

الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015

أ.م.د. سعد جبار حسن

msg_saad@yahoo.com

كلية الرافدين الجامعة - قسم القانون - بغداد - العراق

المستخلص

ان قواعد قانون العمل في الدول المختلفة تغلب عليها الصفة الامرة وان القواعد القانونية اما ان تكون قواعد امرة او قواعد مفسرة او مكملة فالأولى لا يجوز للأفراد مخالفتها، وهي القواعد التي تامر بسلوك معين او تنهى عنه، ولا يجوز للأفراد الاتفاق على خلاف الحكم الذي تقرره، لأنها قررت بصفتها الامرة بطلان كل اتفاق يخالف لها او فرض عقوبات على مخالفتها. اما القواعد المكملة او المفسرة فهي القواعد التي يجوز الاتفاق على ما يخالف حكمها، فاذا اراد الافراد او اتفقوا صراحة على خلافها صح هذا الاتفاق. ومن المؤكد ان تدخل الدولة ادى الى الطابع الالزامي لقانون العمل الذي وضع فيه المشرع ضمانات كثيرة لحقوق العمال وعقوبات رادعة لمنع مخالفة أحكامه. وان من الضمانات ما نصت عليه المادة (14) من قانون العمل العراقي النافذ التي تضمنت ان الحقوق الواردة في احكام القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الاحكام على اي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب اي قانون اخر. كما ان تنازل العامل عن اي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام قانون العمل النافذ لا يؤخذ به ويعد باطلاً .

وتناولنا موضوع البحث الموسوم (الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي) في ثلاث مباحث استعرضنا في الاول ماهية الطابع الالزامي للقانون وتناولنا في الثاني مبررات الطابع الالزامي السياسية والاقتصادية ووقفنا في الثالث على مظاهر الطابع الالزامي واختتمنا البحث بخاتمة سجلنا فيها ابرز الآراء والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: مبدأ سلطان الارادة، حرية العمل، حرية التعاقد، التوفيق والتحكيم، الطابع الالزامي، حماية الاحداث، القواعد الامرة، النزعة الفردية

The Mandatory Nature of the Iraqi Labor Law No. (37) of 2015

Assist. Prof. Dr. Saad Jabar Hassan

msg_saad@yahoo.com

Al- Rafidain University College – Department Of Law

Received 18/9/2019

Accepted 7/12/2019

Abstract: *The rules of labor law in different countries are dominated by the commanding character. The legal rules are either commanding rules, or rules that are interpreting, or complementary rules. The first is not permissible for individuals to violate them. They are the rules that order or forbid a specific behavior, and the individuals cannot agree to a different ruling than the commanding rules decided, because these rules are decided, in commanding capacity, to void any agreement that contradicts them or impose penalties on the violator. As for the complementary or interpreting rules, it is permissible to agree on something that contradicts its ruling. If the individuals wanted or agreed explicitly to the contrary, this agreement would be valid.*

It is certain that the state's intervention led to the mandatory nature of the labor law in which the legislator placed many guarantees for workers 'rights and deterrent penalties to prevent the violation of its provisions. The guarantees stipulated in Article (14) of the Iraqi Labor Law which indicated that the rights contained in the provisions of the law represent the minimum rights of

workers and these provisions do not affect any of the rights granted to the worker under another law. The law also stated that the worker's waiver of any of the rights established for him under the provisions of the applicable labor law is not taken into account and is considered void.

In our research named (the mandatory nature of the Iraqi labor law), we presented three sections. In the first we reviewed the mandatory nature, and in the second we discussed the political and economic justifications for the compulsory nature, and in the third we talked about the manifestations of the compulsory nature, and in conclusion, we noted the most prominent opinions and recommendation/suggestions related to our research.

Keywords: Authority of the will, freedom of labor, freedom of contract, conciliation and arbitration, mandatory nature, protection of minors, commanding rules, individualism.

المقدمة

ان الصفة الاساسية التي يمكن من خلالها ان نميز بين تشريعات العمل بصورة خاصة والتشريعات الاجتماعية بصورة عامة، هي تلك المنبثقة من ارادة المجتمع لغرض تحقيق ضمانات قانونية وحماية كافية للعاملين.

وإذا كان القانون مجموعة من القواعد الاجتماعية الملزمة باجبار مادي جماعي، ومقترنة بجزاء، فان قانون العمل هو الميدان الذي يتجلى فيه هذا الامر في صورته الواضحة، حيث كان في الزمن السابق، غير البعيد محكوما بالنزعة الفردية، اي بمبدأ سلطان الارادة، الذي يمنح الحرية المطلقة للمكلفين المتعاقدين في تقرير الالتزامات التي يتحملها، كل منهما. وهذه النزعة الفردية شهدت تقهقرا هاما سببه سيادة المذاهب الاشتراكية، وبرزت مظاهر التدخل من قبل اغلب الدول، لتحديد من سلطان ارادة الافراد. فالتشريعات التي صدرت تضمنت عددا من العقود، منها عقد العمل، حيث لم يعد الفرد حرا في التعاقد، وان الظروف تجبره على ذلك، مما يحتم على الدولة حمايته، وعدم تركه تحت رحمة الطرف القوي، كما هو الحال عليه في ظل المذهب الفردي. وعليه سنتناول موضوع الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 في ثلاثة مباحث نستعرض في الاول ماهية الطابع الالزامي للقانون ونبحث في الثاني مبررات الطابع الالزامي السياسية والاقتصادية ونخصص الثالث لمظاهر الطابع الالزامي لنختتم البحث بخاتمة نسجل فيها ابرز الآراء والمقترحات ومن الله التوفيق.

اهمية البحث:

ان اهمية موضوع البحث تبرز من خلال ما يلي:

1. يتميز قانون العمل في مفهومه الواسع بغلبة القواعد الامرة الملزمة فيه.
2. تحقيق التوازن والتوفيق بين الحريات الاساسية المدنية والسياسية وبين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ومراعاة الاتجاهات الجديدة في النظام العالمي الجديد.
3. عند تفسير القواعد القانونية لقانون العمل يجب الاخذ بالتفسير الذي يصب في مصلحة العامل (التفسير الاصلح للعامل) في حال غموض النص، وهذا يجاري توجه المشرع الذي اصدر التشريعات العمالية لغرض حماية العمال، وهذا التوجه من لدن المشرع يجب ان يحترم ويتم الالتزام به على صعيد التطبيق.

مشكلة البحث:

تبرز مشكلة البحث في ان توجيه العقوبات التي تم استعراضها في المبحث الثالث هل سيجقق ما هو مطلوب ويلزم اصحاب العمل تنفيذ الالتزامات المترتبة عليهم، ام ان الحوار الاجتماعي الفعال بين اصحاب العمل والعاملين والعلاقات الانسانية وصولا الى تحقيق الموازنة بين حقوق وواجبات الطرفين المتعاقدين هو الاجدى في دفع الطرفين المتعاقدين لتحقيق الانتاج الاكثر والنوعية الافضل.

هدف البحث:

ان ما يهدف له البحث في العراق تطبيق القواعد القانونية والتشريعات ذات العلاقة بالعمل والعمال واعادة تأهيل الصناعات وتنشيط الاستثمار ودعمه من قبل الدولة في مجال الزراعة والصناعة والسياحة والنقل والصحة والخدمات بإشراف مباشر ومراقبة فاعله بعيدا عن الاستغلال والانحراف وتعبئة العمال نحو العمل والتفاني من اجل زيادة الانتاج وتحسين نوعيته وصولا الى التوفيق بين الحريات الاساسية المدنية والسياسية وبين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ومراعاة الاتجاهات الجديدة في النظام العالمي الجديد.

منهجية البحث:

اعتمد الباحث عند استعراضه للبحث الموسوم بـ (الطابع الإلزامي لقانون العمل رقم (37) لسنة 2015) على المنهج الوصفي والتحليلي في ثلاثة مباحث تمت الإشارة إليها في المقدمة.

المبحث الأول: ماهية الطابع الإلزامي

ان من يطلع على قواعد قوانين العمل في الدول المختلفة سيجد ان الصفة التي تطغي عليها هي الصفة الامرة، ولكن هذا لا يعني ان القوانين الاخرى لا توجد فيها مثل تلك القواعد، عليه سنتناول هذا المبحث في مطلبين نتكلم في الاول عن ماهية الطابع الإلزامي في القانون بصورة عامة ونقف في الثاني على ماهية الطابع الإلزامي في قانون العمل.

