

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة النهرين
كلية الحقوق

العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل - دراسة مقارنة -

أطروحة تقدمت بها الطالبة
نادية فرحان زامل السوداني
إلى مجلس كلية الحقوق / جامعة النهرين وهي جزء من متطلبات نيل
درجة الدكتوراه في القانون الخاص

بإشراف
الأستاذ الدكتور
محمد علي الطائي

٢٠١٢م

١٤٣٣هـ

**Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and Scientific
Nahrain University
College of Law**

**(SOCIAL JUSTICE IN THE
GOVERNANCE OF LABOR
RELATIONS)
A comparative Study**

Thesis submitted by the student (Nadia Farhan Zamil ALSudany) to the council of the faculty of law / Nahrain University. It is apart of the requirements of the PHD in private law.

**Supervision
Dr. Mohammed Ali Altai**

2012 M

1433H

المقدمة

إن العمل هو أساس الحياة ومحركها وهو وسيلة الانسان لخلق الموارد والدخول والأجور التي توفر العيش للأفراد في سبيل الاستمرار في الحياة وبقائهم وتحقيق سعادتهم كما لا يخفى علينا أهمية قوانين العمل المنظمة لعلاقات العمل بكافة مستوياتها للدولة الحديثة ، حيث تمثل هذه القوانين أهمية كبيرة في بيان المراكز القانونية لكل فئة من الفئات التي تعنى بها هذه القوانين.

لقد شهدت قوانين العمل تطوراً تاريخياً كبيراً مروراً بمرحلة الصراع بين طبقة الأحرار والأرقاء ، ثم بين القوى الاقتصادية من إقطاع الريف وأصحاب الحرف في المدينة ، تبعها قيام الثورة الصناعية التي غيرت المفاهيم التقليدية وأظهرت أفكاراً ونظريات تبرر لكل طرف من أطراف الإنتاج سياسته في تنظيم علاقات العمل حيث ساد مبدأ الحرية الفردية الذي قام على مبدأ سلطان الإرادة وحريتها في التعاقد في المجالات الاقتصادية والتجارية عامة وفي مجال العمل خاصة وقد حققت الرأسمالية هدفها في هذه المجالات وتؤكد مبدأ الحرية الفردية على كافة الأصعدة السياسية والاقتصادية والقانونية .

لقد كان من نتائج الأخذ بمبدأ الحرية القانونية أن أصبحت العقود تبرم بموجب مبدأ سلطان الإرادة وفق قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) ومنح الافراد الحرية اللازمة لترتيب ما يرتأون من أثار قانونية على تصرفهم لايقيدهم في ذلك سوى النظام العام والآداب العامة ، لذا فقد اقتصر دور الدولة على التدخل لتأكيد احترام العقد وتنفيذه عند الإخلال بشروطه من قبل احد أطرافه ، إلا إن إطلاق حرية التعاقد في تنظيم علاقات العمل قد تركت أثارا سلبية على الطبقة العاملة ، حيث أصبحت الحاجة الاقتصادية تجبرهم على قبول الشروط التعسفية التي يفرضها عليهم أصحاب العمل فأصبح العامل هو الطرف الضعيف الذي لايملك إلا أن يذعن لشروط صاحب العمل (الطرف القوي) مما أدى إلى استغلال العمال وتشغيلهم ساعات عمل طويلة مقابل أجور قليلة قياسا بالجهد الذي يبذلونه ، تشغيل الأطفال والنساء بشروط

وظروف مرهقة ، قلة الخدمات الصحية ، عدم توفير احتياطات العمل، عدم وجود الضمان الاجتماعي للبطالة أو إصابات العمل وحرمانهم من الإجازات الاعتيادية و المرضية المأجورة.

وقد زاد في الأمر سوءاً ظهور الأزمات الاقتصادية والاجتماعية في العالم الرأسمالي مما أدى إلى التشكيك في جدوى المبررات التي طرحها هذا النظام لحل مشاكل الإنسان المعاصر ، ففي المجال الاقتصادي يتميز النظام بالدورات الاقتصادية يترتب على ذلك توقف المصانع في مرحلة الكساد وتسريح أعداد كبيرة من العمال مما يؤدي إلى تفشي البطالة .

أما في المجال الاجتماعي فقد ظهر التفكك الاجتماعي وتوسعت مظاهره من إدمان وأمراض نفسية وانتشار الجريمة والرذيلة وعدم كفاية الخدمات وتردي الصحة العامة فضلا عن كثرة حوادث العمل وسوء التوافق بين العمال وأصحاب العمل.

إلا إن هذا الصراع المستمر في الآراء والاتجاهات أدى بالنتيجة إلى إعادة النظر بالأفكار الاجتماعية والاقتصادية لتحقيق الاستقرار في عموم المجتمعات والحد من حالة الفوضى التي تسودها لخلق التوازن بين أفراد المجتمع عموماً، وبين أطراف علاقة الإنتاج من عمال وأصحاب العمل خصوصاً مما أدى إلى إصدار التشريعات التي تحقق العدالة الاجتماعية خاصة في الجوانب الاقتصادية ومنها التي تتعلق بالأجور التي يجب أن تتناسب مع مايقدمه العامل من جهد ونشاط فضلا عن تحسين ظروف العمل المادية والإنسانية في الوقت ذاته إلى جانب تحديد حقوق والتزامات كل طرف من أطراف علاقة العمل ، كما قررت جزاءات مدنية وجنائية في حالة مخالفة الأحكام الآمرة الواردة فيها.

لذا فقد ظهرت نظرية المشروع بمفهومها الاجتماعي التي أدت إلى مساهمة العمال في إدارة المشروع لأنهم الجهة التنفيذية فيه وهم أدرى بمشاكله كما إن العمال أصبحوا يحصلون على أرباح إلى جانب أجورهم أو ازدياد أجورهم بزيادة أرباح المشروع فضلا عن إن علاقات العمل أصبحت تحكمها القوانين أكثر مما تحكمها

العقود وحتى في هذا المجال فقد برزت عقود العمل الجماعية إلى جانب العقود الفردية مما يضيفي الصفة الاجتماعية لعلاقات العمل.

إن مفهوم العدالة الاجتماعية الذي تسعى لتحقيقه تشريعات العمل يتضح من خلال الأسس والمبادئ التي يقوم عليها قانون العمل ومنها مبدأ حرية العمل ومبدأ تكافؤ الفرص ومبدأ المساواة في المعاملة بين من يقومون بعمل مماثل في مشروع واحد إذا تساوت مؤهلاتهم ومدة خدمتهم ... وغيرها من المبادئ .

إن مبدأ المساواة لا يقصد به أن يأخذ الصفة المطلقة وإنما هي المساواة النسبية فبعض الأعمال تتطلب أن يؤديها الذكور دون الإناث وقد يكون العكس صحيحاً كما إنها قد تتطلب أن يكون العامل بعمر معين وهذا يلاحظ جلياً من خلال اهتمام قوانين العمل سواء في العراق أو في مصر أو في فرنسا باشتغال المرأة وتنظيم متطلبات عملها وقد راعى ظروف عملها من حيث ساعات العمل الاعتيادية والإضافية وفترات الراحة والإجازات السنوية وساعات العمل الليلي ومنع أصحاب العمل من تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة كما إن المشرع قد تدخل لحماية فئة العمال الأحداث الذين قد تضطروهم بعض الظروف العائلية والمعاشية إلى العمل من أجل توفير لقمة العيش لهم ولعوائلهم فضلاً عن مراعاة نوع العمل الذي يقوم به العامل.

من كل ما تقدم يتضح لنا إن مبدأ المساواة لا يمكن تحقيقه إلا حين يتساوى الأفراد في ظروفهم ومراكزهم الواقعية والقانونية لذلك فقد حرص المشرع على رعاية فئات خاصة من العمال وحمائيتهم فأجاز تشغيلهم وفق ضوابط وشروط خاصة تحول دون تعرضهم إلى مخاطر اجتماعية أو مادية أو نفسية وبهذا فقد أقام قانون العمل علاقات العمل على أساس من التضامن الاجتماعي بين أطرافه، وما يتطلب من تعاون متبادل أو مشاركة في المسؤولية لتحقيق السعادة والعيش الكريم لإفراد المجتمع.

إن جملة هذه المبررات دفعت الدول إلى إصدار التشريعات التي تضمن بموجبها حقوق العمال ورعاية مصالحهم في مواجهة أصحاب العمل والمجتمع عموماً.

٤

وبناءً على كل ماتقدم ارتأينا أن نُقسّم هذا البحث المتواضع على ثلاثة فصول حيث يتناول الفصل الأول بيان مفهوم العدالة وشرح مضامينها وتطورها التاريخي ، وأهمية تشريعات العمل والصفة الأمرة لقواعده، والتطور التاريخي لعلاقات العمل ، وطبيعة قانون العمل والأسس والمبادئ التي يقوم عليها .

أما الفصل الثاني فيتناول بالدراسة حقوق العامل التي مصدرها قانون العمل مركزا على رعاية فئات خاصة من العمال وتوفير الظروف الصحية والسلامة المهنية للعمال وتنظيم أجورهم وأوقات عملهم .

أما الفصل الثالث فيتناول الحقوق الخاصة بصاحب العمل بشقيها السلطة الإدارية والسلطة التأديبية .

٥

الفصل الأول

مفهوم العدالة الإجتماعية وتطورها التاريخي

تعد العدالة الإجتماعية واحدة من أكثر الموضوعات قدسية وشيوعاً في السلوك الإجتماعي ، ويمكن أن تتخذ وجوهاً متضاربة جداً حتى ضمن المجتمع الواحد . فأينما كان هناك أناس يريدون شيئاً ، ومتى كانت هناك موارد يراد توزيعها ، فإن العامل الجوهري المحرك لعملية إتخاذ القرار سيكون أحد وجوه العدالة ، وسنقوم في هذا الفصل بعرض لمفهوم العدالة الإجتماعية وأنواعها ومضامينها وتطورها التاريخي وذلك في اربعة مباحث هي :

المبحث الاول: مفهوم العدالة الإجتماعية .

المبحث الثاني: أهمية تشريعات العمل والصفة الأمرة لقواعده.

المبحث الثالث: التطور التاريخي لعلاقة العمل.

المبحث الرابع: طبيعة قانون العمل والأسس التي يقوم عليها.

المبحث الاول

مفهوم العدالة الإجتماعية

ان للعدالة سيادة على غيرها من المفاهيم المقاربة ، كالحرية والمساواة ، ذلك أنها لا تقف عند حد معين فقد يطالب الناس بمزيد من الحرية ، وفجأة يضطرون إلى التوقف عند حد معين حتى لا تتقلب الحرية إلى نقيضها ، إلا أنهم لا يستطيعون التوقف عن محاولة أن يكونوا عادلين ولا يستطيع أي مجتمع أن يصل إلى درجة الإشباع في تحقيق العدل ، لأنه لا يوجد حد نهائي للعدالة ، فالعدالة بهذا المعنى هي الحيز العام الذي يستطيع تنظيم العلاقة بين مفهوم الحرية والمساواة إذ يكفل الموازنة بين الطرفين^(١) .

(١) أحمد جمال ظاهر ، دراسات في الفلسفة السياسية ، دار مكتبة الكندي للنشر ، عمان ، ١٩٨٨ ، ص

ومع ذلك فإن الظلم رافق وجود الإنسان منذ بدايته . فقد ظهرت التفرقة بين الناس ونشأت بالدرجة الأولى عن مفهوم الملكية الذي يعتمد على المصلحة الفردية فمنذ أن انتقل المجتمع البدائي إلى مجتمع تنظيمي ، إختفت المساواة وألغيت لأن جماعة من الأفراد تملكوا الأرض وإستغلوا غيرهم وبمرور الزمن صار لهم قانون يحميهم من كل عقاب ، ويحافظ على مصالحهم ، ويقر بشرعية الفروق المادية بين الفئات الإجتماعية ، فتحوّلت هذه الفروق بالتدرج إلى فروق معنوية أصيلة ، والواقع أن الإنسان دفع ثمناً غالياً لإرتقائه إلى أشكال إجتماعية واقتصادية أكثر تعقيداً ، إذ ترتب على المهارة وتوزيع العمل أن تغرب الإنسان وإفصل لا عن الطبيعة وحدها ، بل وعن نفسه أيضاً ، فأصبح النظام المعقد للمجتمع يعني أيضاً تحطيم العلاقات الإنسانية ، إذ كان معنى زيادة الثروة الإجتماعية في كثير من الحالات زيادة فقر الإنسان^(١) لعدم توزيعها بصورة صحيحة (عادلة) .

وقد وجدت العدالة منذ أقدم العصور رموزاً لها في الأساطير والشعر والنحت والعمارة ، بوصفها مطلباً جوهرياً يثير بشكل صارخ أو صامت أي إنسان على أساس قوة وجوده ، ويعبر في الوقت ذاته عن الشكل الذي يتحقق في إطاره ذلك الإنسان^(٢) .

فمن الناحية التاريخية ، يعد إنسان وادي الرافدين أقدم مشرعي أحكام العدالة ، إذ أن الشرائع العراقية القديمة تسبق أقدم ما هو معروف من شرائع وقوانين في سائر الحضارات الأخرى كالفرعونية والأغريقية والرومانية بعشرات القرون^(٣) . فقد وضع الإنسان العراقي القديم تصورات لموضوع العدالة والظلم في صميم تطرقه للآلهة والكون والإنسان . فارتبطت العدالة

(١) أرنست فيشر ، الإشتراكية والفن ، ترجمة أسعد حليم ، بيروت ، دار القلم ، ١٩٨٠ ، ص ٦٨ - ٦٩ .

(٢) بول يتلش ، الحب والقوة والعدالة ، ترجمة مجاهد عبد المنعم مجاهد ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة ١٩٨١ ، ص ٣٠ - ٨٤ .

(٣) يوسف حبي ، الإنسان في أدب وادي الرافدين ، بغداد ، سلسلة الموسوعة الصغيرة ، ١٩٨٠ ، ص ٥٨ .

لديه بالنظام مثلما إرتبطت قيم الخير كلها به ، وإرتبط الظلم بالفوضى مثلما إرتبطت قيم الشر كلها به . ولأن إنسان وادي الرافدين أدرك علاقة الشمس بنشاطات الحياة المختلفة ، فقد عدها إلهاً للحق والعدل ، ومزيلاً للغموض ، وكاشفاً للحقائق . فإله العدالة هو إله المعرفة نفسه ، فكان العراقيون يحتفلون في العشرين من كل شهر بعيد مكرس لإله العدالة " شمش " الذي أنجب ولدين هما " كيتو " و " ميتسارو " أي العدالة والحق^(١) .

لكن العدالة بهذا المفهوم ظلت أمراً مرهوناً بخدمة الإنسان للآلهة وإرضائه لها فقط . فإذا ما حصل على العدالة فذلك لأن الآلهة منت عليه بذلك لا لأنه يستحقها ، أما فكرة " أن العدالة حق لكل إنسان " فلم تأخذ بالتبلور البطيء إلا في الألف الثاني قبل الميلاد ، وهو الألف الذي ظهرت فيه شرائع " حمورابي "^(٢) إذ يذكر هذا الملك البابلي الذي تولى الحكم خلال المدة (١٧٩٢ - ١٧٥٠) ق . م في مقدمة شريعته : " أن الآلهة أرسلته ليوطد العدل في الأرض ، وليزيل الشر والفساد بين البشر ، ولينهى إستعباد القوي للضعيف ولكي يعلو العدل كالشمس وينير البلاد من أجل خير البشر ويجعل الخير فيضاً وكثرة"^(٣) " فأضحى الناس منذ ذلك العصر يشعرون أن العدالة حق مشروع لا منة شخصية ، إلا أن هذا الرأي عن كون العدالة شيء من حق كل إنسان ، كان لا بد أن يناقض نظرة الناس آنذاك إلى الدنيا ، فبرزت إلى الوجود مشكلات أساسية كتبرير الموت ، ومشكلة الإنسان الفاضل الذي يقاسي البلياء على الرغم من فضيلته وكان وراء هاتين المشكلتين إحساساً عميقاً بالألم والمأساة فجاءت " ملحمة كلكامش " في أوائل القرن الثاني قبل الميلاد تعبيراً عن سخط مكتوم وإحساس دفين بالظلم ، منشأه الفكرة التي تبلورت آنذاك عن حقوق الإنسان والمطالبة بالعدالة في الكون فأصبحت هذه المشكلة الأخلاقية بعناصرها الإستفهامية والإستكبارية والتبشيرية نقطة إنطلاق للأديان والفلسفات والأيدولوجيات التي ظهرت فيما بعد في مختلف الحضارات وحاولت الغوص في ماهية العدالة وغايتها وأساليب تحقيقها عملياً ، وعلى الرغم من أن الناس على العموم ظلوا يقرون في كل عصر بأنهم لم يفلحوا

(١) عبد الرضا الطعان ، الفكر السياسي في العراق القديم ، بغداد ، دار الرشيد للنشر ، ١٩٨١ ، ص ٥٣٨ .

