهم بوصفهم عمالا لأول مرة في التاريخ الياباني بعد دستور عام ١٩٤٦.

١٠- على الرغم من أن حكومة ميجي والحكومات التي تلتها اهتموا بما ينتجه العامل الياباني والذي امتاز بالإخلاص وكان مطلوب منه الكثير من العمل، وعدم سكوت العمال عن الإجحاف الذي يلحق بهم وقبامهم بنزاعات وإضرابات مستمرة، إلا أن الحكومات لم تفكر في إنشاء وزارة للعمل كما فعلت قوات التحالف في اليابان؛ إذ أنشئت وزارة العمل اليابانية لأول مرة عام ١٩٤٧.

١١- ما شرعته قوات التحالف (الولايات المتحدة الأمريكية) من قوانين جديدة في اليابان كمحتل في دولة محتلة لصالح اليابانيين يعد أمرًا نادرًا وغريبًا في سياسات الاحتلال المعروفة في التاريخ، لاسيما أن هذه القوانين والتشريعات أعطت لشريحة كبيرة من المجتمع الياباني حقوقهم وهي شريحة العمال.

١٢- القوانين التي شرعتها حكومة المحتل (القيادة العامة)، من المساواة بين الجنسين، وإنشاء وزارة العمل، والسماح بحرية الحركات العمالية ومشروعية تأسيس النقابات العمالية، وإعطاء النساء حق التصويت في الانتخابات، والقضاء على الشركات القابضة الزاياتسو، والسماح للعمال للتفاوض والمشاركة في المفاوضات للحصول على حقوقهم، وتحجيم دور أرباب العمل، وتكبير قراراتهم بتشريعات وقوانين معمول بها بموجب دستور عام ١٩٤٦، الذي دخل حيز التنفيذ في أيار عام ١٩٤٧، يكفل للجميع حقوقه. كل هذه الأمور اهتمت بها الحكومة المحتلة التي كان هدفها في اليابان هو القضاء على اقتصادها العسكري، بعد أن تحولت إلى دولة استعمارية تشكل خطرًا على الساحة الإقليمية والدولية، قامت بتشريع هكذا قوانين لصالح الشعب المحتل، عجزت عن تشريعها الحكومات الوطنية التي التف حولها الشعب بعد إحياء ميجي وما بعدها من حكومات كانت تحظى بمقبولية واسعة وكبيرة من قبل شعبها. بذلك نجحت الولايات المتحدة أن تحفظ وجودها في اليابان من دون أن تشكل مطالب العمال المستمرة من عهد ميجي قلقًا على سياستها في التعامل مع الشعب الياباني بوصفه شعبا محتلا.

لم تكن رغبة الولايات المتحدة في سن قوانين العمل فقط لديمقراطية اليابان كما كانت تدعي، بل كانت لها غاية أكبر وأوسع من ذلك، ألا وهو عدم محاولة إثارة ملايين من العمال اليابانيين الذين ساءت أحوالهم المادية بعد الحرب والذين بلغ عددهم أكثر من ١٢ مليون عامل؛ لذلك أدرك ماك آرثر إذا ما أراد أن يديم بقائه بوصفه محتلا في اليابان عليه أن يكسب هذه الشريحة من المجتمع الياباني. لذلك أمرت الولايات المتحدة واضعي القانون والدستور الياباني الجديد



- Levine, S. B. (1983). Labor laws. *Kodansha, Encyclopedia of Japan*. Vol.4. Tokyo: Kodansha Ltd.
- Matsuoka, A. (1931). *Labor conditions of women and children in Japan*. Washington: United States Government Printing Office.
- Maul, D. R. (2012). *Human rights, development and decolonization. The International labour organization 1940-70*. Geneva: Springer.
- Nafzige, E.W. (2016). *Learning from the Japanese: Japan's pre-war development and the Third World*. New York: Routledge.
- Natale, S. M., & Rothschild, B. M.(eds.), (1995). *Values, work, education: The meanings of work*. Amsterdam: Rodopi.
- Nimura, K. (1990). *The formation of Japanese labor movement 1868-1914: An international perspective*. (Translated by Boardman, T.), "Japan" in Marcel Van Der Linden & Jürgen Rojahn(ed.). Vol. II. Retrieved from <http://nimura-laborhistory.jp/English/en-formation.html>
- Ono, S. (1996). Comparative law and the civil code of Japan (1). *Hitotsubashi Journal of Law and Politics*, The Hitotsubashi Academy, (24), 27-45.
- Tiedemann, A.A.(1974). *An introduction to Japanese civilization*. New York: Columbia University Press.
- Van Den Berg, P. (Feb., 2018). Politics of codification in Meiji Japan (1868-1912): Comparative perspective of the position of customary law in Japanese civil code. *Osaka University Law Review*, (65), 69-88.
- Wein, M. (1989). *The origins of the Korean community in Japan, 1910-1923*. Manchester, Manchester University Press.
- Gordon, A. (1997). Workers movements in late Meiji Tokyo. *Bulletin de l'Ecole Française D'extrême-Orient*, 84, 285-308.
- Gordon, A.(2018). Social conflict and control, protest and repression (Japan). *International Encyclopedia of the First World War in: 1914-1918-online*. DOI: 10.15463/ie1418.11253.https://encyclopedia.1914-1918-online.net/article/social_conflict_and_control_protest_and_repression_japan
- Haley, J. O. (1983). Public employees. *Kodansha, Encyclopedia of Japan*,6, 264-265.
- Harari, E. (1973). *The politics of labor legislation in Japan*. Los Angeles: University of California Press.
- Hiroshi, E., (1983). *Civil code*. Kodansha. *Encyclopedia of Japan*. Vol. 1.Tokyo: Kodansha Ltd.
- Hoffmann, F. (2011). *Legal authenticity, cultural insulation and undemocratic rule: 'Abd-al-Razzaq Ahmed al-Sanhuri's (1895-1971) sharia project and its misrepresentation in Egypt. In cultural transfers in dispute: Representations in Asia, Europe and the Arab World since the Middle Ages*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Hotani, R. & Hayashi, T. (Oct., 1961). The evolution of wage structure in Japan. Sage Publications, Inc. *Labor Relations Review*, 15(1), 52-66.
- Kazuo, S. (1983). Labor dispute resolution procedures. *Kodansha, Encyclopedia of Japan*. Vol.4. Tokyo: Kodansha Ltd.
- Kazuo, S. (1983). Public corporations and government enterprises labor relations law. *Kodansha, Encyclopedia of Japan*, Vols.Vol.6. Tokyo: Kodansha Ltd.
- Kodansha. (1983). *Encyclopedia of Japan*.Vol.1, Tokyo: Kodansha Ltd.