المطلب الاول: ماهية الطابع الإلزامي في القانون بصورة عامة

من التقسيمات الاساسية للقواعد القانونية، هو انها اما ان تكون قواعد امرة واما ان تكون قواعد مفسرة او مكملة، يقصد بالاولى تلك التي لا يجوز للافراد مخالفتها او الاتفاق على عكسها او بمعنى اخر هي القواعد التي تامر بسلوك معين او تنهى عنه، وهذه لا يجوز للافراد الاتفاق على خلاف الحكم الذي تقرره، لانها صرحت بصفتها الامرة واكدت على بطلان كل اتفاق مخالف لها او فرض عقوبات على مخالفتها⁽¹⁾.

ومن الامثلة على القواعد الامرة جميع قواعد قانون العقوبات لتضمنها صراحة الصفة الامرة، بما تفرضه من عقوبات على ما تجرمه من جرائم ، فالقاعدة التي تحرم القتل وتعاقب على ارتكابه هي قاعدة امرة، يلزم الافراد باحترامها ولا يجوز لهم الاتفاق على ما يخالفها، وينطبق هذا على جميع القواعد القانونية، التي تنهى عن ارتكاب الجرائم.

ومن امثلتها ما جاء في بقية القوانين من فرض عقوبات على مخالفة النظام العام والاداب العامة⁽²⁾. فالقاعدة التي تمنع التعامل في تركة إنسان وهو على قيد الحياة قاعدة امرة لا تجيز لشخص التعامل في مال على فرض انه سيرثه في المستقبل، لان تعامله كهذا يعد مضاربة على حياة المورث. كما ان القواعد التي تمنع تنازل الفرد عن حرية الشخصية او عن اهليته، او التي تحدد حدا اعلى لسعر الفائدة، لا يجوز تجاوزه، او التي تنظم حق الانتخاب، وهذه النصوص لا يجوز للافراد مخالفتها، فلا يجوز لمن له حق الانتخاب ان يبيع صوته او ان يتنازل عنه لان في ذلك مخالفة للنظام العام.

هذه قواعد امرة وهي من الكثرة بحيث لا يمكن حصرها وقد اوردنا بعض الامثلة عليها⁽³⁾.

ويقصد بالثانية (القواعد المكملة أو المفسرة) تلك القواعد التي تنظم سلوك الأفراد على نحو معين، ويجوز الاتفاق على ما يخالف حكمها، وتختلف عن القواعد الامرة كونها لا تمثل قيودا على حرية الافراد، الذين لهم الحق في مخالفتها والخروج عليها. انها قواعد مفسرة أو مكملة لارادة الافراد وهي لا تطبق الا اذا ارادوا ضمنا انطباقها، واذا اتفقوا صراحة على خلافها صح هذا الاتفاق. مثال ذلك ما نصت عليه المادة (542) مدني عراقي) على انه (تكاليف تسليم المبيع كأجرة الكيل والوزن تلزم البائع وحده ما لم يوجد اتفاق او عرف يقضي بغير ذلك).

فالمادة المذكورة، قاعدة مفسرة لإرادة البائع والمشتري، فإذا لم يحدد عقد البيع الشخص الذي يلزم بتكاليف تسليم المبيع، اهو البائع امالمشتري عندها يطبق هذا النص، ويتحمل التكاليف البائع، اما اذا نص في عقد البيع على ان تكاليف التسليم تقع على المشتري، فهذا الاتفاق صحيح، وان خالف نص المادة المشار اليها انفا⁽⁴⁾.

وتضمنت المادتان (574، 575) من القانون المدني العراقي بأنه يجب على المشتري ان يسلم الثمن معجلا قبل تسليمه المبيع، أما إذا اتفق البائع والمشتري على أن يكون الوفاء بالثمن مؤجلا جاز ذلك، ويجوز اشتراط تقسيط الثمن أيضا. كما ان اداء الثمن يجب ان يكون في المكان الذي يسلم فيه المبيع، ويصح الاتفاق على اداء الثمن في المكان الذي حدد في العقد⁽⁵⁾. يضاف الى ما تقدم ان مطلق العقد يقتضي تسليم المبيع في المحل الذي هو موجود فيه وقت التعاقد، وفي حال كون المبيع منقولاً ولم يحدد محل وجوده اعتبر مكانه محل اقامة البائع، واذا اشترط المشتري على البائع تسليم المبيع في محل معين، فعلى الاخير ان يسلم المبيع في المحل المذكور في العقد⁽⁶⁾.

(1) طارق زيادة ، ابحاث قانونية ، المطبعة العربية ، بيروت ، لبنان ، بدون سنة طبع ، ص259.

(2) د. مالك دوهان الحسن، المدخل لدراسة القانون، ج 1 ، مطبعة الجامعة ، بغداد ، 1972 ، ص257.

(3) د. جعفر الضلي، د. منذر الفضل، المدخل للعلوم القانونية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، كلية القانون والسياسة، ط1، 1987، ص123.

(4) د. محمد طه بدوي، القانون والدولة، ص66، د. حسن كبيرة، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، بيروت، ص8.

(5) نصت المادة (573) مدني عراقي على ما يلي:-

(اذا كان مكان اداء الثمن معيناً في العقد لزم اداءه في المكان المشترط اداؤه فيه فاذا لم يعين المكان وجب اداؤه في المكان الذي يسلم فيه المبيع واذا لم يكن الثمن مستحقاً

عند تسليم المبيع وجب الوفاء به في موطن المشتري وقت الاستحقاق، ما لم يوجد عرف او قانون يقضي بغير ذلك)

(6) نصت المادة (541) مدني عراقي على ما يلي :-

(1) - مطلق العقد يقضي بتسليم المبيع في المحل الذي هو موجود فيه وقت التعاقد واذا كان المبيع منقولاً ولم يعين محل وجوده اعتبر مكانه محل اقامة البائع.

(2) - اما اذا اشترط في العقد على البائع تسليم المبيع في محل معين لزم تسليمه في المحل المذكور).

ونود التأكيد على ان القواعد المذكورة انفا يجوز الاتفاق على خلاف الاحكام التي قررتها، وان جواز الاتفاق على خلافها لا يعني تحولها الى قواعد اختيارية توجه على سبيل النصح، وانما هي قواعد قانونية لها صفة الالزام التي تميزها عن قواعد الاخلاق وقواعد المجاملات، ولكن من شروط تطبيقها عدم وجود اتفاق على مخالفة احكامها، وعند تحقق هذا الشرط تصبح ملزمة كالقواعد الامرة ويلتزم القاضي بتطبيقها في تعاملات الافراد.

المطلب الثاني: ماهية الطابع الإلزامي في قانون العمل

قبل أن نوضح ماهية الطابع الإلزامي لأحكام قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015، نود ان نبين بان القانون المذكور في اغلب قواعده يبرز فيه تدخل الدولة، مما دفع ببعض الفقهاء الى القول انه يدخل في اطار القانون العام نظرا الى تغيير المفهوم التعاقدى التقليدي، من خلال العقود الجماعية واتساع دائرة القانون العام في مجال التطبيق لقانون العمل من خلال حل المنازعات من قبل لجان التوفيق والتحكيم، وهذا وضع القانون في مفهومه الواسع بغلبة القواعد الامرة الملزمة فيه، لأنه لم يعد محكوما بمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد بين (دعه يعمل دعه يمر) التي كانت سائدة في مطلع القرن التاسع عشر والتي أكدها القانون المدني الفرنسي، وكذلك القانون المدني العراقي الصادر في سنة 1951 والذي كان توجهه العام حرية التعاقد، والعقد شريعة المتعاقدين، وكانت القواعد الامرة فيه قليلة قياسا بالقواعد المفسرة او المكملة التي كانت سائدة⁽⁷⁾.

الا ان التطور التاريخي الذي مرت به علاقات العمل وخاصة في المراحل التي اعقبت الثورة الصناعية وتدخل الدولة، كل هذا ادى الى الطابع الإلزامي لقانون العمل ووضع المشرع العراقي فيه ضمانات كثيرة لحقوق العمال وعقوبات رادعة لمنع مخالفة احكامه. فمن الضمانات ما نصت عليه المادة (14) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015) التي نصت على ما يلي: ((

- أولاً: تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الاحكام على اي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب اي قانون اخر، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منهما يرتب للعامل حقوقا افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.
- ثانياً: يقع باطلا كل شرط في عقد او اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن اي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.
- ثالثاً: عند عدم وجود نص في هذا القانون يصر الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانوناً.))

وجاء في المادة (58) ما خلاصته ان المبالغ المستحقة للعامل او من يخلفه في حقوقه الناشئة عن علاقة العمل تعطى اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما فيها ديون الدولة⁽⁸⁾.