(٢) هـ. فرانكفورت ، و هـ . أ . فرانكفورت ، وجون . أ . ولسن ، و ت . جاكوبسن : " ما قبل الفلسفة ، ترجمة جبرا إبراهيم جبرا ، دار الحياة للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٦٠ ، ص ٢٤٥ - ٢٤٦ .

(٣) جمال مولود ذبيان ، تطور فكرة العدل في القوانين العراقية القديمة ، دراسة قانونية مقارنة ، دار الشؤون الثقافية العامة ، بغداد ، ٢٠٠١ ، ص ١٢٢ .

في تحقيق العدالة بعد إلا أن التاريخ البشري يمكن النظر إليه بوصفه تاريخ مقاومة للظلم وتاريخ الصراعات الدامية من أجل فرض معيار واحد وموحد للعدالة ، إذ ظل الإنسان ينشد العدالة في كل زمان مستخدماً في ذلك كل وسائله ومنها أبسط الفاظه وأعمق أفكاره على حد سواء ، لكن هذا المعيار ظل منيع التحديد أو الإتفاق .

المطلب الاول

انواع العدالة

العدالة مفهوم يكتنفه الغموض ، إذ يرى البعض أنه يظل في عالم العقل لا سبيل لتطبيقه في عالم الواقع وأن ما جرى تطبيقه من العدالة الإجتماعية ما هي إلا محاولات يقصد من ورائها الحفاظ على الحقوق التي أقرها القانون الطبيعي والأخلاقي^(١) .

ويذهب البعض مذهباً متفائلاً بقولهم أن الطبيعة البشرية قد ارتقت عبر التاريخ مما خلق لدى الإنسان نوعاً من الرقابة الذاتية التي تلزمه بإحترام قاعدة " عامل الآخرين بمثل ما تحب أن يعاملوك به " ومن ثم أصبح يمتلك شعوراً داخلياً بالعدل^(٢) ، ويتبنى آخرون موقفاً نسبياً بقولهم أن العدالة ما هي إلا نتيجة لنفوذ الأقوياء في أي زمان ، فالأفراد الأكثر قوة يصبحون أكثر نجاحاً وفي النهاية يقنعون أنفسهم والآخرين بأن وسائلهم في تحقيق الأرباح والمحافظة على مكانتهم ليست مقبولة فحسب ولكنها مرغوبة وأخلاقية وعادلة أيضاً .

(١) أحمد جمال الظاهر ، مرجع سابق ، ص ١٧١ .

(٢) جورج ماطي ، من الفضيلة إلى ما هو صحيح سياسياً مروراً بعلم الأخلاق ، مجلة الأكاديمية ، المملكة

المغربية ، ١٩٩٩ ، العدد ١٦ ، ص ١٧٩ - ١٨٤ .

وينظر إلى العدالة من منظورات إجتماعية مختلفة ، فهناك العدالة القائمة على فكرة " الحق " وهناك العدالة القائمة على فكرة " الخير " ^(١) . وإذا كان تحقيق مفهوم " إعطاء كل ذي حق حقه " يقوم على فكرة أن إستحقاق الإنسان لحقه يعود لمجرد كونه إنساناً ، سميت عندها العدالة " بالعدالة الطبيعية " ، أما إذا كان إستحقاق الإنسان لحقه يقوم على قاعدة عامة يقبلها مجتمعه ، سميت عندها العدالة " بالعدالة الإتفاقية " ، وإذا كان هذا الحق يستند إلى قاعدة تجعل من ينتهكها مسؤولاً عن فعله أمام سلطة عمومية ، سميت عندها " بالعدالة القانونية " وتشير " عدالة التبادل " إلى تلك العلاقات التعاقدية التي تلزم كل فرد أن يعطي غيره حقه كاملاً دون التفات لقيمه الشخصية أو مكانته الإجتماعية ، بينما تحكم " العدالة التوزيعية " توزيع المكافآت وتعيين العقوبات ، أي تحدد إستحقاقات الفرد مكافأة أو قصاص ^(٢) ، وتعني " العدالة الإجتماعية " نوعاً من المساواة له أهميته الجوهرية في تحقيق الصالح العام ^(٣) . وتتمثل " العدالة السياسية " في وجود دستور يضمن توزيع الحرية السياسية والمساواة الإجتماعية والحقوق الطبيعية . أما " العدالة الإقتصادية " فتحقق إذا ما نجح النظام الإقتصادي في إشراك جميع الأفراد في الإنتاج العام ^(٤) ، وتتوخى " العدالة الجنائية " الدفاع عن المجتمع ضد الجريمة ، وفي الوقت نفسه تقويم

(١) أحمد جمال الظاهر ، مرجع سابق ، ص ١٧١ .

(٢) أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٨٢ ، ص ٢٣٢ .

(٣) إحسان محمد ، موسوعة علم الإجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، بيروت ، ١٩٩٩ ، ص ٤٦٠ .

(٤) أحمد جمال ظاهر ، مرجع سابق ، ص ١٧٦ .

سلوك الجاني الذي خرج عن إطار المجتمع مع ضمانها لحق كل متهم في أن يتمتع بمحاكمة تتيح له الحق الكامل في الدفاع عن نفسه حتى تنتهي المحاكمة إلى قرار سليم سواء بالإدانة أو البراءة^(١) ، ويشيع أيضاً مصطلح " العدالة المطلقة " أو " الإنصاف " بوصفها عدلاً طبيعياً لا شرعياً ، فالإنصاف يوجب الحكم على الأشياء بحسب روح القانون ، أما العدل فيوجب الحكم عليها بحسب نص القانون^(٢) .

وفي علم النفس يستخدم مصطلح " العدالة الإجتماعية " لوصف شعور معظم الناس بوجوب أن ينال الجميع إستحقاقهم وفقاً لحاجاتهم وجهودهم المبدولة^(٣) .

المطلب الثاني

مضامين العدالة

إن ما وراء القبول العام لقدسية الموقع الذي تحتله العدالة في المساعي البشرية تكمن تناقضات ومشكلات ونزاعات حول طبيعة العدالة وجوهرها وأشكالها ، سواء في الأحاديث العامة أو في العمليات النفسية ويمكن القول أن دافع العدالة إتخذ له أربعة مضامين لم يخرج عنها طوال التاريخ البشري .

(١) عدالة الحاجات :

يتم بموجبها توزيع الموارد بين الأفراد على أساس تلبية أكثر حاجاتهم إلحاحاً بصرف النظر عن مدخلاتهم أو أدائهم دون الأخذ بمبدأ التكافؤ ، مثال ذلك الأسرة ، إذ يقوم الأفراد البالغون فيها بتوزيع الموارد التي يكسبونها على الآخرين طبقاً لحاجاتهم لا لمدخلاتهم .

(٢) عدالة التكافؤ :

(١) على نور الدين ، الآفاق الحديثة في تحقيق العدالة الإجتماعية ، مطابع الأهرام التجارية ، القاهرة ، ١٩٧١ ، ص ٧ - ٨ .

(٢) أحمد خورشيد النوره جي ، مفاهيم في الفلسفة والإجتماع ، دار الشؤون الثقافية العامة ، بغداد ، ١٩٩٠ ، ص ١٧٧ .

(٣) Freedman (1978). Introductory Psychology J.L Publishing Mass chusettes: Addison – Wesley Company, P. A45.

تظهر هذه العدالة لدى الأفراد الذين ينتمون إلى جماعة معينة ممن يدركون أنفسهم بوصفهم وحدة واحدة إذ يشترك الجميع في تقاسم المخرجات بالتساوي " الفرد من أجل الجماعة والجماعة من أجل الفرد " .

(٣) عدالة الإنصاف :

تبرز في مواقف الإعتماد المتبادل كما في السوق حيث يعمل الفرد في تحقيق التكافؤ بين مخرجاته وإستثماراته .

(٤) عدالة القانون :

تعني أن العدالة ليست أكثر أو أقل مما يقرره ممثلو السلطة القانونية للمجتمع ويمكن توظيف الأسس التي تقوم عليها أشكال العدالة السابقة في تطوير القوانين وتقويمها وتعديلها ولكن ما أن يسن القانون حتى يصبح المحدد الوحيد لإستحقاقات الفرد في موقف معين بصرف النظر عن حاجاته ، وإستثماراته ومدخلاته وآرائه^(١) .

(١) The Justice Motive: Equity and (M.J. Lerner (1974) Parity among children. Journal of Peresonality and Social Psychology, 29(4), 539-550.

المبحث الثاني

أهمية تشريعات العمل والصفة الأمرة لقواعده

قبل الحديث عن أهمية تشريعات العمل والصفة الأمرة لقواعده يجب أولاً أن نقوم بتعريف قانون العمل ، فيقصد بتشريعات العمل^(١) تلك القوانين التي تحكم العلاقات القانونية التي تتولد عن عمل شخص لحساب آخر - طبيعي أو إعتباري - في مقابل أجر متى توافرت رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل.^(٢)

وعلى ذلك فقوانين العمل هي مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الخاصة والمتعلقة بالعمل الذي يقوم به شخص مقابل أجر لحساب شخص آخر وتحت توجيهه وسلطته أو إشرافه ورقابته.^(٣)

فليس كل قانون عمل ينظم عملاً أو ناحية من النواحي الإجتماعية يعد من قوانين العمل متى كان لا يتناول علاقة عمل أساسها التبعية والإشراف ، كما أنه من جهة أخرى ليس كل عمل ، يتناوله قانون العمل إذ هو لا يعنى إلا بالعمل المأجور ولحساب صاحب العمل المالك لأداة الإنتاج سواء كان شخصاً طبيعياً أم شخصاً معنوياً.^(٤)

لقد عرفت المادة (٩٠٠) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ عقد العمل بانه) عقد يتعهد به احد طرفيه بان يخصص عمله لخدمة الطرف الاخر ويكون في ادائه تحت توجيهه وادارته مقابل اجر يتعهد به الطرف الاخر . ويكون العامل اجيرا خاصا)، كما عرفت المادة (٢٩) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ عقد العمل بانه (اتفاق بين العامل وصاحب العمل ، يلتزم فيه العامل باداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لتوجيهه وادارته ويلتزم

(١) P. Durand: Traite de droit du travail I P.4.

(٢) J. Rivero et J. Savatier: Droit du travail, Themis 1978, P.9-12.

(٣) د. وفاء حلمي أبو جميل ، الوجيز في قانون العمل ، الجزء الأول ، عقد العمل الفردي ، مكتبة النصر، الزقازيق ١٩٩٢ - ١٩٩٣ ، ص ٥ .

(٤) د. فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الأول ، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ١٩٨٦ ، ص ١٢ .

فيه صاحب العمل باداء الاجر المتفق عليه للعامل) يتضح من هذين النصين بان المشرع العراقي قد حدد عناصر عقد العمل وهي :

العنصر الأول :

تنظيم علاقات العمل العامة الى جانب العمل الخاص الا ما يستثنى منها بقانون كما كان عليه العمل في ظل قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي قبل تحويل عمال الدولة والقطاع العام الى موظفين واخضاعهم الى قوانين الخدمة المدنية والتقاعد المدني ، وبالرجوع الى قانون العمل النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ فقد حدد نطاق سريانه على جميع العمال في القطاعات الخاص والمختلط والتعاوني وهذا ما نصت عليه المادة (٨- اولاً) من قانون العمل النافذ كما حدد نطاق سريانه على المحلات والمنشآت التي تستخدم عاملاً واحداً او اكثر وهذا ما نصت عليه المادة (٨- ثالثاً) من القانون المذكور وبذلك اصبحت بعض احكام هذا القانون تتسجم مع اتجاه الفقه في كل من مصر وفرنسا والذي يقتصر سريان احكام قانون العمل على القطاع الخاص بالدرجة اولى (١).

العنصر الثاني :

أن يتلقى الشخص الذي يؤدي العمل أجراً لقاء العمل الذي يؤديه وعلى هذا يخرج عن نطاق قانون العمل ما يؤديه الشخص من عمل مجاني على سبيل التبرع ليخضع لقواعد تختلف عن قواعد قانون العمل (٢).

العنصر الثالث :

أن يكون العمل خاضعاً أو تابعاً ، أي يؤديه من يقوم بالعمل تحت توجيهه أو سلطة أو رقابة أو إشراف من يؤدي العمل لحسابه ، وعلى هذا يخرج عن نطاق هذا الفرع من فروع القانون ، العمل المستقل الذي يؤديه الشخص دون رقابة أو توجيه ممن يؤدي العمل لحسابه (١).

(١) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، بيروت ، دار المحجة البيضاء، ٢٠٠٨، ص ١٤.

(٢) د. وفاء حلمي أبو جميل ، مرجع سابق ، ص ٦ .

(١) د. اهاب حسن أسماعيل ، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الجزء الأول ، عقد العمل الفردي ، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي ، القاهرة ، ١٩٧٧ ، ص ٦ .

وتفصيل ذلك أن صور العمل الإنساني لا تقع تحت حصر ، وإذا فهم قانون العمل على أنه القانون الذي ينظم صور العمل الإنساني كلها لطغى هذا الفرع من فروع القانون على فروع أخرى كثيرة تقوم بدورها بتنظيم صور مختلفة من العمل الإنساني ، والواقع أن صور العمل الإنساني مختلفة مما يبرر خضوعها لأكثر من فرع من فروع القانون ينظم أنواعاً مختلفة من العمل ، التنظيم الذي يتفق مع طبيعة كل نوع من هذه الأنواع ، لكن ليس معنى هذا أن كل صورة من صور العمل الإنساني تخضع لفرع مختلف من فروع القانون ، ولكن جرى الأمر على تقسيم العمل الإنساني إلى نوعين رئيسيين، عمل مستقل من ناحية، وعمل تابع أو خاضع من ناحية أخرى، مع إخضاع العمل التابع لقانون العمل وإخضاع العمل المستقل لفروع أخرى من القانون، ولهذا التقسيم وجهته ، لأن الرابطة التي تنشأ بين شخصين يؤدي أحدهما العمل تحت إشراف وتوجيه الآخر ، تختلف في طبيعتها عن الرابطة التي تنشأ بين شخصين يؤدي أحدهما العمل مستقلاً دون خضوع لإشراف الآخر أو توجيهه حتى ولو كان العمل يؤدي لحسابه، إن خضوع من يقوم بالعمل التابع لسلطة وإشراف من يتم العمل لحسابه يضعه في حالة تبعية قانونية وهذه الأخيرة تعتبر معيار التفرقة بين ما يخضع من الأعمال لقانون العمل وبين ما لا يخضع له، ولا يستلزم الرأي الراجح فقهاً التبعية الإقتصادية شرطاً لخضوع العمل لقانون العمل ولكن يكتف بالتبعية القانونية دون التبعية الإقتصادية ، ذلك أن قيام الشخص بعمل تابع لحساب شخص آخر تحت توجيهه أو إشرافه ، قد يوجد من يقوم بالعمل في حالة تبعية إقتصادية إذا كان يعتمد أساساً على أجره من ذلك العمل بإعتباره مورده الوحيد ، وهنا يحدث التلازم بين التبعية القانونية والتبعية الإقتصادية. (٢)

كما قد يحدث أن يباشر الشخص عمله على إستقلال دون رقابة أو إشراف من صاحب العمل وأن يكون معتمداً في معيشته على أجره إعتياداً كلياً فهنا تتحقق التبعية الإقتصادية مع تخلف التبعية القانونية ، والذي يعول عليه هو تحقق التبعية القانونية سواء تحققت التبعية الإقتصادية أو تخلفتها إذا ما تم العمل تحت إشراف وتوجيه أو سلطة ورقابة من يتم العمل لحسابه

، أصبحنا في دائرة قانون العمل ، أيا كان نوع العمل ، سواء أكان عملاً عقلياً أو يدوياً ومهما كانت أهمية العمل ، كبيرة أو صغيرة ، وسواء سمي من يقوم به عاملاً أو خادماً أو مديراً . (١)

وبعد أن فرغنا من تعريف تشريعات العمل سوف نتطرق إلى الحديث عن أهمية تشريعات العمل والصفة الأمرة لقواعده .

- المطلب الاول : أهمية تشريعات العمل .
- المطلب الثاني : الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل .

المطلب الاول أهمية تشريعات العمل

(١) د. وفاء حلمي أبو جميل ، مرجع سابق ، ص ٨ .

لا جدال في أن تشريعات العمل تحتل مركزاً مرموقاً بين سائر القوانين وتتمتع بذاتية مستقلة عن غيرها من التشريعات .

وترجع أهمية تشريعات العمل إلى إتصال هذه التشريعات الوثيق بالمقومات الأساسية للمجتمع سواء من الناحية الإجتماعية أو من الناحية الإقتصادية^(١) .

فمن الناحية الإجتماعية فإن تشريعات العمل انما تمتد إلى قطاعات كبيرة من مجموع الشعب وتسعى إلى حماية هذه الطوائف وتحسين حالهم عن طريق ضمان المعاملة العادلة لهم من ناحية الأجور والرعاية الطبية والأجازات اللازمة لإزالة أسباب القلق والتذمر الإجتماعي ، كما أن تحديد ساعات العمل وأيام الراحة يجدد من نشاط العمال ويحفظ لهم الصحة مما يؤثر بالتالي في حياتهم العامة والخاصة^(٢) .