وضمنت المادة (50) من القانون نفسه حقوق العامل عند انتقال ملكية المشروع الى غير صاحب العمل الذي تعاقد معه العامل فنصت على ما يلي:

((عند دمج المشروع او نقل ملكيته للورثة او التنازل عنه الى الغير او بيعه او تأجيره او استثماره بالكامل او اي جزء منه يعد صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لأحكام هذا القانون، ويبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالكامل والتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة والتي ترتبت عليه قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله)).

وجاءت المادة (79) لتؤكد على ما يلي: ((

(7) د.عدنان العابد، د.يوسف الياس، قانون العمل، مطبعة العمل المركزية، ط2، 1989، ص23، د.محمد علي الطائي، قانون العمل، ط2، دار المحجة البيضاء، بيروت، لبنان، 2008، ص16 وما بعدها.

(8) نصت المادة (58) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 على ما يلي:

- أولاً: عند افلاس المشروع او تصفيته وفق قرار قضائي بات يعامل العمال كدائنين ممتازين ويستحقون عند ذلك الامتيازات الآتية:-
 - أ- الاجور عن (3) الثلاثة اشهر السابقة لانتهاء الخدمة.
 - ب- اجور العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته والسنة التي سبقتها.
 - ت- المبالغ المستحقة له عن الانواع الاخرى من الاجازة قبل انتهاء العمل.
 - ث- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل.

• ثانياً: تقدم الامتيازات المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة على الديون الممتازة الاخرى بم في ذلك امتياز ديون الدولة.

• ثالثاً: تدفع الديون التالية قبل تسديد الديون المترتبة بذمة صاحب العمل للعامل:

أ- الديون الناشئة عن التزام صاحب العمل باعالة أسرته على النفقة المترتبة بذمته وفقاً للقانون.

ب- الديون المتعلقة بإدارة عقارات صاحب العمل المعسر او المفلس بما في ذلك الرسوم القانونية ومصاريف الادارة.

رابعاً:- تعطى المبالغ المستحقة للعامل او لمن يخلفه في حقوقه بمقتضى احكام هذا القانون اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة وتسوفى بكاملها مباشرة قبل جميع الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة باستثناء ديون النفقة).

- اولاً: لا يجوز للعامل ان يمارس اي عمل ماجور خلال تمتعه بإجازته السنوية.
- ثانياً: يقع باطلا كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الأدنى للإجازة السنوية باجر او التنازل عنها لقاء تعويض او لأي سبب اخر)).

وقد يرى العامل فيان حرمانه من الاجازة السنوية، مقابل اجرة مرتفعة هو في مصلحته، لكن الموقف هذا من جانب العامل لا يعتد به وتبقى اجازة العامل حقا له نص القانون عليها. وان القاضي في مثل هذه الحالة يرى ان شرط عدم الاجازة ليس في مصلحة العامل، رغم المقابل النقدي المغربي، لان المصلحة التي ضمنها المشرع عندما قرر الاجازات السنوية ليست مادية بل هي نفسية بدنية قصد بها احتفاظ العامل بقوته⁽⁹⁾.

من كل ما تقدم يتضح بصورة جلية، ان قانون العمل اكثر من اي قانون اخر يتسم بخصائص النظام العام، وهذا النظام الاجتماعي يسعى باتجاه تحسين اوضاع العمال من جميع النواحي، وان تطلب ذلك ايقاف القواعد الامرة عندما تكون الاحكام التي يتفق عليها المتعاقدون او نص عليه قانون اخر او نظام معين، اكثر فائدة للعمال، الامر الذي يقرره القاضي، وهذه الصفة جديرة بالاهتمام والوقوف عندها، لأنها تلخص جوهر قانون العمل بأسره، وان المشرع المعاصر عندما يقررها يضع في حسابه ترجيح كفة العمال ما امكن ذلك في ظل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة⁽¹⁰⁾.

وهكذا فان احكام قانون العمل تطبق بصورة الزامية، وان وجود القواعد المكملة او المفسرة نادرة قياسا في قانون التجارة والقانون المدني وغيرها ونقف على كثرة العقوبات عند مخالفة احكامه استنادا للطابع الالزامي لهذه الاحكام. ولا يكتفي هذا القانون ببطلان التصرفات القانونية المخالفة، حتى شاع القول ان (تدخل القانون هو السبيل الى التحرر) هدفا من اهداف التشريع الاجتماعي.

صفوة القول ان قانون العمل يتسم بالطابع الالزامي والحد من حرية التعاقد وتدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل، واعتبار العامل هو الطرف الضعيف، وفرض العقوبات جزاء مخالفة القواعد الامرة، واخضاع المصانع والمنشآت واصحاب العمل الى التفتيش، وهذا ادى الى خلق قاعدة مستقرة، فحواها الاخذ في تفسير احكام قانون العمل بقاعدة التفسير الاصلح للعامل عند وجود غموض في تحديد المقصود من النص. وهذا يتفق مع ارادة المشرع من التشريع الذي وضع لحماية العمال، وعليه يجب ان تحترم هذه الارادة عند التفسير، وذهبت اغلب التشريعات لتحقيق ذلك. كما ان قانون العمل عند صدوره ونفاذه فانه يطبق مباشرة على العقود الجارية والمبرمة قبل صدوره، عندما يحقق وضعا افضل للعامل⁽¹¹⁾. اما اذا كانت العقود السابقة قبل صدور القانون تمنح العامل امتيازات اكثر فيؤخذ بها ولا يؤخذ بالاحكام الجديدة مهما كانت قوتها، وهذا ما قرره قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 النافذ في المادة (14) منه والتي اشرنا لها سابقاً⁽¹²⁾.

المبحث الثاني : مبررات الطابع الالزامي لقانون العمل

ان للطابع الالزامي مبررات متعددة سياسية واقتصادية واجتماعية وأخلاقية ونقابية وفكرية سنتناولها بصورة متداخلة في مطلبين نخصص الاول للمبررات السياسية ونفرد الثاني للمبررات الاقتصادية.

المطلب الاول : المبررات السياسية

لقد قامت الثورة الفرنسية في عام 1789 ولم تعط الأهمية المطلوبة لقوانين العمل وأرادت تحرير الصناعة من القيود المفروضة عليها، لأنها اعتبرت عائقا كبيرا لتقدمها وتطورها، وساد مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية، وأصبح من حق كل فرد اختيار عمله بحرية مطلقة دون أي قيد أو تدخل من قبل أي كان.

وأصبح العمال في ظل مبدأ الحرية المطلقة للعمل يدفعون ثمنا باهضا من الإجهاد والتعسف والاستغلال بفعل الحاجة الاقتصادية فانخفضت الاجور وانعدمت الضمانات⁽¹³⁾.

وبسبب هذه الاوضاع السيئة وللوعي السياسي والثقافي الذي تمتع به العمال تجمعوا وشكلوا نقابات وتنظيمات عننية وسرية للمطالبة بحقوقهم عن طريق الاضراب والعنف، وقابل اصحاب المصانع هذا الامر بغلق مصانعهم.

وهذا دل على فشل حرية العمل ومبدأ سلطان الارادة في انصاف العمال وتنظيم علاقاتهم مع اصحاب الاعمال وادى الى التدخل المباشر من قبل الدول لتنظيم علاقات العمل وانصاف العاملين.

(9) د.عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية، ط2، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2000، ص77.

(10) تضمنت المادة (153) من قانون العمل الملغى رقم (71) لسنة 1987 والمادة (14) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 على مايلى (كلما وقع تعارض او اختلاف بين عقد العمل الجماعي وعقود العمل الفردية، تطبق من العقدين الشروط الاكثر نفعاً للعمال، ويقع باطلا كل اتفاق يخالف ذلك).

(11) د.محمد علي الطائي، المرجع السابق، ص17.

(12) ينظر المادة (9) من قانون العمل السابق والمادة (14) من قانون العمل النافذ.

(13) د.فتحي المرصاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1973، ص17 ومابعدا.

وأصبحت الطبقة العاملة قوة سياسية كبيرة مؤثرة لا يمكن اغفالها، تؤدي دورا كبيرا في الحياة السياسية لان تنازع الاحزاب على استلام السلطة والحياة البرلمانية دفع الجميع الى بذل كل المحاولات للتقرب من الطبقة العاملة، من خلال الاهتمام بمصالحهم، بغية كسب ولائها.