بل أن أهمية قوانين العمل تبدو بالنسبة للأمن الإجتماعي إذ لا جدال في أن قانون العمل يهدف إلى إزالة الصراع الطبقي بين طبقات العمال واصحاب الأعمال وأشاعة التعاون والتوفيق بينهما ولذلك فإن تنظيم روابط العمل تنظيمياً سليماً يعد عنصراً من عناصر الأمن في الدولة^(٣) .

أما من الناحية الإقتصادية فإن قانون العمل بتنظيمه العلاقة بين العمل ورأس المال المستثمر في الإنتاج إنما يحقق مصلحة الإقتصاد القومي ويهدف إلى زيادة الإنتاج وتنمية النشاط الإقتصادي في الدولة فضلاً عن حماية الطبقة العاملة من البطالة ، كما يلعب قانون العمل دوراً على قدر كبير من الخطورة في توجيه الحياة الإقتصادية ، وهو سلاح خطير في تأمين سلامة الحياة الإقتصادية إلى حد كبير ، وإن كان يتعين على المشرع أن يستعمله بكفاءة تامة تحقيقاً للإعتبارات الإقتصادية التي تسيطر على المجتمع ، وبغير هذه الكفاءة في إستعمال قوانين العمل قد تسوء الأحوال الإقتصادية^(١) .

(١) د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، الجزء الاول، الطبعة الثالثة، ١٩٧٩ ، ص ٢٤ ، انظر كذلك

د. إسماعيل غانم ، قانون العمل، القاهرة، مكتبة عبد الله وهبة ،السنة ١٩٦١ ، ص ١٣ .

(٢) د. وفاء حلمي أبو جميل ، مرجع سابق ، ص ١٤ .

(٣) د. فتحي عبد الصبور ، مرجع سابق ، ص ٢٥ .

(١) د. اهاب حسن أسماعيل ، مرجع سابق ، ص ١١ .

إن من أهداف سن قوانين العمل ضمان معاملة عادلة للعمال ومعيشة لائقة وهذا يتم كثيراً بالتدخل عن طريق قوانين العمل لتحديد أجور عادلة أو فرض حد أدنى لها مما يزيد من القدرة الشرائية وهم يمثلون غالبية المجتمع وبالتالي تتأثر حركة الإستهلاك إزدياداً ، ولا شك أن إسباغ هذه الحماية وغيرها على العمال يزيد من أعباء المشروعات الإقتصادية فتحدد أجور مرتفعة وإلزام أصحاب المشروعات بتوفير خدمات عمالية والمساهمة في مشروعات الإدخار والتأمين ، كل هذه الأمور تؤدي إلى زيادة نفقات الإنتاج مما قد يؤثر في إرتفاع الأسعار. (٢)

وإذا كان قد أخذ على التشريعات العمالية أنها تؤدي الى تحميل المشروعات الإقتصادية أعباء وتكاليف مالية بسبب زيادة الأجر أو توفير الخدمات الإجتماعية للعمال وتقرير أجازة سنوية بأجر وراحة اسبوعية مما يترتب عليه زيادة نفقة الإنتاج ، إلا أن ذلك مردود عليه بأن تحسين حال العمال انما يؤدي الى زيادة القوة الشرائية كما سبق وأوضحنا يزيد حجم التداول والإستهلاك وفتح أسواق جديدة للإنتاج وزيادة الاستقرار الاجتماعي وإشاعة الامن وتحسين الصحة العامة. (٣)

ولا مراء في أن المشرع حين يقوم بتقنين تشريعات العمل انما يراعي تلك الآثار الإجتماعية والإقتصادية التي تتصل بهذه التشريعات ، فيقيمها على أسس اقتصادية ويحقق بها العدالة الإجتماعية ، حتى تصدر هذه التشريعات مسابرة للبيئة الإجتماعية والظروف الإقتصادية التي تعيش فيها وحتى يتحقق بها عنصرا كفاية الإنتاج وعدالة التوزيع، وعلى ذلك فأن تشريعات العمل أضحت ضرورة إجتماعية وإقتصادية يجب أن تقوم الدولة بتحقيقها وبسن التشريعات اللازمة لذلك وتبعاً لأثر قانون العمل على حياة العاملين والحياة الإجتماعية والنواحي الإقتصادية في المجتمع فإن مشكلات العمل أصبحت تتمتع بأهمية بالغة في المجتمع المعاصر حتى أن

(٢) د. اهاب حسن إسماعيل، مرجع سابق ، ص ١٢ .

(٣) د. أسماعيل غانم ، مرجع سابق ، ص ٦ .

كثيراً من دساتير الدول والمعاهدات الدولية إنما تعتمد إلى تنظيم روابط العمل في نصوص خاصة. (١)

المطلب الثاني

الصفة الآمرة لقواعد تشريعات العمل

(١) د. فتحي عبد الصبور ، مرجع سابق ، ص ٢٦ .

لم يتدخل المشرع في تنظيم علاقات العمل وروابطه بما في ذلك عقد العمل الفردي وهو الأساس الغالب لكل هذه العلاقات إلا تحقيقاً للصالح العام وحماية العامل وإيجاد التوازن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل الأمر الذي تقتضيه زيادة الإنتاج ، فقد رتب المشرع على تعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام " الإجتماعي آثاراً أهمها:

- أ . بطلان كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل ما لم يكن أكثر فائدة للعامل .
 ب . تقرير جزاء جنائي على مخالفة اي حكم من أحكام قانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له متميز بخصائص معينة .

اولاً. بطلان كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل ما لم يكن أكثر فائدة للعامل :

ان كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل يقع باطلاً اذا تعلق بالنظام العام ، سواء ورد هذا الشرط في عقد عمل فردي او في اتفاق لاحق عليه أو عقد عمل مشترك أو في لائحة النظام الاساسي أو اللائحة الداخلية التي يضعها صاحب العمل ويرتضي العامل الإستمرار في العمل على أساسها اذ تعتبر مكملة لعقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل ، ان بطلان الشرط المخالف ليس قاصراً على مخالفة الأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي بل يمتد إلى مخالفة أحكام قانون العمل برمته. (١)

وتكمن العلة في هذا الحكم هي حماية العمال ورعاية مصالحهم فقانون العمل يتضمن الحد الأدنى للحماية ولايجوز النزول عنها او الانتقاص منها وهذا ما تؤكدته المادة (٩) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧. (٢)

كما أن الشرط المخالف يقع باطلاً لو كان سابقاً على العمل بالقانون أي ولو كان وارداً بعقود مبرمة قبل نفاذ قانون العمل ، ولا يقصد بذلك أن ينسحب أثر البطلان إلى ما ترتب على الشرط الباطل منذ ابرام العقد أي بأثر رجعي وإنما المقصود أن يبطل الشرط - من تاريخ العمل

(١) د. حسن كيرة ، مرجع سابق ، ص ٧٣ ، د. اسماعيل غانم ، مرجع سابق ، ص ٧٩.

(٢) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل، مرجع سابق ، ص ١٦

بالقانون وما ترتب عليه من آثار لم تكتمل عند صدوره^(١)، وذلك استناداً الى مبدأ فورية القوانين المتعلقة بالنظام العام ، وأثر هذا البطلان للشرط المخالف انما يقتصر على هذا الشرط ولا يمتد إلى العقد ذاته أو الى الشروط الأخرى الواردة به بل يستبعد الشرط المخالف وتطبيق أحكام القانون او عقد العمل الجماعي ان وجد ويبقى العقد (وكذلك الشروط الأخرى) صحيحاً ولو تبين ان العقد ما كان يتم بغير الشرط الباطل ذلك بأن هذا البطلان قد تقرر بنص خاص في قانون العمل ، كما أن هدف المشرع من بطلان الشرط المخالف لأحكام قانون العمل الذي يورده المتعاقدان انما هو تطبيق القانون الأمر الذي يلزم أطراف العقد على احترامه سواء عند التعاقد أم أثناء تنفيذه أو عند انتهائه او إنهائه.^(٢)

أ. إستثناء الشرط الأكثر فائدة للعامل من البطلان .

لقد استثنى المشرع من البطلان عند مخالفة كل شرط لأحكام قانون العمل الشروط الأكثر فائدة للعامل ، وهذا الإستثناء ليس مقصوراً على الشروط المخالفة لأحكام قانون العمل الخاصة بعقد العمل الفردي وانما يمتد الى كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل برمته ، وهذا ما اكد عليه قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ في المادة (٩) حيث تنص على (تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون ، الحد الأدنى لحقوق العمال ، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل ، تطبق على العمال احكام هذا القانون او احكام التنظيم الخاص ، ايهما افضل)،وقد وضع الفقه ضوابط يمكن ان يستعان بها للتعرف على الشرط الأكثر فائدة للعامل ومنها :

١. يجب أن تنصب المقارنة بين النص القانوني والشرط المخالف له على مضمون كل منهما مع إهمال الآثار الإقتصادية البعيدة التي قد تترتب على تنفيذ الشرط كالشرط الذي قد يؤدي الى زيادة او ارتفاع الأسعار او الى توقف المشروع وتعرض العمال للبطالة وغير ذلك .

(١) د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الأولى ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ١٩٨٢ ، ص ٤٦ .

(٢) د. فتحي عبد الصبور ، مرجع سابق ، ص ٦٩ .

٢. ينظر في الشروط الواردة في نظام العمل الداخلي للعمل او في عقد العمل الجماعي الى صالح مجموع العمال لا الى مصلحة عامل منفرد بعينه لأنها تقررت لمصلحتهم جميعاً ، أما بالنسبة لعقد العمل الفردي فالعبرة في التعرف على الشرط الأكثر فائدة بالنظر الى مصلحة العامل المتعاقد .

٣. في حالة تعدد الشروط المخالفة في العقد ، فاذا كان بعض هذه الشروط اكثر فائدة للعامل والبعض الآخر اقل فائدة من حكم القانون وكانت هذه الشروط مستقلة كل منها عن الآخر فان الشروط الاقل فائدة تبطل وتصح الشروط الأكثر فائدة ، على أن الأمر يتغير لو كانت هذه الشروط مترابطة لا يمكن تجزئتها بحيث تشكل نظاماً متكاملأً له كيان خاص فان العبرة في تعرف ما اذا كان هذا النظام اكثر فائدة من النظام الذي وضعه القانون بالنظر الى كل نظام في جملته اي ان العبرة بالنتيجة التي يسفر عنها تطبيق كل من النظامين على حده دون الجمع بينهما .

٤. ان الشرط المخالف الاكثر فائدة للعامل يدخل ضمن السلطة التقديرية للقاضي الذي يستخدم معياراً موضوعياً من خلال التحري عن الغرض الاساس الذي استهدفه المشرع من وضع قاعدة قانونية معينة وبذلك يستبعد المعيار الشخصي القائم على مصلحة العامل الذي يتوقف على رايه الشخصي.^(١)

ب. حكم الصلح او الإبراء من حقوق العامل .

(١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ١٦-١٧ ، انظر كذلك د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح قانون العمل ، مؤسسة البستاني للطباعة ، القاهرة ، السنة ١٩٨٩ ، ص ٢٣

لا مرء في أن الصلح هو عقد رضائي والإبراء هو عمل ارادي ، لا يصحان اذا تضمنا النزول عن بعض حق قرره المشرع لاعتبارات متعلقة بالنظام العام^(١) ، وذلك في أي وقت يتم فيه هذا الصلح أو الإبراء ، على ان هذه القاعدة العامة لا تمنع من جواز التخالص عن الحق بعد نشوئه، بما يفيد استيفاءه كما تجيز التصالح أو الإبراء من الحق بعد نشوئه لانه بعد ثبوته يتحول الى مصلحة مالية يجوز التصالح أو الإبراء عليها اما النزول مقدماً ، قبل نشوء الحق فانه يعد باطلاً ، ومع ذلك رأى المشرع - حماية لمركز العامل وهو الطرف الضعيف بالنسبة لصاحب العمل - ان يبطل كل مصالحة أو ابراء اذا تم خلال سريان العقد ولغاية ستة اشهر على انقضاء علاقة العمل متى كان الإبراء أو التصالح يخالف احكام قانون العمل وذلك رعاية لمصلحة العامل وتمكيناً له من الحصول على حقوقه، وهذا ما أكدت عليه المادة (١١) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ التي تنص على (يقع باطل كل صلح او تنازل او ابراء من الحقوق المقررة للعامل بموجب احكام هذا القانون ، خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة اشهر على انتهائها).^(٢)

وهذا البطلان مشروط بما يلي :

١. ان تكون المصالحة أو الإبراء مخالفاً لاحكام قانون العمل دون غيره من القوانين الأخرى ، ومن ثم فلا يمتد البطلان الى التخالص عن حقوق يقررها الاتفاق بين الطرفين زيادة على ما يقرره القانون.
٢. ان تكون المصالحة أو الإبراء منصبا على الحقوق الناشئة عن عقد العمل اي الحقوق المتولدة بسبب العقد كالأجر أو التعويض عن الفصل سواء كان قوام المسؤولية عنها المسؤولية العقدية ام المسؤولية التقصيرية .
٣. ان تتضمن المصالحة او الإبراء تنازلاً عن حق من حقوق العامل اما اذا لم يتضمن الاتفاق ذلك التنازل عن حق وانما افاد استيفاء الحق والاقرار به فانه لا يكون باطلاً، ويشترط البعض ان تتضمن المصالحة بياناً بالحقوق التي استوفها العامل اما اذا لم تكن الحقوق مبينه في المصالحة وانما اقر العامل انه قد استوفى جميع حقوقه في حين انه في الحقيقة لا يكون قد استوفها كلها فان للعامل في هذه الحالة ان يطعن في هذه

(١) نص المادة (٥٥١) من قانون العمل المصري الملغي رقم(٩١) لسنة ١٩٥٩.

(٢) د. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص ٥٠ - ٥١ .

المصالحة بالصورية ويجوز له اثبات ذلك بكافة طرق الإثبات اذ تكون الصورية في هذه الحالة وسيلة للتحايل على القانون ، وبطلان المصالحة يقتصر اثرها على كونها صلحاً يحسم النزاع بشأن ما يتناوله من حقوق ، ومن ثم فاذا بطلت المصالحة كان للعامل أن يطالب بما له من حقوق لم يقبضها اولم يستوفها من صاحب العمل وان كان هذا البطلان لا يعدم حجية ورقة المصالحة فيما يكون قد تضمنه من استلام العامل قدراً معيناً مما يستحقه.^(١)

ثانياً. الجزاء الجنائي :

لم يكتف المشرع العراقي بتقرير البطلان لمخالفة قواعد قانون العمل الامرة وانما قرر توقيع عقوبات جزائية في الوقت ذاته والتي تتراوح بين عقوبة الحبس او الغرامة او بهما معا^(٢)، وهذا ماقررتة المواد (٢٤، ٥٣، ٧٩، ١١٣، ١١٨) من قانون العمل العراقي النافذ المعدلة بموجب امر سلطة الائتلاف المؤقتة رقم (٨٩) ، اما المشرع المصري فقد جعل (تعلق احكام قانون العمل بالنظام العام) مخالفة ما يفرضه من التزامات سواء من قبل العامل ام صاحب العمل جرائم يعاقب عليها قانوناً ، وهذا ما يستشف من نصوص المواد (٢٣٢-٢٥٧) من قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ (تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات).

المبحث الثالث

(١) د. علي العريف ، شرح تشريع العمل في مصر ، الجزء الاول ، القاهرة ، ١٩٥٤ - ١٩٥٥ ، ص ١٠٠ .

(٢) د. محمد على الطائي ، الضمانات الجزائية في قانون العمل وتطبيقاته ، بحث منشور في مجلة القضاء تصدرها نقبة المحامين العراقية ، العددان الثالث والرابع ، مطبعة الشعب ، ١٩٨٨ ، ص ٨٥ -

التطور التاريخي لعلاقة العمل

روابط العمل بالمعنى المعروف اليوم تفترض حرية الأفراد في التعاقد على العمل ، هذه الحركة التي لم يكن مسلماً بها في الجماعات القديمة مما كان يتنافي مع قيام علاقة العمل التي يتدخل القانون اليوم لتنظيمها ، وحتى بعد التسليم بأثر الثورة الفرنسية في حرية الأفراد في العمل فإن تقديس الحرية وقف وقتاً طويلاً حائلاً دون التدخل في تنظيم علاقات العمل حتى لا يهتم المشرع بالتدخل في تقييد هذه الحرية وإنما تركت للأفراد الحرية الكاملة لتنظيمها وفقاً لاحكام القانون المدني. (١)

قامت أقتصاديات الجماعات القديمة على اساس نظام الرق بما كان يتفضيه من وجود علاقة ملكية وعبودية بين العبد والسيد الذي كان يعتبر الأول شيئاً خاضعاً لسلطانه مجبراً على العمل دائماً لديه ، فلم تكن الأمور بحاجة الي التدخل في تنظيم علاقة العمل التي لا تقوم الا على وجود الحرية في العمل ، وقد كانت منتهيه بين السيد والعبد، ومع ذلك وجدت علاقات عمل قام فيها بعض الأحرار بعمل تابع مأجور لحساب آخرين وتحت إشرافهم ، إلا انها كانت نادرة للغاية وغلب على تسمية عقد العمل في ذلك الوقت اسم عقد (إيجار الاشخاص) في القانون الروماني والشريعة الاسلامية باعتبار ان العامل كان يؤجر قوة عمله كما يؤجر السيد قوة عبده وهي تسمية امتد اثرها حتى اليوم. (٢)

ونظراً لندرة العلاقات والاعتماد أساساً على عمل الارقاء لم تنشأ في هذا الوقت علاقات عمل تابع بالمعنى المعروف اليوم ، بل اكتفى بالنظر الى العمل على أنه سلعة يرد عليها الإيجار ، وفي القرون الوسطى تغير نظام العمل عما كان عليه الحال في الجماعات القديمة حيث ان المتغيرات الاجتماعية التي واجهت المجتمع الانساني انذاك بفعل تعاليم الشرائع السماوية التي تنادي بالمساواة بين البشر قد ادت بدورها الى تفويض نظام الرق مما مهد الى ظهور نظام اخر هو نظام الاقنان الذي يعد اخف وطأة من نظام الرق وبموجبه ظهرت طبقتان هما (طبقة السادة او الملاك من اصحاب المقاطعات والاراضي) و (طبقة العبيد او الاتباع)

(١) د. وفاء حلمي أبو جميل ، مرجع سابق ، ص ١٥ .

(٢) د. وفاء حلمي ابو جميل ، مرجع سابق ، ص ١٦ ، انظر كذلك علي جديع عفر الجعفي، المشاركة العمالية في الادارة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق- جامعة النهريين، بغداد، ٢٠٠٧، ص ٨-٩ .

فخضعت الزراعة لنظام الاقطاع ، والصناعة لنظام الطوائف، ففي ظل الاقطاع في الزراعة اصبحت النظرة الى الافراد نظرة تبعية للارض التي كانت تابعة لصاحب الاقطاع ، وكان يتحتم على الافراد ان يعملوا في خدمة صاحب الارض دون حاجة الى تنظيم العلاقة ، فلم يكن للافراد حرية العمل لدى شخص آخر خلاف صاحب الاقطاع على الرغم من الفارق بين نظام الرق ونظام الاقطاع.(١)

اما نظام الطوائف بالنسبة للصناعة فقد كان اهل كل صناعة او حرفة يكونون طائفة بالتدرج الطبقي ، من الصبي تحت التمرين الى العريف او العامل او المعلم وشيخ الطائفة ، تستقل بحكم شئون الصناعة او الحرفة التي تمثلها بوضع نظام الترقى والاجور واوقات العمل والراحة والأجازات.(٢)

وفي ظل نظام الطوائف لم يكن من الجائز لاي شخص اعتراف حرفة معينة الا برضى الرؤساء في الطائفة خاصة بعد ان انتهى الامر الى جعل الترقى في داخل الطائفة قاصراً على أبناء المعلمين مما بدأ يولد الاحساس بازدياد التفاوت الاقتصادي والاجتماعي بين اصحاب الأعمال وبين العمال الذين بدأوا يعانون من ارتفاع الاسعار على الرغم من عدم ارتفاع اجورهم مما ادى الى تكتلهم في تجمعات ضد أصحاب الاعمال ، ثم قامت الثورة الفرنسية على اساس الحرية والمساواة، وقد تولد عن مبادئ الثورة الفرنسية الاعتراف للافراد بالحرية السياسية القانونية والاقتصادية ، لقد اعترفت الثورة الفرنسية بالحرية السياسية للافراد فأطلقت الحريات العامة ومنها حرية العمل مما ادى الى الغاء نظام الطوائف ، واصبح من حق العامل ان يختار صاحب العمل ، ومن حق صاحب العمل ان يختار العامل ، ووقف الطرفان على قدم المساواة وترتب

(١) د. جلال القرشي ، شرح قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة ، الجزء الاول ، علاقات العمل الفردية ،

مطبعة الازهر ، بغداد ، ١٩٧٢ ، ص ١٣

(٢) د. اهاب حسن اسماعيل ، مرجع سابق ، ص ١٥ .

على اعلان الحرية القانونية ان ساد مبدأ سلطان الارادة واصبح العقد اعدل الوسائل لحكم علاقات العمل^(١).

غير أن اطلاق الحريات على ذلك النحو ادى الى نتائج عكسية ، وذلك ان المساواة المطلقة التي قام عليها المذهب الفردي كانت مساواة نظرية في علاقة اصحاب العمل بالعمال، فقد استغل اصحاب العمل حاجة العمال وضعفهم ازاء احتياجاتهم الدائمة الى ما يحصلون عليه من أجر ، وبدأوا في املاء شروطهم عند ابرام عقد العمل ، واصبح العامل خاضعاً لقانون العرض والطلب في سوق العمل ، ونظراً لكثرة العرض فقد ادى ذلك الى تحكم اصحاب العمل بمستوي الاجور فكثرت تشغيل العمال لنسائهم وأولادهم للاستعانة بأجورهم ، وفي ظل روابط العمل هذه فقد سعى أصحاب العمل الى الربح بكل الوسائل حتى ولو كانت على حساب اقتطاع جزء من اجور العمال في صورة غرامات مع دفع العمال الى العمل في اماكن لا توجد فيها الاحتياطات الصحية^(٢).

كما انتشر استعمال الآلات مما عرض العمال لمخاطر جسيمة نتيجة اصابتهم مع عدم كفالة حمايتهم اللازمة^(٣) .

وبدأ العمال يحسون بالغبن الواقع عليهم ، وساعد على ادراكهم لما كان يحق بهم من ظلم انتشار التعليم وازدياد الفروق بينهم وبين اصحاب الاعمال نتيجة تقدم الصناعة وظهور الرأسمالية فكونوا نقابات للدفاع عن مصالحهم ولجأوا الى الاضراب ، كما لجأ اصحاب العمل الى اغلاق المصانع للتأثير على العمال ، وازاء ازدياد المظالم التي حلت بطبقة العمال بدأ الاحساس باخفاق نظام الحرية وبضرورة تدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل حيث بدأ هذا

(١) وسام محمد خليفة احمد ، الخصائص الاساسية لقانون العمل ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهدين ، بغداد ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٠ .

(٢) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٢٨-٢٩ ، انظر كذلك د، همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٩ ، ص ١٧-١٨ .

(٣) د. وفاء حلمي أبو جميل، مرجع سابق ، ص ٢٠ .

التدخل في منتصف القرن التاسع عشر ولكن بصورة جزئية عالج فيها المشرع تحديد ساعات العمل وحقق بعض الحماية لتشغيل الاحداث . (١)

وبدأ التدخل الجذري في نهاية القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين عندما بدأ المذهب الاجتماعي في الظهور وبعد ان بدأ مذهب التدخل الاقتصادي في الانتشار مع تحول الطبقة العاملة الى قوة سياسية اثرت في المجالس التشريعية وهي كلها عوامل تولد عنها قانون العمل بمعناه الحديث. (٢)

فقد قام وانتشر المذهب الاجتماعي في القانون الذي قام على اساس ضرورة اتخاذ الدولة موقف ايجابي لتحقيق صالح الجماعة واهداف مبدأ سلطان الارادة مما اكد واجب الدولة في التدخل لتنظيم علاقات العمل ، وانتشرت مذاهب التدخل الاقتصادي التي دعت الى ضرورة تدخل الدولة في تنظيم العمل لارتباطه الوثيق بالاقتصاد وتأثيره فيه ، ولئن كانت مذاهب التدخل قد اختلفت بين مذاهب شتى ، الا ان كل هذه المذاهب بما نادى به ساعدت على تدخل المشرع في تنظيم مسائل العمل ، وقد ساعد هذا التدخل تحول الطبقة العمالية الى قوة سياسية كبيرة بعد التسليم بمبدأ الانتخاب نتيجة لكفاح الطبقة العاملة ونقاباتهما ، ولجأ العمال الى تكوين الاحزاب ، وقد نجحت بعض هذه الاحزاب في الوصول الى الحكم مما ساعد على الاهتمام بالتدخل في تنظيم روابط العمل لمصلحة العمال وانتهى الامر في أغلب الدول الاوروبية الى ظهور قانون العمل في اوائل القرن العشرين بل والى تقنينه واعتباره فرعاً مستقلاً من فروع القانون . (٣)

(١) د. عبد الحكيم الرفاعي ، الاقتصاد السياسي ، الجزء الثاني ، القاهرة ، بدون سنة طبع ، ص ٤٨٨ وما بعدها

(٢) د. اهاب اسماعيل ، مقال مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل ، مجلة القانون والاقتصاد ، السنة ٣٥ ، العدد الاول ، ص ٣٦٩ وما بعدها .

(٣) لمزيد من التفاصيل راجع د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٧، ص ١٩

وعلى ذلك فاننا سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب :

المطلب الاول : مبدأ الحرية الفردية .

المطلب الثاني : التطور الحديث لعلاقة العمل (نظرية المشروع) .

المطلب الثالث : نطاق سريان قانون العمل .

المطلب الأول

مبدأ الحرية الفردية (مبدأ سلطان الإرادة)

يعد مبدأ سلطان الإرادة من نتائج المذهب الفردي الذي يقدر الحرية الفردية، والذي يعتبر الفرد هو محور المجتمع. فالهدف من تنظيم المجتمع، في نظر هذا المذهب هو حماية الفرد وتحقيق مصلحته الخاصة. فطالما كان الإنسان حراً فإن إرادته يجب أن تكون كذلك. وهذه الإرادة الحرة هي التي تملك إنشاء العقد وهي التي تملك أيضاً تحديد آثاره بمنأى عن أي قيد يرد عليه في القانون ، ومن القوانين المدنية التي تأثرت إلى حد كبير بالمبدأ المذكور، القانون الفرنسي (تقنين نابليون الصادر عام ١٨٠٤) فالمادة (١١٣٤) منه قد جاءت عنواناً لمبدأ سلطان الإرادة في إنشاء التصرفات القانونية، حيث نصت على (أن الاتفاق إذا تم شرعاً فإنه يقوم مقام القانون لمن تعاقد)، كما ذهب إلى هذا الاتجاه القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ إذ نصت المادة (١٤٧) فقرة (١) منه على ما يلي (١-العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون).^(١)

ولم يخرج القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ عن القوانين سالفة الذكر في التأثر بمبدأ سلطان الإرادة وما لها من دور في تكوين أو إنهاء أو تعديل التصرفات القانونية، فاعتبر العقد شريعة المتعاقدين وقد نصت المادة (١٤٦) فقرة (١) على ذلك بأنه (١-إذ نفذ العقد كان لازماً، ولا يجوز لأحد العاقدين الرجوع عنه ولا تعديله إلا بمقتضى نص في القانون أو بالتراضي) ،

(١) أ. بسام مجيد سليمان د. اكرم محمود حسين، موضوعية الإرادة (دراسة تحليلية مقارنة في ضوء ادارة المخاطر والتشريعات القانونية)، كلية القانون ، جامعة الموصل، منشور على الصفحة الالكترونية

والواقع أن ما قرره التشريعات المدنية (مصري، عراقي) من إبراز لقوة الرابطة العقدية وإلزامها بفعل الإرادة يعود لنص المادة (١١٣٤) من القانون المدني الفرنسي، لأن تلك القوانين قد تأثرت بصورة مباشرة بما وضعه المشرع الفرنسي في تلك المادة، وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى أن القوانين المدنية المقارنة في موادها المشار إليها سالفاً، لم تكن الغاية منها الأخذ بمفهوم المذهب الفردي على إطلاقه، بل حاولت تلك القوانين مسايرة الاتجاهات المعاصرة لمبدأ سلطان الإرادة، فقد أصبحت الاتجاهات المعاصرة تسير نحو تقييد دور الإرادة في نطاق العقد. (١)

ذلك أن حرية الإرادة ترتبط بالفلسفة الفردية، ولما كانت الأفكار السائدة في المجتمعات الحديثة هي الأفكار الاجتماعية، فقد أدى ذلك إلى ازدياد القيود على سلطان الإرادة، "فالأفكار الاجتماعية تنادي بضرورة تدخل الدولة عن طريق أحكام القانون لتنظيم علاقات الأفراد في معاملاتهم الخاصة، تنظيمًا إجباريًا لا يترك لإرادتهم كثيراً من الحرية في تنظيم تلك المعاملات فقد تغيرت الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي نشأ في رحابها مبدأ سلطان الإرادة، وسارت تشريعات الدول نحو الاشتراكية التي ترى الاعتراد بمصالح الجماعة قبل مصلحة الفرد، فظهر أنصار المذهب الاجتماعي. (٢)

فالاكتداد بمصلحة الجماعة يقتضي منع تسلط الطرف القوي في التعاقد على الطرف الضعيف، بل ينبغي تقييد إرادة الأول لمصلحة الأخير. فالعامل وصاحب العمل كلاهما يملك الإرادة الحرة في التعاقد إلا أنهما ليسا على قدم المساواة، فأحدهما طرف قوي يملك إملاء شروطه على الطرف الآخر الضعيف، ولذلك يجب تقييد إرادة صاحب العمل لمصلحة العامل وكذلك لم تعد الإرادة حرة في تحديد مضمون الالتزامات العقدية، فقد أصبح الآن تدخل المشرع في تحديد هذا المضمون أمراً عادياً، كما لم تعد إرادة الأفراد حرة في إنهاء العقد بالاتفاق أو في تعديله، لذلك فقد يتدخل القانون ويضع تنظيمًا معيناً لعقد من العقود، بحيث لا يجوز لإرادة الأفراد الخروج على هذا التنظيم بالتعديل، "فالمصالح العام يخول الدولة أن تتدخل لإقامة مساواة حقيقية بين المتعاقدين، لمنع تحكم فريق بالاستناد إلى قوة اقتصادية جبارة أو الاستفادة من ظروف العرض والطلب المواتية وتطبيقاً لهذا المذهب صدرت في مختلف الدول قوانين تجبر

(١) وسام محمد خليفة احمد، مرجع سابق، ص ٢٤

(٢) أ. بسام مجيد سليمان د. اكرم محمود حسين، مرجع السابق.

الملاك على التأجير بأجر معين، وتقرر تجديد عقود الإيجار بعد فوات مدتها جبراً على المؤجرين، وتحدد شروط عقد العمل، وتخضع كثيراً من السلع للتسعير الجبري، مما يؤكد منطق المذهب الاجتماعي في تغليب صالح الجماعة، ان المناداة بالحرية والمساواة المطلقة بين الافراد لاتخرج عن كونها امرا خياليا غير مبني على اساس سليم وذلك لان المساواة الواقعية الفعلية غير موجودة بين الافراد بسبب اختلاف مراكزهم الاقتصادية وبالتالي فان القول بتساويهم في حرية الارادة هو قول نظري خيالي اذ ان اطلاق الحرية في هذه الحالة يعني اطلاق حرية صاحب العمل ليملي شروطه على العامل باسم الحرية والمساواة دون ان يملك الاخير فرصة متكافئة لمناقشة هذه الشروط ، ان الوضع السيئ الذي وصل اليه العمال هو الذي دفع المشرع الى ان يخرج عن فكرة الحرية ومفهومها القديم فصدر في ٢٢ اذار ١٨٤١ قانون في فرنسا يحرم تشغيل الاطفال الذين هم دون سن الثامنة كما يحدد ساعات العمل اليومي للاحداث دون الثامنة عشر باثنتي عشرة ساعة يوميا.^(١)

المطلب الثاني

التطور الحديث لعلاقة العمل (نظرية المشروع)

يجب أن نلاحظ في بادئ الامر ان الاستخدام القانوني لاصطلاح "المشروع" حديث نسبياً فهذا الاصطلاح الاقتصادي لم يذع استخدامه في اللغة القانونية الا منذ ما يقرب من نصف قرن تقريباً ، ولعل السبب في ذلك مرجعه الى ان قواعد القانون الوضعي في فرنسا وفي مصر لا تفرق بين المشروع وشخص القائم على تمويله وتنظيمه ، فهو يختلط وفقاً للنظريات التقليدية بشخص المنظم ، فلا يتمتع بأي استقلال قانوني ، ومن ثم لا تثبت له ذمة مالية متميزة ، فحقوق المشروع اذن هي حقوق الممول ، والتزامات المشروع تنصب في ذمة هذا الاخير.^(٢)

ونتيجة لذلك ظل " المشروع " وفقاً لعبارات الاستاذ "ريبير" مستندا وراء حق الملكية ، فالممول مالك لاصول المشروع فتستطيع ان يؤجرها او يرهنها او يبيعها ولا يكون في ذلك متعبداً

(١) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الأولى، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٠، ص ١٠-١١ .

(٢) د. علي سيد قاسم، قانون الاعمال ، الجزء الاول ، دار النصر للتوزيع والنشر بجامعة القاهرة ، ١٩٩٧، ص ٩٥ .