ووجد العمال ان انضمامهم في الاحزاب السياسية اضافة الى تنظيماتهم النقابية، يحقق لهم وضع افضل، وفعلا انضم العمال الى الاحزاب واصبح لهم تأثيرا كبيرا في الحياة السياسية، دفع الحكومات للتدخل في تنظيم علاقات العمل، فأصدرت التشريعات التي تضمن حقوق العمال وتوفر لهم عيشا كريما، وكل ذلك لكسب تأييد العمال والاستفادة من اصواتهم في الانتخابات⁽¹⁴⁾.

وذهب بعض الفقهاء الى اعتبار قانون العمل قانونا منحازا للعمال الذين تجمعهم ظروف مشتركة تتعارض مع مصالح اصحاب العمل⁽¹⁵⁾.

ولان قانون العمل يتعلق بحياة اعداد كبيرة من الافراد هم العمال واصحاب العمل فانه يساهم بشكل فعال في اقرار السلم الاجتماعي وفي الحياة الاقتصادية والسياسية، عندما ينظم وضع العاملين، وقد اخذت اغلب الدول بتضمين بعض قواعد قانون العمل الرئيسية في دساتيرها ومعاهداتها الدولية⁽¹⁶⁾.

وبفعل تنامي المشاريع الصناعية الكبيرة ازدادت اعداد العاملين، وكان لجؤهم الى الاضراب امضى سلاحا يعتمده العمال في المعارك التي يخوضونها لتحسين ظروف عملهم او الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، وغالبا ما ينتصر العمال ويحصلون على حقوقهم عند تهديدهم بالاضراب. لهذا نرى العمال يناضلون بكل الوسائل المشروعة لاقرار الاضراب، يؤيدهم في هذا الكثير من المفكرين الذين تهتمهم حرية الانسان وكرامته، فعرف بعض الفقهاء الاضراب بانه (رد الفعل الجماعي للظلم).

وذهب فقهاء اخرون للقول بان الانسان حر بطبيعته في ان يعمل او لا يعمل، ومن حقه ان يتمتع عن اداء العمل الذي كان يؤديه متى تألم من بعض ظروف هذا العمل. ودلل بعض الكتاب من خلال الاحصائيات على ان الاضرار المباشرة التي تلحق بالانتاج بسبب الاضراب تقل كثيرا عما يتعرض له الانتاج بسبب السخط المنتشر بين صفوف العمال وتوتر العلاقات بينهم وبين اصحاب الاعمال⁽¹⁷⁾.

وتضمنت المادة (162) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 (عند عدم التوصل الى اتفاق عند انتهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية يحق للمنظمة العمالية او ممثلي العمال اللجوء الى الاضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح اعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية شريطة اشعار وزارة العمل والطرف الاخر بالاسباب التي دعت الى الاضراب والمدة الزمنية المحددة لذلك وقبل موعد الاضراب بسبعة ايام في الاقل⁽¹⁸⁾).

ويتضح من هذا بان الاضراب لم يعد ذلك السلاح الأمضى الذي يعتمده العمال في المعارك التي يخوضونها للحصول على حقوقهم وانما تم تقييد هذا الحق في حالة عدم حل النزاع بعد انتهاء اجراءات حله دون التوصل الى اتفاق.

وان حق المساواة في المعاملة وفي الفرص المتاحة لكل عامل، انما كفلتها الدساتير والتشريعات العمالية والدولية لتتعم بها الطبقة العاملة بلا تمييز ولا تفرقة، وقد اكد الاعلان العالمي لحقوق الانسان على ذلك، حيث نص على محو التفرقة العنصرية، واكد في مادته الاولى (ان الناس انما يولدون جميعا احراراً متساوين في الكرامة والحقوق)، وازداد في مادته الثانية (حق كل فرد في ان يتمتع بجميع الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الاعلان دون تفرقة او تمييز، ايا كان، كالتمييز بسبب السلالة او اللون او الجنس او اللغة او الدين او الراي السياسي او غيره من الآراء او الاصل القومي او الاجتماعي او الثروة او النسب او غير ذلك من الاوضاع).

وحرمت الفقرة الثانية من هذه المادة (التمييز على اساس الوضع السياسي او القانوني او الدولي للبلد الذي ينتمي اليه الانسان، سواء كان هذا البلد مستقلا ام تحت الوصاية ام غير متمتع بحكم نفسه ام مقيد السيادة على اية صورة اخرى).

وجاء في المادة السابعة من الاعلان العالمي (كل الناس سواسية امام القانون، ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة دون اي تفرقة، كما ان لهم جميعا الحق في حماية متساوية ضد اي تمييز يخل بهذا الاعلان وضد اي تحريض على تمييز كهذا).

(14) د.محمد علي الطائي، المرجع السابق، ص25.

(15) د.شباب توما منصور، شرح قانون العمل، بغداد، 1972، ص15.

(16) المرجع نفسه، ص21.

(17) عبد المغني سعيد، حق العمل في الاعلان العالمي لحقوق الانسان، مكتبة الانكولو المصرية، ط1، القاهرة، ص28.

(18) عبد المغني سعيد، المرجع السابق، ص30.

ان النص على هذه المبادئ لا يكفي لتحقيق المساواة والقضاء على مظاهر التمييز والتفرقة بين الانسان واخيه الانسان، وانما يحتاج الى اتخاذ العملية الكفيلة للتنفيذ، ولهذا عهد الى الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة كلا فيما يخصها لتضع التفاصيل التنفيذية لذلك⁽¹⁹⁾. واكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بان جميع الافراد حقوق متساوية امام القانون، ويحق لهم دون تمييز التمتع بحماية متساوية من القانون، فلا تمييز بسبب العرق او اللون او الجنس او اللغة او الدين او الرأي السياسي او الاصل القومي او الاجتماعي او الثروة او النسب او غير ذلك من الاسباب.

من كل ما تقدم يتضح ان الطابع الالزامي لقانون العمل عززته دساتير اغلب الدول وتشريعاته العمالية والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية. وجاء انضمام العراق لمنظمة العمل الدولية عام 1932 ومنظمة العمل العربية عام 1970 للاطلاع على مشكلات العمل الدولية والاهتمام بما يصدر عنهما من توصيات واتفاقيات، علما ان التوجه الدولي والوطني كان باتجاه تدخل الدولة واصدار القواعد القانونية الامرة والملزمة لتحقيق ما يمكن تحقيقه من توازن اجتماعي وحماية العمال من البؤس الاجتماعي والبطالة والغلاء⁽²⁰⁾.

المطلب الثاني : المبررات الاقتصادية

بقي الطابع الزراعي والحرفي البسيط هو المسيطر على الاقتصاد العراقي في مرحلة السيطرة العثمانية ومرحلة الاحتلال البريطاني، وكان القطاع العام في الصناعة ضيقا ومقتصرا على عدد من المشاريع.

وقبل صدور قانون العمل رقم (72) لسنة 1963 كانت علاقات العمل خاضعة لمبدأ سلطان الارادة، وحرية التعاقد في ضوء الاحكام التي تضمنتها مجلة الاحكام العدلية، فنصت المادة (421) منها على ما يلي (الاجارة باعتبار المعقود عليه على نوعين، النوع الاول عقد الاجارة الوارد على منافع الاعيان والنوع الثاني عقد الاجارة الوارد على العمل).

ونصت المادة (422) على ما يلي (الاجير على قسمين الاول هو الاجير الخاص الذي استؤجر على ان يعمل للمستأجر فقط كالخادم والموظف، والقسم الثاني هو الاجير المشترك الذي ليس مقيد بشرط ان لا يعمل مقيد لغير المستأجر كالحمال والدلال والخياط والساعاتي والصانع مثلا، فان كل من هؤلاء اجير مشترك لا يختص بشخص واحد وله ان يعمل لكل احد لكنه لو استأجر احد هؤلاء على ان يعمل للمستأجر الى وقت معين يكون اجيرا خاصا في مدة ذلك الوقت...فالاجارة اذا وقعت على العمل وحده فالاجير مشترك، واذا وقعت على المدة والعمل فالاجير خاص)⁽²¹⁾.

ونود التنويه الى ان الاهتمام بشؤون العمال يعود الى سنة 1926، حيث عرضت على الحكومات العراقية الاتفاقيات التي اقرها مؤتمر العمل الدولي في دورات انعقاده منذ عام 1919 الى نهاية عام 1921 ولم تتخذ الحكومة اجراء للاستفادة من هذه الاتفاقيات⁽²²⁾.

وفي سنة 1929 صدر قانون تشجيع الصناعة العراقية وتأسيس المصرف الصناعي والزراعي سنة 1935 وكان لهذين الحدثين دور كبير وفاعل على تطور الصناعة.