للمكنات التي يوفرها له حق ملكيته ، فهو اذ يستخدم ادواته في الانتاج فانه يمارس مكنة الاستعمال التي يتضمنها حق الملكية ، وعندما يحصل على ثمار هذا الاستخدام فانه يكون في اطار مكنة الاستغلال المنفرعة عن حق الملكية ، وعندما يبيع غلة الانتاج او ادواته او ينهي استغلاله او يتخلص منه لا يكون ايضاً متعدياً لمكنة التصرف ذلك ان تلك الافكار التقليدية المأخوذة من القانون المدني والموروثة عن القانون الروماني لا تعرف الا المالك ولا تعني بالبحث عن المنظم او الممول. (١)

ويقصد بالمشروع في قانون العمل بأنه (مجموعة من العمال الذين يقومون بانجاز العمل بالوسائل المادية وغير المادية المتاحة بأشراف وتوجيه صاحب العمل لتحقيق هدف مشترك يخدم مصالح الطرفين والمجتمع معاً). (٢)

كما يمكن تعريفه بأنه (مجموعة من الوسائل المادية وغير المادية وهيئة دائمة من المستخدمين والعمال تشتغل على العموم في مكان واحد لغرض واحد وهي خاضعة لإدارة فنية مشتركة). (٣)

أن المشروع بالمعنى القانوني يتكون من اجتماع عناصر متعددة وهذه العناصر هي:

اولاً: العنصر البشري:- ويتمثل في

أ. صاحب العمل : الذي يملك السلطة العليا وعدد من الأشخاص هم العمال بمختلف فئاتهم صاحب العمل هو رئيس المشروع الذي يتولى إدارته وتنظيمه وتوجيهه بعماله ووسائله المادية وغير المادية باتجاه الهدف الذي يرمي لتحقيقه، وقد عرفه المشرع العراقي في المادة (الثامنة/ ثانياً) من قانون العمل النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر) وقد عرفه المشرع المصري في المادة الأولى من قانون العمل رقم

(١) Ripert, les aspects juridiques du capitalisme, op. cit. n. 120, aussi, champaud et paillesseau, op. cit., Despax, l'entreprise et le droit, n11, lambert Introduction a l'examen de la notion juridique d'entre prise, R.T.D.com.P.77.

(٢) د. شاب توما منصور، نظرية المشروع في قانون العمل، بحث في مجلة القانون والاقتصاد كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٦٧، ص ٤٣.

(٣) د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨، ص ١٥.

(١٣٧) لسنة ١٩٨١ الملغى بالتعريف نفسه ، كما عرفه قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة (١/ب) بنفس التعريف. (١)

ب. **العامل** : ويمثل العمال العنصر البشري الثاني للمشروع، وقد عرفه قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ بأنه: (الشخص الذي يؤدي عملاً لرب العمل لقاء أجر بموجب اتفاق خاص أو عام شفهي، أو تحريري، ويكون عند أدائه تحت توجيهه وإدارته أو على سبيل التدريب أو التجربة) ، في حين عرفه قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ بأنه (كل من يؤدي عملاً لقاء أجر يكون تابعاً في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل) في المادة الثامنة منه، وقد عرفه قانون العمل المصري الجديد في المادة (١/أ) بأنه (كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه ، حيث لا يمكن تصور العامل إلا أن يكون طبيعياً ذكراً كان أم أنثى يرتبط مع صاحب العمل بعقد يلتزم فيه بأداء عمل يحدد ابتداءً ويكون خاضعاً لإدارة صاحب العمل وتوجيهه مقابل ما تم الاتفاق عليه من أجر بغض النظر عن أسلوب دفعه. (٢)

ثانياً: العنصر المادي: وهي وسائل الإنتاج المستخدمة كالألات والمواد الأولية .

يجب أن تكون هناك فكرة للمشروع المراد تحقيقها، فيؤدي عمال المشروع العمل المتفق عليه بغية تحقيق تلك الفكرة والتوصل إلى غاية المشروع، والعمل هنا هو خليط من جهد بشري (للعمال) مع الآلات المستخدمة والمواد الأولية تشكل نتيجة واحدة وهي الإنتاج أو الخدمات المطلوبة التي يهدف المشروع إلى تحقيقها، وعرف قانون العمل العراقي الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ العمل بأنه (كل ما يبذل من جهد إنساني فكري، تقني أو جسماني لقاء أجر) في حين إن قانون العمل العراقي النافذ قد خلا من تعريف العمل ، والعمل قد يكون جسمانياً وهو ما

(١) فايز النجيب وعبد الرحمن بكر، قانون العمل الموحد علماً وعملاً، القاهرة ، دار الفكر العربي، بدون سنة طبع ، ص٦.

(٢) د. يوسف الياس ، قانون العمل العراقي (شرح مفصل لأحكام قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ المعدل)، الجزء الاول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الأولى، مكتبة التحرير، بغداد ، ١٩٨٠. ص٧٦، انظر كذلك د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، الطبعة الثانية، مطبعة المعارف، بغداد ١٩٦٩، ص١٩٨.

يطلق عليه بالاعمال المادية وقد تكون أعمالاً فكرية أو تقنية وهي ما تسمى بالأعمال غير المادية.^(١)

ويفترض في العمل أن يكون ممكناً ومعيناً أو قابلاً للتعيين وعدم مخالفته للقانون، وفي حالة عدم النص على قيمة العمل في العقد يأتي دور القضاء لتحديده بالاستناد إلى عمل المثل أو عرف المهنة أو مقتضيات العدالة وإلا اعتبر العمل باطلاً.^(٢)

ثالثاً: العناصر غير المادية: كبراءات الاختراع.^(٣)

ويجب أن تتلاحم هذه العناصر لإنجاح المشروع بوصفه مجعماً منظماً يقوم على مبادئ وتحكمه سلطات وسابقاً كانت هذه السلطات المسيطرة على المشروع مطلقة بيد واحدة. أي كان لرئيس المشروع صفة مزدوجة وهي ملكية المشروع والسيادة على العمل بواسطة عقد العمل ثم تطورت السلطة في اتجاه ديمقراطي لتصبح مناصفة بين أصحاب العمل من جهة والعمال بواسطة ممثليهم من جهة أخرى.^(٤)

ت. التمييز بين فكرة المشروع وفكرة المنشأة .

إذا كان المشروع في نظر الاقتصاديين وحدة انتاجية اقتصادية فتجمع فيها العناصر البشرية (العمال) والعناصر المادية (رأس المال) بهدف تحقيق النشاط الاقتصادي فان فكرة المشروع في قانون العمل فكرة مستقلة.^(٥)

اذ يميز المشروع في قانون العمل عناصر ثلاثة : عمل للتنفيذ لا يشترط بالضرورة انه يكون ذا طابع اقتصادي ، وعمال يتكفلون بتحقيقه ، وسلطة عليا يسندها المشروع الى شخص

(١) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، شركة الطبع والنشر الأهلية ببغداد، ١٩٦٨، ص١٠٨.

(٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص٢٤، انظر كذلك رنا مجيد صالح البياتي، الانتهاء المشروع لعقد العمل الفردي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق/ جامعة النهريين، ببغداد، ٢٠٠٦، ص٢١.

(٣) د. صبا نعمان الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، أطروحة دكتوراه، كلية القانون/ جامعة ببغداد، ٢٠٠٢، ص١٨، انظر كذلك د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص١٩١، انظر كذلك د. علاء شفيق الراوي ود. عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مطبعة العمال المركزية، ١٩٨٩، ص٢٤١.

(٤) د. محمد عزيز، مرجع سابق، ص٢.

(٥) د. فتحي عبد الصبور رسالة في الشخصية المعنوية للمشروع العام، مرجع سابق، ص١٣ وما بعدها.

هو رئيس المشروع قد يكون هو صاحب المشروع او من يمثله ، وصفة " السلطة العليا في الادارة " هي التي تميز المشروع عن المنشأة التي ليست الا وحدة فنية للانتاج تظم عناصر بشرية ومادية لتحقيق اغراض ذات طبيعة فنية دون أن يكون لها الاستقلال القانوني والاقتصادي فهي تابعة للمشروع كما سبق وذكرنا والمشروع قد يتكون من منشأة واحدة وهنا تمتزج فكرة المشروع بفكرة المنشأة.^(١)

وقد يتكون من عدة منشآت تعمل مجتمعة لتحقيق نشاط اقتصادي واحد يهدف اليه المشروع دون ان يكون لكل منشأة استقلال مالي وقانوني ولا يكون مدير كل منها حرا في قراراته لتبعيته لاصحاب المشروع فسلطة مدير المنشأة - وهي جزء من المشروع - محدودة وغير كاملة ولا يباشرها الا بطريق التفويض ، ولذلك فان سلطة اتخاذ القرار الاقتصادي والالتزامات القانونية المتعلقة بالذمة المالية انما تقع على عاتق صاحب العمل المالك للمشروع وتصدر على مستوى المشروع كله ، كما ان توجيه العمال ومراقبتهم في العمل ومساهماتهم في نتائجه ينبغي ان تكون على مستوى المشروع كذلك ، وعند غياب النص التشريعي الذي يضع معيارا لتمييز المنشأة التي تتمتع بالذاتية الفنية دون الاستقلال القانوني والاقتصادي يلجأ القضاء الى تحديد الضوابط التي يستدل بها على وجود المنشأة المتميزة ومن ذلك مكان الانشاء المنفصل جغرافيا عن مركز المشروع وطابعها الدائم ومدى تمتعها بالاستقلال الذاتي المستمد من السلطات التي يفوض فيها رئيس المنشأة وبصفة خاصة في مجالات العمالة ، وتبدو اهمية التفرقة بين المشروع والمنشأة في السلطات التي تكون لرئيس كل منهما وهو المشروع اما ان يكون صاحب العمل او من يفوضه او يمثله في حين ان رئيس المنشأة ليس الا عاملاً لدي صاحب المشروع ، غير أن المنشأة هي الاطار الذي يعمل من خلاله العمال وتتولد فيه علاقات الفردية كما انها المكان الذي تنتظم فيه العلاقات النقابية ولجان الانتاج (علاقات العمل الجماعية) .^(٢)

ويتم فيه انتخاب ممثلي العمل في مجلس ادارة المشروع ، واخيرا فان عقود واتفاقات العمل الجماعية التي تبرم بواسطة النقابات العامة تسري على مستوي المشروع كل بالنسبة للمهن

(١) J. rivero et J. savatier: Droit du travail, Themis 1978 P 155.

(٢) د. فتحي عبد الصبور رسالته في الشخصية المعنوية للمشروع العام ، مرجع سابق ، ص ٥١٢ و ٤٤٣ .

او الصناعة الخاصة بلجانها النقابية كما قد تسري - بحسب الاحوال على بعض المنشآت التي
يضمها المشروع دون البعض الاخر.^(١)

(١) j. Rivero et J savatier : Droit du travail themis 1978 P 156.

المطلب الثالث

نطاق سريان قانون العمل

سوف نقوم بدراسة نطاق سريان قانون العمل من حيث الزمان والمكان والموضوع والأشخاص وسوف نخصص لكل نوع من الأنواع السابقة فرعاً مستقلاً به .

الفرع الأول

نطاق سريان قانون العمل من حيث الزمان

الأصل أن أحكام القوانين لا تسري إلا على ما يقع من تاريخ العمل به ولا يترتب عليها أثر فيما وقع قبلها ولذلك يسري التشريع الجديد بأثر فوري مباشر على الوقائع التي تقع بعد تاريخ نفاذه بإعتبار أن التشريع الجديد يعتبر في نظر المشرع أفضل من التشريع القديم وينبغي على ذلك أن القانون يخضع لسلطاته كل الآثار التي تمت في ظله ولو كانت ناشئة عن وقائع تمت قبل تاريخ نفاذه توحيداً للمراكز القانونية ومؤدى ذلك أن القانون الذي أبرم العقد في ظله هو الذي يحكم صحة العقد وبطلانه وإثباته كما يحكم الآثار المترتبة عليه ومن ثم لا يسري القانون الجديد إلا على ما يجد من عقود بعد صدوره ، غير أنه لا يستثنى من ذلك إلا القواعد القانونية الآمرة أو المتعلقة بالنظام العام.^(١)

إن هذه القوانين تكون ذات أثر مباشر على العقود السارية وقت صدورها ومتى كان للقانون الجديد المتعلق بالنظام العام - في مجال العقود - أثر مباشر فإنه يحكم الروابط العقدية التي تنشأ في ظله كما ينطبق على الوقائع والأعمال التي بدأ قيامها في ظل القانون الجديد وكذلك الآثار التي تمت بعد صدور القانون الجديد ولو كانت مترتبة على أوضاع قانونية سابقة عليه.^(٢)

ولما كانت قوانين العمل متعلقة بالنظام العام كما سبق وقد شرحنا ، فإن قانون العمل يسري على العقود السابقة على نفاذه ، ومؤدى ذلك أنه وإن كان الأصل أن العقد السابق صدوره

(١) د. محمد علي إمام ، محاضرات في نظرية القانون ، القاهرة ، مطبعة نهضة مصر ، السنة ١٩٥٣ ، ص ٣٧٩ وما بعدها .

(٢) د. محمد علي إمام ، مرجع سابق ، ص ٣٨٠ ، انظر كذلك د. حسن كيرة ، مرجع سابق ، ص ٧٨ .

على نفاذ قانون العمل الجديد يظل خاضعاً من حيث صحته وأركانه للقانون القديم إلا أن الشروط المخالفة للقانون الجديد تكون باطلة ويسري عليها القانون الأخير. (١)

أما من حيث الآثار التي يولدها عقد العمل السابق على صدور قانون العمل الجديد فلا مراء في سريان قانون العمل القديم على ما تولد منها من آثار على عقد العمل وقبل العمل بالقانون الجديد ، وأن هذا القانون الأخير هو الذي يحكم الآثار التي يولدها العقد بعد صدور القانون المذكور ونفاذه وليس من علة لذلك إلا تعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام وما له من أثر مباشر دون أن ينطوي ذلك على معنى الأثر الرجعي إلى الماضي. (٢)

ويترتب على تطبيق الأثر المباشر لقوانين العمل أن يكون للعامل الحق في الإنتفاع بأحكام القانون الجديد ولو لم يطلب ذلك مباشرة فإذا رفض صاحب العمل تطبيق القانون الجديد كان ذلك سبباً مشروعاً لفسخ العقد من جانب العامل او اللجوء الى المحاكم ولكن هل يعتبر تطبيق القانون الجديد مبرراً لإنهاء العقد من جانب صاحب العمل ، طبق القضاء الفرنسي في هذه الحالة القاعدة العامة في فسخ العقود التي تفترض بالضرورة خطأ المدين حتى يتم فسخ العقد لأن الفسخ قد يقع بغير الإرادة إذا كان عدم تنفيذ العقد راجعاً إلى القوة القاهرة ، وقد أقر ذلك القضاء حق الفسخ كلما كان القانون الجديد قد خلق إستحالة مطلقة في التنفيذ بالنسبة لأحد الطرفين وكذلك في حالة الإستحالة الجزئية إذا كان تطبيق التعديل الذي تضمنه القانون الجديد ، من شأنه أن يزيد من التزامات أي من الطرفين التي كان قد أقرها أو قبلها . فتطبيق القانون الجديد إذن يسمح بطلب الفسخ القضائي لعقد العمل المحدد المدة أو يعتبر مبرراً للفسخ الإرادي للعقد إن كان غير محدد المدة . ولكن ليس للقانون الجديد أثر على بقاء العقد فيظل كل طرف

(١) د. علي العريف ، مرجع سابق ، ص ٩٣ ، انظر كذلك د. عصمت الهوارى ، المرشد في قانون العمل

الموحد ، الجزء الأول ، الناشر مكتبة الانجلو المصرية ، السنة ١٩٥٩ ، ص ٢٤ .

(٢) د. محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة ، الطبعة الثالثة ، السنة ١٩٥٥ ،

ص ٣٥ - ٣٦ ، انظر كذلك د. حسن كيرة ، مرجع سابق ، ص ٧٨ .

ملتزماً به فإذا فسخ العقد بإرادته المنفردة كان فسخاً تعسفياً متى تبين أن الغرض منه هو إستبعاد تطبيق أحكام القانون. (١)

الفرع الثاني

نطاق سريان قانون العمل من حيث المكان

الأصل في حالة تنازع القوانين التي تحكم علاقة العمل من حيث المكان أن عقد العمل من ناحية الإلتزامات العقدية أي المتولدة عن العقد يخضع للقانون الذي تحدده إرادتا المتعاقدين صراحة أو ضمناً متى إستبان لهم أن العلاقة القانونية بينهما من شأنها أن تؤدي إلى تطبيق أنظمة تشريعية كثيرة لإحتوائها على عناصر دولية وإلى التنازع فيما بينها. (٢)

وقد نتج إرادة كل من المتعاقدين إلى تطبيق قانون محل تنفيذ العقد ففي هذا المكان يقتضي من صاحب العمل أداء العمل وفيه تقوم علاقة التبعية بينه وبين العامل وهي التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود، ولكن قد يتضح من الظروف المحيطة أن قانوناً آخر هو الذي يراد تطبيقه غير قانون محل تنفيذ العقد كقانون محل انعقاده فيسري على كل من الطرفين ويكون من السهل على أيهما العلم به ، كما أن تنفيذ العقد قد لا يكون مركزاً في دولة معينة إذا امتد نشاط العامل إلى دول مختلفة فيتبين من الظروف أن القانون المراد تطبيقه هو مركز المشروع الذي يؤدي العمل من أجله ، فإذا لم يتفق الطرفان المتعاقدان صراحة على قانون بعينه يكون واجب التطبيق ولم يتبين من الظروف، أن قانوناً بذاته هو الذي يراد تطبيقه فإن المشرع المصري قد قضى بأن يسري على الإلتزامات التعاقدية - ومنها التي ولدها عقد العمل - قانون الدولة التي يوجد فيها المواطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً فإن إختلفا سرى قانون الدولة التي فيها التعاقد . (٣)

(١) P. Durand: Traite de droitg du travail I. P200.