وبعد انضمام العراق الى عصبة الامم المتحدة في 1931 وانضمامه الى منظمة العمل الدولية في عام 1932 برز واضحا اهتمام الحكومة بقضايا العمل والعمال، فصدر قانون حصر المهن بالعراقيين رقم (21) لسنة 1936 وقانون العمال رقم (32) لسنة 1936 وصادق العراق على اتفاقيات العمل الدولية⁽²³⁾.

وبدأت المشاريع الصناعية الخاصة منها والعمامة بالزيادة وزاد معها عدد العمال، وتم تعديل قانون العمل بالقانون رقم (36) لسنة 1943، وصدر القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 والغي مجلة الاحكام العدلية ونظم عقد العمل باعتباره احد العقود المسماة.

وفي بداية الخمسينيات، ازدادت عوائد العراق النفطية وارثات الحكومة العراقية ان يكون تدخلها في النشاط الصناعي مباشرا فأسست مجلس الاعمار الذي قام في المجال الصناعي بإنشاء عددا من المشاريع، الصناعية وقام بإعداد الدراسات اللازمة

(19) طارق زياد، المرجع السابق، ص266.

(20) منير القاضي، شرح المجلة، ط1، بغداد، 1947، ص344.

(21) منير القاضي، المرجع السابق، ص344.

(22) شاب توما منصور، المرجع السابق، ص31.

(23) صادق العراق على اتفاقية العمل الدولية رقم (18) لسنة 1925 المتعلقة بتعويض العمال عن الاعمال المهنية في سنة 1937 وصادق على الاتفاقية المعدلة رقم (58) لسنة 1936 المتعلقة بتحديد السن الدنيا لاشتغال الاحداث في اعمال السفن سنة 1938.

- ينظر اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية والثلاثية المصادق عليها لغاية 1983/12/31، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني، مطبعة معهد الثقافة العمالية، بغداد، 1984.

لعدد من هذ المشاريع الصناعية التي اصبحت فيما بعد اساسا مهما في تنفيذ الخطط لتصنيع البلاد، وقد استكمل معظمها في بداية الستينيات والتي كونت النواة الاولى للقطاع الصناعي العام⁽²⁴⁾.

وصدر قانون العمل رقم (1) لسنة 1958 نتيجة لبقاء ظروف العمل وشروطه وكونها لا تلبي احتياجات العمال الاساسية ولا تنسجم مع ما تحقق من تقدم كبير في الاعمال الصناعية والتجارية، وجاء في الاسباب الموجبة للقانون المذكور، بان الحكومة شعرت ان الوقت قد حان لصدور تشريع للعمال يتناسب مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السائدة. وبعد ثورة 14 تموز 1958 تم تعديل قانون العمل المشار اليه انفا بالقانون رقم (82) لسنة 1958 ثم بالقانون رقم (71) لسنة 1959 وبعد ذلك بقانون رقم (148) لسنة 1959.

وتم الغاء مجلس الاعمار واستحداث وزارة التخطيط ومجلس التخطيط، وتم تأسيس وزارة الصناعة وازداد الاهتمام بالقطاع الصناعي وانفق في الخطة الاقتصادية المؤقتة والدائمة اكثر من مائة مليون دينار على تنمية صناعة القطاع العام⁽²⁵⁾.

وفي سنة 1961 صدر قانون التنمية الصناعية وصدرت قرارات التأميم بموجب القانون رقم (99) لسنة 1964 التي شملت المصانع الكبيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص، وبلغ عدد المنشآت الصناعية المؤممة ثلاثون منشأة صناعية بلغت رؤوس اموالها المستثمرة (43) مليون دينار عراقي وهي تمثل 35% من مجموع رؤوس الاموال العاملة في الصناعة العراقية⁽²⁶⁾.

وبهذا القرار توسع القطاع العام توسعا كبيرا، وصدر قانون العمل رقم (151) لسنة 1971 واكد على الطبيعة الاجتماعية التضامنية، واسهم العمال في اغلب مستويات المشروع، واعقبه قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 الذي كان سبب صدوره قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (150) لسنة 1987 الذي اصبح بموجبه جميع عمال دوائر الدولة والقطاع العام موظفين، وتقرر في ضوء ذلك اقتصار تطبيق قانون العمل على القطاع الخاص والمختلط والتعاوني. وهذا التطور الاقتصادي الذي رافقه تدفق في الاموال نتيجة زيادة الواردات النفطية رافقه زيادة في عدد العاملين. وهذه الظروف ساعدت على تنامي الوعي السياسي والاجتماعي، والاهتمام الكبير برفع مستوى العمال من جميع النواحي المعاشية والصحية والثقافية وغيرها.

وبعد صدور دستور جمهورية العراق لسنة 2005 وتأكيدا للمبادئ التي نص عليها من ان العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة وايجاد قانون ينظم العلاقة بين العمال واصحاب العمل وفق اسس اقتصادية ولمضي مدة طويلة على سريان قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وكون اغلب احكامه لا تنسجم مع طبيعة المرحلة الراهنة فضلا عن تعارضها مع الكثير من معايير العمل الدولية التي صادقت عليها حكومة جمهورية العراق صدر قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

المبحث الثالث: مظاهر الطابع الالزامي في تنظيم وتطبيق قانون العمل

لقد تجلى قانون العمل بصفة القانون الامر، وذلك لعدم جواز الاتفاق على ما يخالف قواعده، وان اية مخالفة لهذه القواعد باطلة، ويحق للعامل المضروب ان يطلب تعويضا عما يصيبه من اضرار نتيجة المخالفة. وعليه سنستعرض هذا المبحث في مطلبين نتناول في الاول مظاهر تنظيم قانون العمل ونخصص الثاني لتطبيق قانون العمل.

المطلب الاول: مظاهر تنظيم قانون العمل

لا خلاف في ان قوانين العمل تتطور سريعا وتتغير كثيرا، لان المعطيات المكونة لها تتداخل مع المظاهر الحياتية المختلفة تؤثر فيها وتتأثر بها، وهي من القوانين التي اتجهت منذ فترة ليست قليلة نحو التدويل، فقواعدها القانونية تتنوع وتتكيف بما ينسجم مع الظروف الخاصة بكل وضع على حدة، ويأخذ المشرع بنظر الاعتبار نوع العمل وصفة القائم به، وينظم كل حالة بحسب ظروفها، وبما يلائم طبيعة العمل وظروف العامل وقدرة صاحب العمل.

فظروف العمل في المناجم وفي القطاع الزراعي تختلف عن ظروف العمل في القطاع الصناعي او التجاري، وما ينطبق على عمال البناء لا ينفع عمال المناجم، وما يناسب العامل البالغ لا يناسب المرأة العاملة او الحدث، وما يطبق على المشاريع الصغيرة يختلف عما يطبق على المشاريع الكبيرة، لاحتواء الاخيرة على مئات العمال وقدرتها على تحمل الابعاء.

ولكن اطلاق الحرية الفردية في التعاقد، دفع اصحاب العمل للسيطرة على تنظيم العمل، وهؤلاء اساءوا استعمال هذه الحرية، فاستخدموا الاحداث والنساء في اعمال لا تتناسب مع سنهم او طبيعتهم.

(24) قانون المؤسسة الاقتصادية رقم (98) لسنة 1964، الوقائع العراقية، عدد 1975، بتاريخ 1964/7/14.

(25) د.صفاء الحافظ، القطاع العام وافق التطور الاشتراكي في العراق، ص115، محمد سلمان حسن، دراسات في الاقتصاد العراقي، ط1، منشورات دار الطليعة، بيروت، 1966، ص244.

(26) ينظر قانون التأميم رقم (99) الوقائع العراقية، عدد 975، بتاريخ 1964/7/14.

وتجاوزت ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة في اليوم دون انقطاع، وحرموا من الراحة الاسبوعية او السنوية، وكان اصحاب العمل يسعون للحصول من العمال على اكبر قدر من الجهد ولا يفكر صاحب العمل الا في الاعتبارات الاقتصادية، من خلال تقديمه اقل التكاليف للحصول على اكبر قدر من الانتاج، على حساب ارهاق العامل في اطول مدة زمنية⁽²⁷⁾.

علما ان الدراسات العلمية والتطورات الصناعية والمفاهيم الانسانية، اكدت ان العمل المرهق لفترة زمنية طويلة دون مراعاة لقدرة العامل، ودون منحه الراحة المطلوبة يؤدي بجهد الى ادنى مستوياته ويتسبب في انخفاض الانتاج⁽²⁸⁾.

واهتمت التشريعات الدولية والوطنية بعمل الاحداث والنساء وقررت الحماية الخاصة بهذا الشأن.

وكانت فرنسا السبابة في هذا المجال، اذ صدر فيها سنة (1841) قانون يحرم تشغيل الاطفال الذين لم يبلغوا الثامنة من العمر، وحدد ساعات عمل الاحداث الذين تقل اعمارهم عن الثامنة عشر باثنتي عشرة ساعة يوميا. وعلى المستوى الدولي برز الاهتمام بتشغيل الاحداث وتوفير الحماية لهم قبل ان تتأسس منظمة العمل الدولية، ففي مؤتمر برلين الذي عقد في الفترة من 15-19 اذار عام 1890 وكان من الامور التي توصل اليها، اقتراحات لمستويات دولية، فقد حرم تشغيل الاطفال دون سن الثانية عشر، ومن تشغيل من هو دون الرابعة عشر في المناجم.

واكدت منظمة العمل الدولية في مقدمة دستورها على مبادئ تتعلق بحماية هذه الفئة من العمال، وصدرت اتفاقيات وتوصيات تتعلق بذلك. وان اول اتفاقية صدرت من المنظمة، الاتفاقية رقم (5) في تشرين الاول عام 1919 المتعلقة بالحد الادنى لسن التشغيل في الاعمال الصناعية، وحددت هذه الاتفاقية السن بأربعة عشر سنة.

وصدرت الاتفاقية رقم (58) لسنة 1936 وحددت الحد الادنى لسن اشتغال الاحداث في السفن بخمسة عشر سنة، باستثناء السفن التي يشتغل فيها افراد الاسرة الواحدة⁽²⁹⁾.

ومنعت اتفاقية العمل الدولية رقم (60) لسنة 1936 تشغيل الاطفال في الاعمال غير الصناعية ما داموا خاضعين بحكم التشريع الوطني في دولهم للتعليم الابتدائي الالزامي، وفي جميع الاحوال لا يجوز تشغيل الاحداث قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة، وجاءت الاتفاقية رقم (77) لسنة 1946 ورقم (78) لسنة 1946 الخاصتان بالكشف الطبي الذي يجب ان يخضع له الاحداث دون سن الثامنة عشر من العمر، قبل التحاقهم بالعمل في المشاريع الصناعية بالنسبة للأولى والمشاريع غير الصناعية بالنسبة للثانية، وبعد التثبت من حالتهم الصحية بكشف طبي دقيق.

وحددت الاتفاقية العربية لسنة 1966 والاتفاقية المعدلة رقم (6) لسنة 1976 مستويات العل فجاء في الاولى احكاما تتعلق بحماية الاحداث مع تعديل عليها في الثانية من حيث عدم جواز تشغيل الاحداث في الاعمال الصناعية قبل بلوغهم سن الخامسة عشر، وعدم تشغيلهم في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة قبل بلوغهم السابعة عشرة، كما لا يجوز زيادة ساعات العمل اليومية للأحداث الذين تقل اعمارهم عن خمس عشر سنة عن ست ساعات تتخللها فترة او اكثر للراحة لا تقل مدتها عن ساعة، على ان لا يعمل الحدث اكثر من اربع ساعات متتالية.

واختلفت قوانين العمل في دول العالم في تحديد الحد الادنى لسن الحدث الذي يجوز تشغيله، وان الحد الادنى لسن التشغيل يتراوح غالبا بين (12-16 سنة) يتحدد بحسب الظروف ونوع الاعمال.

وحدد قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 في المادة 91/ اول الحد الادنى لسن العمل بلوغ الخامسة عشر من العمر في الاعمال النهارية غير المرهقة او الضارة منها⁽³⁰⁾.

وجاء في المادة (93) من القانون المذكور انفا بان الحدث يستحق اجازة سنوية مأجورة لمدة ثلاثين يوما في السنة.

اما بالنسبة لحماية المرأة العاملة فان التشريعات الصادرة الدولية والوطنية، قررت لها الحماية التي تتناسب مع وضعها وظروفها، وارتبط تاريخ صدور اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية بتأسيس منظمة العمل الدولية، بعد انعقاد مؤتمر السلام في باريس سنة 1919 وتضمنت معاهدة فرساي المعقودة مع المانيا بابا خاصا بقانون العمل.

ومنذ التاريخ المذكور حتى الوقت الحاضر اصدرت المنظمة الكثير من الاتفاقيات والتوصيات، كانت حصة المرأة العاملة فيها واضحة ومتميزة، وشكلت الاتفاقيات والتوصيات الصادرة قانونا عالميا، وان من اهم الاتفاقيات والتوصيات الدولية تلك التي

(27) د. عبد الغني عمرو الرويمض، المرجع السابق، ص260.

(28) د. حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975، ص332.

(29) ينظر الاتفاقية رقم (58) لسنة 1936، معدلة، صدقت بالقانون رقم (7) لسنة 1938 ونشر في الوقائع العراقية بالعدد (1613) في 1938/2/7.

(30) صدر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (685) في 1989/10/30، اجاز تشغيل الاحداث دون التقيد بعمر معين، اذا كان الغرض من العمل الاعداد والتدريب وتنمية الحرفة لدى الحدث.

تعلقت بحماية المرأة العاملة الاتفاقية رقم (3) لسنة 1919 بشأن تشغيل النساء قبل الوضع وبعده، وقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في اول دورة له، وتمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم (103) لسنة 1952 (حماية الامومة).

علما ان الاتفاقية الاولى تطبق في الصناعة والتجارة والثانية تسري على النساء العاملات في المنشآت الصناعية والاعمال غير الصناعية والاعمال الزراعية والعمل في المنازل.

وتطبق الاتفاقيتان المذكورتان على النساء العاملات في المنشآت العامة او الخاصة ايا كانت اعمارهن او جنسيتهن، وسواء كن متزوجات او غير متزوجات.

وحددت الاتفاقيتان حدا ادنى لإجازة الامومة مدتها اثنا عشر اسبوعا باجر تام⁽³¹⁾.

وصدرت اتفاقيات دولية كثيرة تنظم علاقات العمل من قبل منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية وقد صادق العراق على جميع المعاهدات الصادرة من منظمة العمل العربية.

اما المعاهدات الدولية فان العراق بالرغم من عدم مصادقته على بعضها الا ان تشريعات العمل العراقية جاءت مطابقة لأحكامها⁽³²⁾.

المطلب الثاني: مظاهر تطبيق قانون العمل

لقد خرج قانون العمل في ميدان التطبيق على بعض المبادئ الاساسية التي عرف بها القانون المدني منها اثار الاتفاقيات الجماعية في العمل لا تقتصر على اطرافها الاصليين وانما تمتد لغيرها من العمال الذين لم يوقعوا عليها، وهم يعدون من الغير وقت إبرامها، كما تنص على ذلك القواعد العامة⁽³³⁾.

وكذلك المسؤولية القائمة على فكرة الخطأ، حيث خرجت تشريعات العمل عليها، وحملت صاحب العمل مسؤولية الإصابات التي تعرض لها العامل أثناء العمل دون الحاجة إلى إثبات الخطأ⁽³⁴⁾.

كما ان العقود الموقعة بين العمال وصاحب العمل تبقى سارية بعد بيع الثاني مصنعه لشخص آخر وتعد موقعة من المالك الجديد⁽³⁵⁾.

ولا بد من التنويه الى ان تشريعات العمل بصورة عامة اكدت على اتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان تطبيقها ولهذا انشأت دوائر (تفتيش العمل) في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتقوم بمهمة مراقبة تطبيق قانون العمل، واخضعت جميع المشاريع التي يطبق عليها قانون العمل للتفتيش⁽³⁶⁾.

وانعقد مؤتمر العمل الدولي في سنة 1966 واتخذ قرارا بدعوة الحكومات والاهتمام بايجاد ادارته عمل قوية. وتنفيذا لذلك عقد اجتماع خبراء في تشرين الاول 1973 بدعوة من مجلس الادارة لمناقشة تطور وظائف وهيكل ادارات العمل والمبادئ الاساسية التي يمكن ان يتضمنها اي صك دولي في هذا الموضوع يناقش مستقبلا.

واهتمت منظمة العمل العربية في موضوع ادارات العمل، واكد مكتب العمل العربي في دراسة عن (ادارات العمل في الدول العربية) تناولت نظرة مستقبلية لإدارات العمل ودور منظمة العمل العربية في تطويرها ولكن المنظمة لم تتوصل الى اقرار اتفاقية او توصية بهذا الموضوع وانحصر الاهتمام على تطوير اداء دور ادارات العمل.