(٢) د. فتحي عبد الصبور ، مرجع سابق ، ص ٩٠ .

(٣) د. سامية راشد ، الأحكام الوضعية في تنازع القوانين ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ١٠٣ .

فلا عبءة إذن بقانون جنسية أي من المتعاقدين وإنما العبءة بقانون الموطن ، أو قانون البلد الذي تم فيه التعاقد .^(١)

وكل هذه القواعد تطبيق لقانون الإرادة لطرفي التعاقد سواء كانت إرادة صريحة أو ضمنية ، فإن لم توجد إرادة إفترضها الشارع في قانون الموطن المشترك للمتعاقدن فإن إختلفا موطناً ففي قانون محل إبرام العقد وقد تضمن ذلك كله نص المادة (٢٥) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ والمادة (١٩) من قانون العمل المصري الملغي رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ ، وقد اتجه الفقه الحديث إلى أن عقد العمل لا يزال يخضع عند تنازع القوانين من حيث المكان لقاعدة الإسناد التي تقررت في المادة (١٩) من القانون المدني المصري بتطبيق قانون إرادة المتعاقدين الصريحة أو الضمنية التي إفترضها القانون ، ومع ذلك ذهب جانب من الفقه إلى أن مجال إرادة المتعاقدين إنما يكون بالنسبة للقواعد غير التنظيمية في عقد العمل ، أما القواعد التنظيمية للعقد كذلك الخاصة بتحديد الأجور وساعات العمل والأجازات بأجر وهي قواعد آخرة تتعلق بالنظام العام ، وذات طابع إقليمي فيجب أن تخضع لقانون الدولة التي يتم فيها تنفيذ العقد إذا لم يتفق الطرفان على تطبيق قانون محل التنفيذ .^(٢)

ويذهب رأي ثان في الفقه إلى أنه لا مناص من أعمال حكم المادة (١٩) من القانون المدني المصري على الجانب غير التنظيمي في العقد بتطبيق قانون إرادة المتعاقدين أما بالنسبة للجانب التنظيمي فإنه إذا كان التنفيذ في مصر يتعين تطبيق القانون المصري بإعتباره قانون دولة التنفيذ وذلك على أساس أنها قواعد أمره نظمها القانون المصري وذات تطبيق مباشر مما يجعلها إقليمية التطبيق لإتصالها إتصلاً وثيقاً بالكيان السياسي والإقتصادي والإجتماعي لا لمجرد استبعاد القانون الأجنبي وفقاً للمادة (٢٨) من القانون المدني.^(١)

(١) يراد بالموطن المكان الذي يقيم فيه الشخص عادة بصفة دائمة أو مؤقتة . ويجوز ان يكون للشخص

أكثر من موطن واحد . (م / ٤٢ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١) .

(٢) احمد صبيح جميل النقاش ، تنازع القوانين في عقد العمل الفردي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٩ .

(١) هشام علي صادق ، مقال عقد العمل في القانون الدولي الخاص ، مجلة إدارة قضايا الحكومة ، السنة الخامسة عشر، العدد ١ ، ص ١١٥ وما بعدها .

ولكن هذا الرأي قد أيد تطبيق قانون الإرادة اذا كان التنفيذ قد تم بالخارج كما يرى تطبيق قانون مركز إدارة الأعمال أو مقر المشروع إذا كان تنفيذ العقد قد إمتد إلى أكثر من دولة. (٢)

وأخيراً يذهب ذلك الرأي إلى أنه من المستحسن أن يكون قانون دولة التنفيذ هو الذي يحكم العقد سواء من الجانب التنظيمي أم من الجانب غير التنظيمي ضماناً لوحدة القانون المطبق ، ويرى أيضاً أن القضاء في مكنته أن يتجه إلى ذلك مستنداً إلى ما نصت عليه المادة (٢٤) من القانون المدني المصري من أنه " تتبع فيما لم يرد في شأنه نص في المواد السابقة من أحوال تنازع القوانين مبادئ القانون الدولي الخاص " ، إلى أن غالبية الفقه الحديث يرى تطبيق قانون دولة التنفيذ على عقد العمل في أحوال تنازع القوانين من حيث المكان . (٣)

أما بالنسبة للإلتزامات غير التعاقدية التي تكون ناشئة عن عقد العمل فقد قضت المادة (١/٢١) من القانون المدني المصري على أنه (يسري على الإلتزامات غير التعاقدية قانون البلد الذي وقع فيه الفعل المنشئ للإلتزام ، وهذه القاعدة العامة تسري بالنسبة للإلتزامات غير التعاقدية ، سواء كان مصدرها الفعل الضار أم الإثراء دون سبب مشروع) ، غير أن المادة (٢/٢١) من القانون المدني قد إستثنت من القاعدة المتقدمة بالنسبة للإلتزامات الناشئة عن الفعل الضار فرأت عدم سريانها على " الوقائع التي تحدث في الخارج وتكون مشروعة في مصر وإن كانت تعد غير مشروعة في البلد الذي وقعت به " . وذلك على أساس أن الحاق وصف المشروعية بواقعة من الوقائع او نفي هذا الوصف عنها أمر يتعلق بالنظام العام، وفي نطاق عقد العمل فإذا كان أساس الإلتزام بالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الفسخ في حالة العقد غير محدد المدة هو المسؤولية العقدية وكذلك الشأن بالنسبة للإلتزام صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمة للعامل بإعتبار أن الإلتزام في الحالين قرره القانون ولكن مصدره العقد وذلك كأثر من آثاره ، فالقانون الواجب التطبيق الذي تحدده قواعد الإسناد بالنسبة للإلتزامات العقدية على ما سبق بيانه ، أما عن التعويض عن الفسخ التعسفي أو بلا مبرر في العقد غير محدد المدة فأساسه التعسف في إستعمال الحق وهو حق اي من طرفي العقد غير المحدد المدة في إنهائه بإرادته المنفردة ، ولذلك تكون مسؤولية الفاسخ هنا مسؤولية تقصيرية أساسها الفصل غير المشروع وليست مسؤولية عقدية أساسها عدم تنفيذ العقد ، لذلك فإن القانون الواجب التطبيق فيما يتعلق بالإلتزام بالتعويض

(٢) لا يؤيد الرأي المبين في المتن د. سامية راشد ، مرجع سابق ، ص ١٥١ .

(٣) هشام علي صادق ، المقال السابق ، هامش ٢ ، ص ١٤٤ - ١٤٥ .

عن الفسخ التعسفي إنما هو قانون البلد الذي حدثت فيه واقعة الفسخ بالإرادة المفردة وهي الواقعة المنشئة للإلتزام .^(١)

اما بالنسبة للقانون الأجنبي فإنه لا مرأ في أن القاضي الوطني يجب أن يطبق قانونه هو متى كان القانون الأجنبي الواجب التطبيق بحسب قواعد القانون الدولي الخاص وقواعد الإسناد مخالفاً للنظام العام أو الآداب كما إذا كان من شأن تطبيق القانون الأجنبي إيجاد تفرقة بين المتعاقدين بسبب الدين أو الجنس ، ومؤدى استبعاد تطبيق القانون الأجنبي إذا كانت أحكامه مخالفة للنظام العام أو الآداب في مصر - وهو ما قرره المادة (٢٨) من القانون المدني المصري - نهى القاضي عن تطبيق القانون الأجنبي كلما كانت أحكامه متعارضة مع الأسس الإجتماعية أو السياسية أو الإقتصادية أو الاخلاقية في الدولة مما يتعلق بالمصلحة العليا للمجتمع.^(٢)

ويلاحظ أن أعمال فكرة النظام العام والآداب لاستبعاد القانون الأجنبي يختلف عن أعمال هذه الفكرة في نطاق روابط الإلتزامات التي لا يدخل في تكوينها عنصر أجنبي وعلى ذلك فالصفة الآمرة لقواعد أي قانون داخلي لا تؤدي حتما في القانون الدولي إلى إختصاص القانون الوطني ، إذ إستقر الفقه والقضاء على أنه لا يكفي مجرد مخالفة القانون الأجنبي للأحكام الآمرة في قانون القاضي حتى يكون القانون الأجنبي مخالفاً للنظام العام ، وإنما يجب أن ترقى هذه المخالفة إلى عدم التوافق المطلق أو عدم الإشتراك القانون، أي أن تنتافر أحكام القانون الأجنبي مع الأفكار السياسية التي يقوم عليها نظام المجتمع الأعلى في بلد القاضي وتقدير مخالفة قواعد القانون الأجنبي الواجب التطبيق للنظام العام أو الآداب مسألة من مسائل القانون تخضع لرقابة محكمة النقض.^(١)

(١) د. فتحي عبد الصبور، مرجع سابق ، بند ٥٦٦ - بند ٥٨٢ ، ص ٧١٢ - ٧٣٣ .

(٢) د. احمد عبد الكريم سلامة ، القواعد ذات التطبيق الضروري وقواعد القانون العام في القانون الدولي الخاص ، دار النهضة العربية، القاهرة ، ١٩٨٥ ، ص ١٠٥

(١) د. جابر عبد الرحمن، القانون الدولي الخاص ، الجزء الثالث ، ١٩٦٢ ، ص ٧٥ .

وعند تكييف علاقات العمل نجد أن المادة (١٠) من القانون المدني المصري قد نصت على أن " القانون المصري هو المرجع في تكييف العلاقات عندما يطلب تحديد نوع هذه العلاقات ما قضيه تشارع فيها القوانين لمعرفة القانون الواجب التطبيق من بينها " ، ويرى الفقه أن المقصود بالتكييف هنا هو تحديد المسألة التي تتنازعها القوانين لوضعها في نطاق طائفة من المسائل القانونية التي خصها المشرع بقاعدة إسناد، لأن التكييف قد تناول واقعة أو مسألة قانونية أو قاعدة قانونية ومن ذلك في مجال عقد العمل تكييف العلاقة التي بها عنصر أجنبي محل التنازع بين القوانين وما إذا كانت تعتبر علاقة عقدية وأن الإلتزامات المتولدة عنها التزمات عقدية أم أنها إلتزامات غير عقدية حتى يمكن معرفة القانون الواجب التطبيق ، كما يدخل في التكييف تحديد الموطن المشترك أو محل إبرام العقد ، أما بالنسبة لشكل عقد العمل في أحوال تنازع القوانين من حيث المكان ، فإن العقد تصرف يخضع - وفقاً للمادة (٢٠) من القانون المدني المصري - في شكله لقانون البلد الذي تم فيه كما يجوز أن يخضع للقانون الذي يسري على أحكامه الموضوعية أو قانون موطن المتعاقدين أو قانونهما الوطني المشترك ، ويتجه الفقه إلى أن تطبيق قانون محل إبرام التصرف بالنسبة لشكل التصرف القانوني هو القاعدة العامة وأن المتعاقدين مع ذلك لهما حق إختيار أي من القوانين الأخرى المبينه في المادة (٢٠) وهو إما القانون الذي يسري على موضوع التصرف أو قانون الموطن المشترك أو قانون جنسية المتعاقدين المشتركة ، لكي يفرغا تصرفهما في الشكل الوارد به. (٢)

أما عن قواعد الإختصاص وجميع المسائل الخاصة بالإجراءات فيسرى عليها قانون البلد الذي تقام فيه الدعوى أو تباشر فيه الإجراءات وكذلك إجراءات التنفيذ. (١)

أما في القانون العراقي فلم يتطرق المشرع العراقي الى مسألة تنازع القوانين بالنسبة لعقد العمل لذا كان لا بد من الرجوع الى نصوص التنازع الواردة في القانون المدني (المواد ١٧ - ٣٣) والتي

(٢) د. عصمت الهواري ، مرجع سابق ، ص ٢٧

(١) المادة (٢٢) من القانون المدني المصري .

سكتت ايضا عن هذه المسألة، وهذا ما يدل على ان المشرع العراقي قد ترك امر هذه المهمة للفقهاء والقضاء، كما نصت المادة (٣٠) من القانون المدني التي نصت على ان (يتبع فيما لم يرد به نص في المواد السابقة من احوال تنازع القوانين مبادئ القانون الدولي الخاص الاكثر شيوعاً).^(١)

الفرع الثالث

نطاق سرىان قانون العمل من حيث الموضوع

(١) مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثالث والرابع، السنة الثامنة، ١٩٧٧، ص ٥٤. وكذلك: عبد العزيز سهيل، احكام القضاء العراقي، الجزء الاول، بغداد، ١٩٦٢، ص ٣٥.

سبق وأن عرفنا قانون العمل بأنه (مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقة العمل التابع للمأجور التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل الذي يعمل تحت إدارته وإشرافه) ، لذا يشترط لسريان قانون العمل توافر ثلاثة شروط :

الشرط الأول : أن يكون العمل عملاً خاصاً .

الشرط الثاني : أن يكون العمل مؤجراً .

الشرط الثالث : أن يكون العمل عملاً تابعاً .

الشرط الأول :

يشترط لسريان قانون العمل أن يكون العمل من الأعمال الخاصة لا من الأعمال العامة . فالقاعدة أن قانون العمل لا يسري على العمل العام إلا بنص خاص ، أي أن أحكام هذا القانون لا تسري على العاملين بأجهزة الدولة بما ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .^(١)

الشرط الثاني :

لا يكفي لسريان قانون العمل أن يكون العمل خاصاً ، وإنما يشترط أن يكون العمل مأجوراً فقانون العمل يحكم العلاقات التي تنشأ عن العمل للمأجور أي العمل الذي يقوم به شخص بقصد الحصول على مقابل أو أجر ، والنص صريح في قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ (م٤- م ٨ / ثانياً) كما نصت عليها المواد (م ١ / ١ ، ٣١) من قانون العمل المصري النافذ ، ولذلك إذا تخلف عنصر الأجر في شأن عمل متعاقد عليه فلا يكون العقد عملاً وإنما عقداً من عقود التبرع أو من عقود الخدمات المجانية ، فالأجر هو العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله ، ومتى توافر هذا العوض إعتبرت العلاقة علاقة عمل وخضعت لقانون العمل أياً كانت طبيعة هذا العوض نقداً كان أو عينياً ، أياً ما كانت التسمية التي تطلق عليه ، أجراً أو مرتباً ، أو ماهية أو أتعاباً أو عمولة كذلك لا تهم الطريقة التي يتحدد بها هذا العوض على أساس وحدة زمنية كالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو على أساس الإنتاج بالقطعة.^(١)

(١) جلال العدوي ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٥ ، ص ٢١ وما بعدها .

(١) د. السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ ، ص ٤٨ .

الشرط الثالث :

يشترط لسريان قانون العمل فضلاً عن الشرطين السابقين أن يكون العامل في أدائه لعمله تابعاً والتبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية ، والتي تعنى خضوع العامل في أداء عمله لسلطة وإدارة أو إشراف صاحب العمل ، وهذا الشرط الثالث هو الذي يميز العمل الذي يخضع لقانون العمل عن غيره من الأعمال التي لا تخضع لهذا القانون ، فعمل المقاول مثلاً ، عمل خاص ومأجور ، ولكنه لا يخضع لقانون العمل ، لأنه ليس عملاً تبعاً تلك التبعية القانونية التي تعد المناط لسريان قانون العمل وليست التبعية الاقتصادية إذ غالباً ما يستتبع تحقق التبعية القانونية التبعية الاقتصادية ولكن الأمر ليس كذلك دائماً كما ان قانون العمل يعالج العمل المأجور والذي يتقاضى من يؤديه مقابل عمله وذلك يخرج عن نطاق هذا القانون العمل الذي يؤدي على سبيل التبرع او المجان .^(٢)

الفرع الرابع

نطاق سريان قانون العمل من حيث الأشخاص

(٢) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٣ .

العمل هو مجهود إرادي يقوم به الإنسان ^(١) ، فلا يعتبر عملاً المجهود الذي يبذله الحيوان ، أو الدفع الناشيء عن قوة من قوى الطبيعة ، فالعامل إذن لا بد أن يكون إنساناً ذكراً أو أنثى ، ولا يتصور أن يكون العامل إلا إنساناً أي شخصاً طبيعياً . ^(٢)

أما الشخص الإعتباري فلا يكون عاملاً وجميع مجهوداته تنسب إلى أعضائه من الأشخاص الطبيعيين ، وجميع أحكام قانون العمل تفترض أن من يقوم بالعمل إنسان أي شخص طبيعي ، وقد كانت حماية الشخص القائم بالعمل في إنسانيته وفي بدنه هي الدافع والمحرك الأساسي لنشوء قانون العمل . ^(٣)

أما صاحب العمل وهو من يتم العمل لحسابه وتحت إشرافه ، فقد يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً إعتبارياً ، لقد استثنى قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ في المادة (٦٦/أولاً) عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية من نطاق سريان هذا القانون فقد نصت المادة على (لا تسري احكام هذا الفصل على عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية)
أولاً: عمال الزراعة .