وفي المرحلة الحالية فان اداء ادارات العمل يواجه تحديات خطيرة، لان انتصار اقتصاد السوق، سيقبل كثيرا منهج التدخل، وان المطالبين بالتخلي عن الاخذ بالاقتصاد الموجه والعودة الى اقتصاد السوق يدعون الى الغاء القيود التي قررها التشريع الاجتماعي لغرض حماية العمال واطلاق الاليات الذاتية للسوق لكي تعمل بعيدا عن التدخل⁽³⁷⁾.

(31) بلغت التصديقات على الاتفاقية رقم (3) في نهاية العام 1988 (28) تصديقا منها ثلاث تصديقات عربية هي الجزائر وليبيا وموريتانيا، وبلغ عدد التصديقات على الاتفاقية رقم 103 (25) تصديقا منها تصديق دولة عربية واحدة هي ليبيا.

(32) د.صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، الكتاب الاول في اقتصاد تشريع العمل، ط2، بغداد، ص293، د.احمد زكي بدوي، الاحكام المنظمة لتشغيل المرأة، مكتبة العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، 1983، ص113.

(33) د.عبد الغني عمرو الروميص، المرجع السابق، ص72.

(34) د.علي العريف، شرح التأمينات الاجتماعية، ج1، القاهرة، 1975، ص129.

(35) د.عبد الغني عمرو الروميص، المرجع السابق، ص73.

(36) د.شباب توما منصور، المرجع السابق، ص145.

(37) ينظر اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، المرجع السابق.

وبالرغم من أهمية ادارات العمل، فان تراجعها واضحا قد حصل في هذا الدور، وان ضعفا في نشاط ودور وزارات العمل وتخليها عن الدور الاجتماعي الذي كانت تؤديه، وهذا بفعل السياسات الدولية الرامية الى تقليص الانفاق على إدارات الدولة الخدمية والحد من تدخل وزارة العمل في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.

بمعنى اخر ان النظام العالمي الجديد، ساهم في توجه الدول من سياسة الى نقيضها وذلك بانسحاب الدولة من مهام وظائف هامة كانت تتولاها بنفسها وسحب يدها مما كانت تديره من مرافق، تطلق عليها مرافق عامة لمسائها بمصالح الافراد الاساسية وتقوم بتسليمها للشركات الدولية الكبرى وللشركات الخاصة.

والغريب في الامر ان الدولة التي اامت المشاريع قبل عشرات السنين بدعوى عدم تقديمها للخدمات المطلوبة، وكونها تشكل خطرا على امن الدولة والمجتمع، تقوم بتسليمها مثلما اوضحنا الى الشركات الخاصة، وتزعم بان ذلك تحقيق للمصلحة العامة ومصالحة الفقراء بشكل خاص، وتطلق على هذا بالخصخصة، وتقوم الدولة بسحب المساعدات والضمانات التي تقدم للمحتاجين وتعتبر هذا تثبيتا اقتصاديا، وتقوم الدولة بفتح حدودها امام السلع المستوردة لتحل محل المنتجات الوطنية وتطلق على هذا تكييفا هيكليا⁽³⁸⁾.

ولكن ما يجب ان يكون هو ان تتفاعل مسارات الديمقراطية السياسية والنمو الاقتصادي والانسجام الاجتماعي، وان يوفق بينها، الا ان المسارات والتطبيق يشهد ان الاجتماعي يلحق الاقتصادي ويجب ان لا يتكئ عليه وان لا يكبله، فإتقال المؤسسات بكلفة اجتماعية عالية يحد من قدرتها التنافسية ويقلص الميل الى التشغيل لدى اصحاب المؤسسات، كما ان حرمان المؤسسة من امكانية ملائمة انماط التشغيل مع حاجيات الانتاج، يخفض مرد وديتها ويؤثر في تنافسيتها ويحرم العمال من فرص متنوعة للعمل.

وهذا كله يضعف القدرة الوطنية على الانتاج ويقلص قدرة الدولة ومؤسسات المجتمع الاخرى على القيام بالوظائف الاجتماعية الهامة⁽³⁹⁾.

وان منظمة العمل الدولية اولت الاهمية المطلوبة لموضوع التفتيش، واعدت اتفاقية دولية بتفتيش العمل، اقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثلاثين سنة 1947 وصادق العراق عليها في القانون رقم (4) لسنة 1950⁽⁴⁰⁾.

ويعد تفتيش العمل من المظاهر العملية لتدخل المشرع في تطبيق القواعد الامرة، حيث انما بمفتش العمل حق تنظيم المحاضر وتوجيه انذارات وخاصة في مجال حماية العمال من خلال تشخيص المخالفات وطلب تجاوزها ومعالجتها.

والزم المشرع الاجهزة الادارية المختصة واصحاب العمل وقوى الشرطة والامن الاستجابة لطلب لجان التفتيش لمساعدتها بتسهيل القيام باعمالها القانونية⁽⁴¹⁾.

كما نؤكد على ان تسوية منازعات العمل من ابرز مظاهر الطابع الالزامي في تطبيق قانون العمل.

وان اغلب الدول اخذت بنظام التوفيق والتحكيم لغرض حسم المنازعات فالولايات المتحدة الامريكية والمملكة المتحدة اخذتا بنظام التوفيق والتحكيم الاختياري، اما المانيا الغربية سابقا اخذت بنظام التوفيق والتحكيم الاجباري، في حين ان فرنسا اخذت بنظام التوفيق الاجباري ونظام التحكيم الاختياري، الذي تقرر بموجب قانون شباط 1950⁽⁴²⁾.

وان قانون العمل العراقي النافذ عرف منازعات العمل بانها الخلافات الجماعية ذات الاثر على المصلحة المشتركة للعمال والتي تحصل بينهم وبين اصحاب العمل في مشروع واحد او اكثر في كل ما يتعلق بتطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية من تعارض في وجهات النظر.

فمنازعات العمل هي (اي نزاع ينشأ بين عامل او مجموعة عمال او منظمة عمال او مجموعة منها من جهة مع صاحب عمل او مجموعة منهم او منظمة اصحاب عمل او مجموعة منها من جهة اخرى حول حقوق قائمة تتمثل بأحكام هذا القانون او القوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل والعمال او حول قضايا تتعلق باليات تطبيق او تفسير عقد عمل فردي او اتفاقية عمل جماعية نافذة او قرار تحكيم او نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام او اعتماد شروط استخدام جديدة)⁽⁴³⁾.

(38) د. يوسف الياس، مستقبل الحرية الاجتماعية للعاملين، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، القاهرة، العدد الحادي عشر، 1995.

(39) الصادق شعبان، نهاية الجغرافية وعودة التاريخ، نحن والعولمة، مؤسسات باباي، تونس، ط1، 1999، ص68.

(40) ينظر التوصية رقم (81) لسنة 1947، منظمة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف 1947/6/19.

(41) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص88، د. محمد علي الطائي، المرجع السابق، ص57.

(42) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص207.

(43) ينظر المادة (1) - خامس عشر - من قانون العمل النافذ.

وتضمنت المادة (157) من قانون العمل النافذ بان النزاع يحال الى دائرة التشغيل والتدريب للبت فيه واصدار القرار المناسب حول النزاع المعروض عليها خلال (14) اربعة عشر يوما من تاريخ استلام الدائرة اشعارا خطيا بذلك ويكون القرار الصادر ملزما لطرفي النزاع وعند عدم التوصل الى حل للنزاع او عدم قناعة احد طرفي النزاع بما جاء بقرار الدائرة يحق لاي منهما الذهاب الى محكمة العمل لحل النزاع التي عليها ان تفصل فيه خلال (30) ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرارها باتا⁽⁴⁴⁾.

وفي حالة عدم معالجة المخالفات فان المشرع العراقي قرن القواعد الامرة بعقوبات تفرض على مخالفيها حرصا منه على تنفيذها، وخصص قانون العمل العراقي النافذ عددا من المواد القانونية حدد فيها العقوبات المقررة المدنية والجزائية للمخالفات الحاصلة للقواعد القانونية، وهذا دليل على ان القواعد القانونية التي تمت مخالفتها هي قواعد الزامية.

فنصت المادة (24) من القانون المذكور على ما يلي:))

- اولاً: يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (21) من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن (3) ثلاثة اشهر ولا تزيد على (6) ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار او بإحدى هاتين العقوبتين وتتعدد عقوبة الغرامة بعدد من ارتكب المخالفة في شأنهم.
- ثانياً: تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند -اولاً- من هذه المادة اذا تكررت المخالفة⁽⁴⁵⁾.

وافادت المادة (29) بما يلي:))

- اولاً: يعاقب المخالف لأحكام البند (ثالثاً) من المادة (27) من هذا القانون بسحب الاجازة وغرامة لا تقل عن (1000000) مليون دينار عراقي ولا تزيد على (2000000) مليوني دينار عراقي.
- ثانياً: للوزير بعد ازالة المخالفة من قبل المركز التدريبي الموافقة على فتح المركز استنادا الى طلب مقدم من قبل المركز ويتحمل تكاليف لجان الكشف والتقييم⁽⁴⁶⁾.

وأكدت المادة (36) على ما يلي (تعاقب بغرامة قدرها ما بين (3) ثلاثة اضعاف الحد الادنى للأجر اليومي و (3) ثلاثة اضعاف الحد الادنى للأجر الشهري للعامل كل جهة او شخص خالف احكام هذا الفصل⁽⁴⁷⁾).

وتضمنت المادة (52) ما يلي (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن -3- ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن (500000) خمسمائة الف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة احكام هذا الفصل).

وتضمنت المادة (64) ما يلي: ((يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الادنى للأجر الشهري المقرر قانونا كل من خالف الاحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الادنى للأجر فيلتزم المخالف بالإضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الادنى)).

ونصت المادة (73) على ما يلي: ((يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (250000) مئتين وخمسين الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة)).

وافادت المادة (83) بما يلي (يعاقب كل من يخالف الاحكام المتعلقة بساعات العمل والاجازات المنصوص عليها في هذا القانون بغرامة لا تقل عن (50000) خمسين الف دينار ولا تزيد على (100000) مئة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم).

وجاء في المادة (94) ما يلي (يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار⁽⁴⁸⁾).

ونصت المواد التالية على ما يلي: (المادة 105) ((يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بعقوبة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار)). (والمادة 112) ((يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (10)

(44) ينظر المادة (157).

(45) ينظر المادة (24) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

(46) ينظر المادة (29) من نفس القانون.

(47) ينظر المادة (36) من نفس القانون.

(48) ينظر المواد (52)، (64)، (73)، (83)، (94) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

عشرة ايام ولا تزيد على (3) ثلاثة اشهر او بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية المنصوص عليها في هذا الفصل)).

والمادة (125) (يعاقب بغرامة لا تقل عن (500000) خمسمائة الف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار او بالحبس مدة لا تقل عن (1) شهر واحد ولا تزيد على (6) ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياجات العمل المنصوص عليها في هذا الفراغ).

والمادة (135) (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد او بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل واداء واجباتها كما هو منصوص عليه في هذا القانون او عرقل عملها)⁽⁴⁹⁾.

ومن كل ما تقدم يتضح جليا ان اقتران القواعد القانونية الامرة بعقوبات تفرض على مخالفيها بغية تنفيذها يعني ان هذه القواعد القانونية الزامية.

الخاتمة

اتضح لنا من خلال البحث ان قانون العمل في مفهومه الواسع يتميز بغلبة القواعد الامرة الملزمة فيه، ولكي يتم تطبيقه على احسن وجه، وضعت العقوبات الرادعة للحيلولة دون مخالفة احكامه.

وصولا الى تحقيق العدالة الاجتماعية والتوازن بين الطبقات في المجتمع بما ينسجم مع التطور، دون انفراد او سيطرة او استغلال، من خلال التحوار والتشاور والتفاوض وتبادل الآراء بين منظمات العمال واصحاب العمل والحكومة، لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ورفع مستويات المعيشة بتوفير العمل اللائق الذي هو اساس الاستقرار والتقدم في المجتمع بصورة عامة والدول بصورة خاصة وتم التوصل الى عدد من النتائج والتوصيات وهي كما يلي:

اولاً: النتائج

1. ان قانون العمل في مفهومه الواسع تميز بغلبة القواعد القانونية الامرة والملزمة على القواعد القانونية المكملة او المفسرة.
2. نصت قوانين العمل على عقوبات رادعة لكي يتم تطبيق احكامها على احسن وجه.
3. حققت قوانين العمل في نصوصها العدالة الاجتماعية والتوازن بين الطبقات في المجتمع بما ينسجم مع التطور دون انفراد او سيطرة او استغلال وصولا الى قناعة اصحاب العمل بان ما يحصلون عليه من ارباح ورفاه اجتماعي وتطور في المشاريع كل هذا بفضل جهود العاملين المخلصين.
4. اعتماد الحوار الاجتماعي والتشاور والتفاوض وتبادل الآراء بين العمال او منظماتهم واصحاب العمل والحكومة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
5. ان للعمل قدسية كبرى وقد جعله الله سبحانه وتعالى عبادة فوق العبادات وعليه نصت قوانين العمل على قواعد قانونية تضمن للعاملين مستقبلهم وتضعهم في مكانه لائقة تشعرهم بالعزة والكرامة.

ثانياً: التوصيات

1. ان تسعى الدول لتوفير العمل اللائق للأفراد لأنه اساس الاستقرار والتقدم في المجتمع بصورة عامة والدول بصورة خاصة.
2. ان تعمل الجهات المختصة بالعمل والعمال (وزارات العمل، منظمة العمل الدولية، منظمة العمل العربية، مجالس شوري الدولة، مجالس النواب، مراكز بحوث العمل ... الخ) من خلال الحوار الاجتماعي الفعال والدراسات العلمية لتحقيق التوازن والتوفيق بين الحريات الاساسية المدنية والسياسية وبين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ومراعاة الاتجاهات الجديدة في النظام العالمي الجديد.
3. رسمت اغلب قوانين العمل سبل حل المنازعات العمالية حرصا من المشرع على تنفيذ القانون.
4. رافقت النظام العالمي الجديد ازمت سياسية واقتصادية واجتماعية قاتلة حملتها الفئات الاكثر فقرا واغلبهم من العمال وبدأ الواقع يبتعد كثيرا عن تحقيق العدالة ولا يبدو ان هناك انفراجا او مخرجا من ذلك، وان التصورات تتوقع قدوم عالم مظلم يقدم علينا.

ولهذا فان على الدول بصورة عامة والعراق بصورة خاصة ان تسعى جاهدة للعمل بما يضمن مستقبل الاجيال القادمة.

(49) ينظر المواد (105، 112، 125، 135) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

المصادر

- [1] د. احمد زكي بدوي، الاحكام المنظمة لتشغيل المرأة، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات رقم (3) لعام 1982.
- [2] د. الصادق شعبان، نهاية الجغرافية وعودة التاريخ، نحن والعالم، مؤسسة باباي، تونس، ط1، 1999.
- [3] د. جعفر الفضلي، د. منذر الفضل، المدخل للعلوم القانونية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، كلية القانون والسياسة، ط1، 1987.
- [4] د.حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، بيروت.
- [5] د.حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975.
- [6] د.شباب توما منصور، شرح قانون العمل، شركة الطبع والنشر الاهلية، بغداد، 1972.
- [7] د.صفاء الحافظ، القطاع العام وافق التطور الاشتراكي في العراق، بيروت، دار الفارابي، 1971.
- [8] د.صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، اقتصاد وتشريع العمل، ط2، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1978.
- [9] طارق زيادة، ابحاث قانونية، المطبعة العربية، بيروت، لبنان، دار الفارابي، 1974.
- [10] د.عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية، ط2، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2000.
- [11] عبد المغني سعيد، حق العمل في الميثاق الدولي لحقوق الانسان، مكتبة الانكلو المصرية، ط1، القاهرة، 1959.
- [12] د.عدنان العابد، د.يوسف الياس، قانون العمل، مطبعة العمال المركزية، ط2، 1989.
- [13] د.علي العريف، شرح التأمينات الاجتماعية، ج1، القاهرة، 1975.
- [14] د.فتحى المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1973.
- [15] د.مالك دوهان الحسن، المدخل لدراسة القانون، ج1، مطبعة الجامعة، بغداد، 1972.
- [16] د.محمد سلمان حسن، دراسات في الاقتصاد العراقي، ط1، منشورات دار الطليعة، بيروت، 1966.
- [17] د.محمد علي الطائي، قانون العمل، ط2، دار المحجة البيضاء، بيروت، لبنان، 2008.
- [18] منير القاضي، شرح المجلة، ط1، بغداد، 1947.
- [19] د.يوسف الياس، مستقبل الحرية الاجتماعية للعاملين، إصدارات منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، القاهرة، العدد الحادي عشر، 1995.

القوانين.

- [1] دستور جمهورية العراق لسنة 2005.
- [2] القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.
- [3] قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لسنة 1987.
- [4] قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015.
- [5] الإعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948.
- [6] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية لسنة 1966.
- [7] مجلة الاحكام العدلية، صدرت في عام 1293 هـ / 1876 م.