ان العلاقة التي تربط اصحاب المزارع بمن يستخدمون في الاعمال الزراعية ذات طبيعة خاصة اذ تعتمد هذه الاعمال في تنظيمها بالدرجة الاولى على قواعد العرف المحلي او الخاص بكل فرع من فروع الزراعة ، الى جانب عد انتظام العمل الزراعي طوال السنة ، مما يجعل معالجة شؤونهم تختلف من تشريع لآخر لذا فإن قانون العمل قد استثنى من نطاق سريان بعض احكامه على عمال الزراعة التي تتعلق بتنظيم اوقات العمل والراحة اليومية .

ثانياً: عمال الخدمة المنزلية .

استثنى قانون العمل العراقي عمال الخدمة المنزلية من الخضوع لاحكامه لان طبيعة العمل الذي يؤديه يختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال كما ان عملهم ذو مباشرة بمخدومهم مما يمكنهم من الاطلاع على اسرارهم وشؤونهم الخاصة الامر الذي يتطلب وضع

(١) أنظر ديران وجسو ، الجزء الأول، ص ٣ ، رقم ١ .

(٢) ليون كان ص ١٩٠ - رقم ٢٤٢ .

(٣) موسوعة دالوز للقانون الإجتماعي وقانون العمل ، الجزء الأول ، ص ٦٤٣ ، رقم ٧٢ .

قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف مما دفع المشرع الى استثنائهم من الخضوع للاحكام الخاصة بتنظيم اوقات العمل والراحة المقررة للفئات الاخرى من العمال .

ثالثا: كما لاتسري احكام المادة (٥٦) الخاصة بتنظيم اوقات العمل في الاعمال ذات الدوامين ، او ذات الصفة المتقطعة بحق المشتغلين بالاعمال التحضيرية او التكميلية التي يتعين انجازها قبل اوبعد الانتهاء من العمل ، كذلك العمال المشتغلين باعمال الحراسة وفقا لاجكام المادة (٦٦/ثانيا) من قانون العمل العراقي حيث نصت على لاتسري احكام المادة (٥٦) من هذا القانون على العمال الاتي ذكرهم (أ) - المشتغلون بالاعمال التحضيرية او التكميلية التي يتعين انجازها قبل اوبعد الانتهاء من العمل .

ب- المشتغلون بالحراسة)^(١).

اما قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فقد وحد القواعد التي تحكم العمل التابع برمته ، أي اصبح يحكم كل من يرتبط بعقد عمل سواء كان عملاً مادياً أو ذهنياً، ثم نص المشرع في المادة (الرابعة) من ذات القانون على أن " لا تسري أحكام هذا القانون على:

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً . وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

المبحث الرابع

طبيعة قانون العمل والأسس التي يقوم عليها

(١) د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل ، الجزء الاول ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٥ ، ص ٩٥.

إن قانون العمل قانون حديث النشأة ، إلا أنه قد إكتسب ذاتية خاصة به تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى نتيجة الظروف التي مر بها وما صاحبها من قيام علاقات ومنازعات العمل الجماعية لذلك نجد أن قانون العمل يتميز بطابع واقعي وبصياغة فنية مستقلة ويقواعد ذات صفة أمرية - وقد تحدثنا عنها في المبحث الأول من هذا الفصل - وعلاقات العمل ومنازعاته الجماعية ، كما يتميز بأسس تفسير قواعده ، وبتيسير التقاضي على العمال ، وتعجيل الفصل في الدعاوى والمنازعات العمالية .

المطلب الاول

طبيعة قانون العمل

يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين بجملة من المميزات منها واقعية قواعده التي تتكيف مع ظروف الواقع فهي لاتطبق على جميع العمال بل تختلف باختلاف صورة العمل وظروفهومنها الصياغة الفنية المستقلة لقواعد قانون العمل .^(١)

اولاً: الطابع الواقعي لقانون العمل :

يتميز قانون العمل بطابعه الواقعي الذي يجعله مرناً متكيفاً متنوعاً بما يتفق والظروف الخاصة بكل حالة على حده بحيث تظل أحكامه بعيدة عن التجريد والعموم فالمشرع لا ينظر إلى العمل نظرة مجردة ويضع له قواعد عامة تطبق على كل الحالات دون إعتبار لنوع العمل أو لصفة القائم به بل ينظم كل حالة على حدة بما يلائم طبيعة العمل وظروف العامل وقدرة صاحب العمل.^(٢)

أ. طبيعة العمل :

فكثيراً ما تختلف القواعد التي تحكم العمل في الزراعة أو العمل في الخدمة أو العمل في المنازل عن العمل في الصناعة أو التجارة ، الأمر الذي يستلزم معه أحكاماً خاصة تلائم مختلف

(١) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٩ .

(٢) د. السيد محمد السيد عمران ، مرجع سابق ، ص ١٦٨ .

هذه الأعمال ، كتحديد حد أقصى لساعات العمل أو تعيين فترات الراحة أو اشتراط إحتياجات صحية تتماشى ونوعية كل عمل من هذه الأعمال .^(١)

ب. ظروف العمل :

تختلف قواعد قانون العمل تبعاً لظروف العامل، فظروف الرجل العامل تختلف عن ظروف المرأة العاملة ، أو ظروف الحدث العامل - كما سنرى - ولذلك قد يفاوت المشرع في بعض الأحكام حسب تفاوتهم في الجنس والسن أو المركز العائلي فيمنع تشغيل النساء في الأعمال ذات الطبيعة الشاقة والخطرة التي يمكن ان تعرضهن لبعض المخاطر والاضاع النفسية والاخلاق السيئة.^(٢)

ج. قدرة صاحب العمل :

قد يفاوت المشرع بين أصحاب العمل تبعاً لتفاوت قدرتهم الإقتصادية فيفرض على المنشأة الكبيرة أعباء لصالح العمال ويعفى المنشآت الصغيرة منها، هذا الطابع الواقعي لقواعد قانون العمل فتح الباب للتشريعات الفرعية التي تقوم بدور فعال ورئيسي لمواجهة بعض الأوضاع الواقعية الخاصة وحكمها بما يتلائم مع ظروفها ويبرر وفرة هذه التشريعات وفرة ضخمة بالمقارنة بالتشريعات العادية.^(٣)

ان هذا الاختلاف في مدى الحماية والمزايا التي تقرر لبعض الفئات لا يعد خرقاً لمبدأ المساواة التي يتميز بها قانون العمل وانما هو انعكاساً للطابع الواقعي له فمبدأ المساواة لا يتحقق الا حين يتساوى الافراد في اوضاعهم وظروفهم الواقعية حيال القانون .^(١)

ثانياً: الصياغة الفنية المستقلة لقواعد قانون العمل :

- (١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٩ .
- (٢) د. محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق، بحث منشور في مجلة القضاء ، العدد الثاني ، مطبعة الشعب ، بغداد ، ١٩٩٠ ، ص ٥٨ .
- (٣) د. السيد محمد السيد عمران ، مرجع سابق ، ص ١٦٨ .

(١) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٢٠ .

تظهر بجلاء ذاتية قانون العمل وإستقلاله من ناحية الصياغة الفنية لقواعده بوجه خاص ، ويرجع ذلك إلى أمرين أساسيين هما : مركز العامل التبعية ، ومركز العمال الجماعي ، ففي علاقات العمل الفردية ، يتميز عقد العمل بأحكام خاصة تخرجه من نطاق العقد في القانون المدني من ذلك الأحكام الخاصة بالأهلية اللازمة لصحته ، والسلطة المقررة لصاحب العمل في توقيع الجزاءات على العامل ، كذلك لا يترتب على بطلان عقد العمل إلا أثراً محدودة بالمقارنة بآثار بطلان العقود الأخرى ، أما في علاقات العمل الجماعية ، حيث يعرف عقد العمل الجماعي او المشترك بموجب نص المادة (١٤٧) من الباب التاسع من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بانه (اتفاق بين النقابات نيابة عن عمال المهن والصناعات التي تمثلها هذه النقابات وبين اصحاب الاعمال ذوي العلاقة وينظم هذا العقد في حدود المهنة الواحدة او الصناعة الواحدة او المشروع الواحد او في حدود بعض المهن او كل المهن والصناعات والمشاريع المتماثلة او المترابطة او المشتركة في انتاج واحد او متماثل).^(٢)

ان العقود الجماعية تمثل انماطاً جديدة من التعاقد حيث كانت سابقاً تقتصر على عقود العمل الفردية فقد شعر العمال باهمية توحيد كلمتهم بقيادة النقابات لمواجهة اصحاب العمل وبدأوا يدخلون معهم بمساومات للحصول على شروط افضل للاستخدام من خلال اتفاقيات العمل الجماعية التي بدأت تأخذ دورها في تحقيق الكثير من المكاسب تفوق عما يقرره القانون او عقود العمل الفردية.^(٣)

ج - تفسير قانون العمل :

يذهب جانب من الفقه ، إستناداً إلى أن قواعد قانون العمل ذات صفات خاصة تميزه عن غيره من فروع القانون ، أي أنه يخضع في تفسيره لقواعد خاصة به ، تتفق والغاية التي يهدف إليها وهي حماية العمال من تحكم أصحاب الأعمال ، ولا ينبغي الإلتجاء إلى القواعد العامة في التفسير إلا إذا كانت لا تتعارض مع مبادئ هذا القانون وأهدافه ولذلك فحيث لا

(٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق، ص ٣١.

(٣) د. محمد علي الطائي، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٣٦.

يكون النص التشريعي الموجود في قانون العمل صريحاً بل يحتمل التأويل والشك ، فيجب تفسيره بما هو أصلح للعامل. (١)

ويذهب إتجاه آخر ، إلى القول بأنه وإن كانت قاعدة تفسير قانون العمل عند الشك على هذا النحو قاعدة منطقية تملئها روح القانون وأغراضه، ولكن ينبغي عدم إطلاق هذه القاعدة بما يؤدي إلى الخروج بالتفسير عن غرض المشرع الحقيقي ، فضلاً عن أن أعمال هذه القاعدة منوط بعدم وجود نص صريح لا يحتمل الشك. (٢)

اما بشأن النصوص ذات الطابع الجنائي الواردة في قانون العمل فهي الاخذ بقاعدة التفسير الاصلح للمتهم اتساقاً مع القاعدة التي تحكم قانون العقوبات وهي (لاجرمة ولاعقوبة الايقانون) فالنصوص الجنائية محكومة بمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، ومن ثم يكون التفسير مقيداً بهذا المبدأ بحيث لا يؤدي الى تجريم اي صورة من صور السلوك اذا لم يكن المشروع قد اراد تجريمه اصلا او فرض عقوبات غير التي حددها المشرع .ومع ذلك فان الامر يختلف فيما اذا استطاع القاضي معرفة قصد المشرع من مضمون النص الجنائي الغامض لدى استخدامه لاساليب التفسير المعتمدة وبالدرجة التي تمكنه من تحديد المعنى بالقدر الذي يصبح هذا النص صالحاً للتطبيق على الوقائع المجرمة قانوناً سواء كان هذا التفسير في مصلحة المتهم ام لا . (٣)

المطلب الثاني

الأسس والمبادئ التي يقوم عليها قانون العمل

توجد أسس ومبادئ كثيرة يقوم عليها قانون العمل تهيمن على قواعده وتوجه تطبيقها منها مبدأ حرية العمل ، ومبدأ تكافؤ فرص العمل ، ومبدأ إستقرار العمل ، ومبدأ حماية العمال ، ومبدأ مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال .

١ - مبدأ حرية العمل :

- (١) د. محمد حلمي مراد ، قانون العمل، مرجع سابق ، ص ٣١ وما بعدها ، انظر كذلك د. عبد الودود يحيي ، شرح قانون العمل ، ١٩٦٤ ، ص ٤ .
- (٢) د. حسن كيره ، مرجع سابق ، ص ٨٣ ، انظر كذلك د. محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، ١٩٧٦ ، ص ٣٥ .
- (٣) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق ، ص ٣٦ ، انظر كذلك د. محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام، الطبعة الثالثة ، دار النهضة العربية ، السنة ١٩٧٣ ، ص ١٠١-١٠٢ ، د. ماهر عبد شويش ، الاحكام العامة في قانون العقوبات ، مطبعة دار الحكمة للطباعة والنشر ، الموصل ، السنة ١٩٩٠ ، ص ٨٤ .

عرفنا من استعراض التطور التاريخي لعلاقة العمل أن العامل كان عبارة عن سلعة في سوق العمل نتيجة لوجود نظام الرق والسخرة وغيرها من الأنظمة التي كانت تمكن من توارث بعض الأعمال أو إحتكارها إحتكاراً طائفياً ، إلا أن تطور الأنظمة الاجتماعية نتيجة للثورة الصناعية وما صاحبها من مساويء للعمال والأنظمة الرأسمالية المتطرفة والإتجاهات الإشتراكية والاجتماعية وتكثرت وتجمع العمال في صور نقابات تدافع عنهم ساعدت على زوال توارث العمل أو إحتكاره وأدى إلى إستقرار مبدأ حرية العمل ، وقد إشتهل التنظيم القانوني للعمل عدة قواعد تتفرع عن مبدأ حرية العمل منها ، قاعدة عدم إجبار الفرد على القيام بعمل رغم إرادته ، وقاعدة حرية الفرد بما يختاره من عمل ، وقاعدة حرية الفرد في تغيير عمله أو تركه ، لقد اكدت الدساتير العراقية المتعاقبة على مبدأ حرية العمل ومنها الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ في (الفصل الثاني/الحرية/ المادة ٣٧/ ثالثاً) حيث نص على تحريم العمل القسري (السخرة) ، وقد اخذ قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ في مادته الثانية بهذا المبدأ حيث نصت على (يضمن هذا القانون حق العمل لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة بين المواطنين جميعاً دون تمييز بسبب الجنس او العرق او اللغة او الدين ويترتب على ذلك اتاحة الفرصة لكل مواطن في التدريب على النشاط المهني في الحدود التي ترسمها الدولة لحجم ونوع العمل في كل قطاع مهني)، اما في القانون المصري فقد نص الدستور المصري على مبدأ حرية العمل في المادة (١٣) منه والتي تنص على أنه (لا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل) وإذا كانت نفس المادة تنص على أن العمل واجب فليس معنى ذلك أن الفرد يجبر عليه ، بل معناه تنظيم المجتمع بحيث لا يكون أمام الفرد إلا أن يعمل، يضاف إلى ذلك أن واجب العمل لا ينفي حرية الفرد في اختيار العمل الذي يقوم به كما لا ينفي حريته في ترك عمله وتغييره إلى عمل آخر. (١)

ولكن يرد على هذا المبدأ قيود تقيد من القواعد المنقرعة عنه هي :

- أ. قاعدة عدم إجبار الفرد على القيام بعمل على الرغم من إرادته بتقيد بعدم توافر حالة من الحالات التي يجوز فيها التكليف بالقيام بخدمة عامة بمقتضى القانون.
- ب. قاعدة حرية الفرد في القيام بالعمل الذي يريده بتقيد بأن تتوافر فيه الشروط المطلوبة فيمن يلحق بهذا العمل، كما في حالة حصول الأجنبي على ترخيص سابق على العمل.

(١) جلال العدوي وحمدى عبدالرحمن، قانون العمل، القواعد العامة، القواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام، ١٩٧٣، ص ٢٨٩.

ج. قاعدة حرية الفرد في ترك العمل أو تغييره بأن تكون مدة عقد العمل غير محددة المدة وبإخطار الطرف الآخر قبل ترك العمل بمدة يحددها القانون. (١)

(٢) مبدأ تكافؤ فرص العمل:

وهو من المبادئ التي اكد عليها قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ في مادته الثانية حيث نصت على (يضمن هذا القانون حق العمل لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة بين المواطنين) ويعد مبدأ تكافؤ فرص العمل من المبادئ التي تقوم فيها صعوبات عملية تتعرض تطبيق ذلك المبدأ وهذه الصعوبات ترجع إلى عاملين:

- **العامل الأول:** أن تكافؤ فرص العمل يتوقف على تكافؤ الكفاية الفنية والمهارة المهنية والإعداد العلمي والخبرة العملية، فضلا عن المقدرة الإدارية وملكات الأشخاص وهذا ما يصعب تقديره كما تدق مقاييسه. (٢)
- **العامل الثاني:** أن من وسائل تكافؤ فرص العمل أن يكون الالتحاق بالعمل عن طريق أجهزة تتولى الترشيح للأعمال الشاغرة وفقا لأسس تحقق تكافؤ فرص العمل وهي بدورها تحتاج إلى كوادر متخصصة وخبراء متخصصين ومدربين على الوسائل العلمية لكي تتحقق من كفاية العمل والتحقق من استيفائهم للمواصفات الفنية التي يتطلبها العمل، وتتفرع عن هذا المبدأ قواعد تعد تطبيقاً له منها ما قرره نصوص تشريعية ومنها ما لم يتقرر بنص تشريعي، أما القواعد التي تعد تطبيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص والتي قررتها نصوص تشريعية عديدة منها قاعدة عدم جواز استخدام غير من ترشحهم مكاتب القوى العاملة في الأعمال التي تصدر بتحديد قرار من وزير العمل، وقد روعي في تحديد هذه الأعمال أن تكون من الأعمال غير الفنية أو التي تحتاج إلى كفاءة متوسطة لا تتفاوت تفاوتاً محسوساً من شخص إلى آخر، كذلك القاعدة التشريعية التي تنص بعدم جواز التعيين في بعض الأعمال إلا بامتحان مسابقة عامة تعلن عنه الصحف. (٣)

أما القواعد التي تعد تطبيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص في العمل والتي لم تتوقف على تقريرها بنص تشريعي، منها قاعدة عدم جواز نص استخدام الشخص لأسباب تنطوي على تفرقة عنصرية أو دينية أو سياسية لأن ذلك يعد غير مشروع لاستناده إلى أسباب غير مشروعة. (٤)

(٢) جلال العدوي وحلمي عبدالرحمن، مرجع سابق، ص ٢٩٢.

(٣) د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٧٦.

(١) جلال العدوي وحلمي عبدالرحمن، مرجع سابق، فقرة ٢٩٥، ص ١١٧.

(٢) انظر في منع التفرقة العنصرية، المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(٣) مبدأ المساواة في المعاملة:

من مبادئ العدل التي اعتنقها قانون العمل المساواة في المعاملة بين من يقومون بعمل متماثل من أعمال مشروع واحد إذا تساوت مؤهلاتهم ومدة خدمتهم وظروف عملهم، وهذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (٢٣ / ب) والتي نص فيها على (تكافؤ الأجر عن العمل المتكافئ) كذلك قررت الاتفاقية الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتماثل، وهو من المبادئ التي اكد عليها قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ في المادة (٤/ ثانيا) حيث نصت على (المساواة في الاجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم، الذي يؤدي في ظروف متماثلة) ، فالمساواة واجبة بين عمال صاحب العمل وعمال المقاول الذي يعهد إليه بعمل من أعماله أو بجزء منها في منطقة عمل واحدة في جميع الحقوق، فإن هذه المساواة أوجب بين عمال صاحب العمل أنفسهم. (٣)

ان الدعوة الى مبدأ المساواة لايراد بها ان يأخذ الصفة المطلقة وانما هي المساواة النسبية ، لان بعض الاعمال تتطلب من الشخص الذي يؤديها ذكراً او انثى ، او ان يكون بعمر معين ، او اجادة لغة خاصة او دين معين ، كما هو الحال بالنسبة للمؤذن في الجامع وعلى هذا الاساس فأن مبدأ المساواة لايمكن تحقيقه الاحين يتساوى الافراد في ظروفهم ، ومراكزهم الواقعية والقانونية. (٤)

(٤) مبدأ استقرار العمل:

من أبرز مبادئ قانون العمل الحديثة مبدأ استقرار العمل هذا المبدأ الذي يمثل اتجاها رئيسيا من اتجاهات قانون العمل المعاصر. (١)

ويزخر قانون العمل المقارن بتطبيقات مختلفة لمبدأ استقرار العمل ، ما وراء ذلك فمن قوانين العمل ما يبدأ بإطالة مهلة الإنذار إذا كان إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة من جانب صاحب العمل بحيث تتضاعف المهلة في هذه الحالة عنها في حالة ما إذا كان الإنهاء من جانب العامل وبحيث تزيد تلك المهلة كلما زادت مدة خدمة العامل بينما من قوانين العمل مالم يطل مهلة

(٢) د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، القاهرة، ١٩٦١، ص٣٤١، انظر كذلك د. حسن كبره ، مرجع سابق، ص٥٢٢.

(٤) د.محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص١٣٧.

(١) انظر، برن، الاتجاهات الرئيسية لقانون العمل في العصر الحالي، المجلة الدولية للقانون المقارن، س١٩٦٧، ص٦.

الإندار بالنسبة للعامل عنها بالنسبة لصاحب العمل كما لا يراعى أن تتناسب المهلة مع مدة خدمة العامل. (٢)

ومن قوانين العمل ما ينقل عبء الإثبات من العامل إلى صاحب العمل، بحيث لا يجب على العامل أن يثبت تعسف صاحب العمل في فصله بل يجب على صاحب العمل أن يثبت عدم تعسفه في فصل العامل (٣). بينما من قوانين العمل ما يلقي عبء إثبات الفصل التعسفي على العامل تطبيقاً للقواعد العامة التي تلقي عبء الإثبات بالنسبة للتعسف على من يدعيه (٤)، وهذا ما ينسبه الرأي الغالب من الفقه إلى قانون العمل المصري. (٥)

ومن قوانين العمل ما لا يكتفي بالتعويض كجزاء للفصل التعسفي، بل يصل إلى وجوب إعادة المفصول إلى عمله إذا كان فصله تعسفياً ومن هذه القوانين قانون العمل المصري. (٦)

وهناك بعض قوانين العمل تشترط لفصل العامل موافقة لجنة المشروع النقابية، وتكتفي قوانين أخرى بمجرد عرض الأمر على لجنة مشتركة يمثل فيها صاحب العمل والعمال والسلطة العامة، وإذا كانت قاعدة عدم مشروعية الفصل التعسفي تعد أهم تطبيقات مبدأ استقرار العمل فإن ثمة تطبيقات مهمة أخرى لهذا المبدأ، فمن القواعد التي تعد تطبيقاً لمبدأ استقرار العمل قاعدة عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد، كذلك القاعدة التي مضمونها أنه إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة، ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة، وذلك باستثناء الأعمال العرضية والمؤقتة والموسمية وعمل الأجانب.

(٥) مبدأ حماية العامل:

ان من مبادئ قانون العمل الراسخة مبدأ حماية العامل هذا المبدأ الذي يرتبط به وجود قانون العمل الذي وجد لحماية العامل والتوفيق بين حمايته له وحماية الإنتاج أو بعبارة أخرى التوفيق بين المقتضيات الاجتماعية الاقتصادية الإنتاجية فإذا كانت حماية العامل لا يجب أن تحول دون حماية الإنتاج، وإن حماية الإنتاج لا يجب أن تحول دون حماية العامل. (١)

(٢) من القوانين التي نهجت هذا المنهج القانون الفرنسي والبلجيكي والإنجليزي، انظر برن، الموضوع السابق.

(٣) من هذه القوانين القانون الألماني، انظر Isele، المجلة الدولية للقانون المقارن، س ١٩٦٧، ص ١٥.

(٤) من هذه القوانين القانون الفرنسي، انظر برن، الموضوع السابق.

(٥) أكتف الخولي، دروس في قانون العمل، ١٩٥٧، ص ٣٩٨، د. إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٤٤٨.

(٦) حسن كبره، مرجع سابق، ص ٦٣٨، د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٤١٢.

(١) Camerlynck et Lyon – Caen, op. Cit., al 26.

وإذا كان قانون العمل يستهدف تحقيق غاية اقتصادية وهي توجيه الاقتصاد القومي وحماية الإنتاج^(٢)، فإن ذلك لا يؤدي إلى تحول قانون العمل إلى قانون اقتصادي ينظر إلى العامل كأداة للإنتاج وإلى العمل كسلعة من السلع وإلى الأجر كمجرد نفقة من نفقات الإنتاج، وإنما يبقى قانون العمل قانوناً اجتماعياً إنسانياً غايته الأساسية حماية العامل الذي تقوم عليه عملية الإنتاج وما يحصل عليه من أجر يتعلق بشخصه وحياته وكرامته، ويتفرع عن مبدأ حماية العامل أن الأصل في تفسير قواعد قانون العمل هو الأخذ بالتفسير الأصح للعامل اعتماداً على قصد المشرع وحكمة التشريع في حماية العامل، كذلك يتفرع عن مبدأ حماية العامل أن الأصل هو جواز الاتفاق على ما يخالف قواعد قانون العمل الأمر إذا كان هذا الاتفاق أصح للعامل ذلك أنه مادام العمل يستهدف حماية العامل فإن الاتفاق الأصح للعامل لا يعد مخالفاً لقواعد قانون العمل الأمر.^(٣)

(٦) مبدأ مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال:

لا يؤثر في ارتفاع مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال إلى مصاف المبادئ القانونية العامة إذ إن هذه المشاركة لم تطبق في جميع المشروعات فذلك لا ينفي أن مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال يعد أصلاً عاماً تتفرع منه أكثر من قاعدة عامة أهمها قاعدة تمثيل العمال في مجالس الإدارة. وقاعدة حصول العامل على نسبة من الأرباح. ومادام يتفرع من تلك المشاركة أكثر من قاعدة قانونية مختلفة المضمون، فإنها تعد مبدأ قانونياً عاماً، ويستند مبدأ مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال إلى عدالة توزيع أرباح المشروع من حقوق بين العنصرين المتلازمين اللذين لا يقوم إحداهما دون الآخر، وهذا خلاف ما يقال من أن أساس ذلك المبدأ هو ملكية قوى الشعب العامل لعملية الإنتاج بالإضافة إلى ما تحققه تلك المشاركة من حافز معنوي ومادي يحقق مصلحة الإنتاج فالواقع أن ذلك محل نظر من عدة أوجه، فمن ناحية أولى: يقطع تطبيق مبدأ مشاركة العمال في الإدارة والأرباح على طائفة من المشروعات الخاصة بأن تلك المشاركة لا ترتبط بملكية المشروع، ومن ثم لا تستند إلى ملكية الشعب العامل للمشروعات العامة فليس ادل من ذلك على أن عمال المشروع لا يشاركون في إدارته وأرباحه بصفتهم من أفراد الشعب العامل الذي يملك المشروعات العامة وإنما بصفتهم ممثلين لأحد عنصرى المشروع عاماً كان أم خاصاً. ومما يؤيد ذلك أن مجرد ملكية مجموع الشعب

(٢) انظر، ديران، النظام الاقتصادي وقانون العمل، دالوز الانتقادي، س ١٩٤١، ص ٣٩، انظر كذلك ليفاسير، تطور خصائص واتجاهات قانون العمل، مجموعة الدراسات المهداة للأستاذ ريبير، الجزء الثاني، ص ٤٥٧، بران وجالان، ١-٣٣-٤٧، رودبير، الرقابة على سوق اليد العاملة، J.C.P، س ١٩٤٦، ص ٤٩٨.

(٣) انظر ليناسير، مرجع سابق، ص ٤٦١ - ٤٦٢.

للمشروعات العامة لا تقتضي في ذاتها أن يمثل عمال المشروع العام في مجلس إدارته وأن يحصلوا على نسبة من أرباحه يختصون بها دون سواهم من أفراد الشعب العامل.^(١)

ومن ناحية ثانية، فإن معنى المشاركة في الإدارة والأرباح ينتفي إذا كان أعضاء مجلس الإدارة المنتخبون من العمال يمثلون مجموع الشعب العامل وينوبون عنه في ممارسة حقوقه المستمدة من ملكيته للمشروع العام، ذلك أن أعضاء مجلس الإدارة المعينون يمثلون هم أيضا الشعب العامل وينوبون عنه في ممارسة حقوقه ومادام كافة أعضاء مجلس الإدارة يمثلون مجموع قوى الشعب فإنه لا تكون هناك مشاركة في الإدارة، ومن ناحية ثالثة، فإن ما يحققه اشراك العمال في الإدارة والأرباح من أن يتوافر لديهم حافز معنوي وآخر مادي من شأنهما تحقيق مصلحة الإنتاج، لا يجب أن يحجب عن الأساس الحقيقي الأصيل الذي تستند إليه تلك المشاركة وهي عدالة توزيع ما للمشروع من حقوق بين عنصرية الأساسيين: العمل ورأس المال، فمن المحقق أن مشاركة العمال في الإدارة والأرباح تعد حقا طبيعيا تمليه قواعد العدل قبل أي اعتبار آخر، ولا يؤثر ذلك في أن مشاركة العمال في الإدارة والأرباح تخدم مصلحة الإنتاج، فالواقع أن ما يمليه العدل التوزيعي من أن يكون للعمال المشاركة في إدارة المشروع لا يعني أن تلك المشاركة مقررة لمصلحتهم الذاتية، فهي ليس حقا ذاتيا وإنما من المراكز الوظيفية المشتركة التي شرعت لمصلحة أصحابها والغير معاً^(٢)، ومادامت المشاركة في الإدارة ليست مقررة لمصلحة عمال المشروع وحدهم وإنما لمصلحتهم ولمصلحة المشروع كوحدة إنتاجية، فإن ممارستهم لهذا الحق يجب أن تستهدف تحقيق تلك المصلحة المشتركة.^(٣)

رابعاً: طبيعة قانون العمل (مكان قواعد العمل في النظام القانوني).

وبعد أن فرغنا من دراسة طبيعة قانون العمل والأسس التي يقوم عليها يثار تساؤل مهم ضمن هذا الإطار وهو هل قانون العمل قانون عام أم قانون خاص؟

جرى التقليد على تقسيم القانون إلى قسمين رئيسيين هما القانون الخاص والقانون العام، وعلي هذين القسمين الرئيسيين يوزع الفقه فروع القانون المتعددة، فيدخل بعضها في القانون الخاص ويدخل البعض الآخر في القانون العام، والمعيار الراجح للترقية بين القانون العام والقانون الخاص هو تعلق أو عدم تعلق القاعدة بالسلطة العامة فالقواعد المتعلقة بتكوين وتنظيم السلطات

(١) علي البارودي، في سبيل نظام قانوني موحد للمشروع التجاري العام، مجلة الحقوق، س١٢، الفقرة ١٦ - ٢٠، ص ١٩٠ - ٢٠٤.

(٢) د. جلال علي العدوي، المراكز القانونية، القاهرة، ١٩٨٢، ص ١٢.

(٣) د. جلال علي العدوي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٩٠ - ١٩١.

العامه وممارستها لاختصاصاتها وعلاقتها ببعضها البعض وبالأفراد تعد من قواعد القانون العام أما القواعد غير المتعلقة بذلك فتعد من قواعد القانون الخاص.^(١)

وعندما يتضمن أحد فروع القانون قواعد تتعلق بالسلطة العامة وأخرى لا تتعلق بها فإن تحديد موضوعه من القانون العام والقانون الخاص يتوقف في رأي جانب من الفقه على طبيعة الشق الأساسي من قواعده بينما يرى جانب آخر من الفقه أن مثل هذا القانون يعد قانوناً مختلطاً.^(٢)

وبعد أن وضحنا تقسيم القانون إلى عام وخاص، يمكننا أن نعرض الآن لتحديد موضع قانون العمل من هذا التقسيم، وبالرجوع إلى قانون العمل نجد أن قواعده الأساسية تعد من قواعد القانون الخاص، إذ تنظم علاقات فردية وجماعية لا تتعلق بالسلطة العامة، وإلى جانب هذه القواعد يتضمن قانون العمل بعض القواعد التي تتدخل السلطة العامة بمقتضاها في علاقات العمل، فمن قواعد قانون العمل ما ينظم تشغيل العمال عن طريق جهات إدارية مختصة، ومنها ما يوجب الحصول على إذن بالعمل من السلطة الإدارية في حالات معينة ومنها ما يستلزم قيد عقد العمل الجماعي لدى جهة إدارية مختصة، ومنها ما يشترط لنهاذ لائحة المنشأة اعتمادها من السلطة الإدارية، ومنها ما يوجب عرض قرار الفصل على لجنة يرأسها مدير مديرية القوي العاملة أو من ينيبه، ومنها ما ينظم قيام السلطة الإدارية بالتفتيش على أماكن العمل، ومادامت قواعد قانون العمل المتعلقة بالسلطة العامة تعد تابعة لقواعده الأصلية التي تنظم علاقات فردية وجماعية ليست السلطة العامة طرفاً فيها، فإنه لايسعنا أن نسلم بما قيل في الفقه الفرنسي من أن قانون العمل يتجه إلى أن يصبح من فروع القانون العام.^(١)

ولكن إذا كان قانون العمل لا يعد من فروع القانون العام، فهل يكون من فروع القانون الخاص، أم أنه يعد من القوانين المختلطة التي لا تنتمي إلى القانون العام ولا إلى القانون الخاص؟

يتجه جانب من الفقه إلى أنه إذا كان بعض قواعد قانون العمل تعد من قواعد القانون العام فإن ذلك لا يحول دون اعتبار العمل في مجموعة من فروع القانون الخاص، ويستند هذا الرأي إلى

(١) د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٧٥ وما بعدها، دلوجو، التشريع الجنائي وتطبيقه، ص ١١٩ - ١٢١، دي باسكويه، النظرية العامة للقانون، ص ١٤٧ وما بعدها.

(٢) د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٨١، روبييه، النظرية العامة للقانون، ص ٣٠٤، مارتى وريينو: فقرة ٤٤ - ص ٧٦.

(١) انظر بلانبول وريبيد ورواست، الجزء الحادي عشر، ص ٥٢، وفي نفس المعنى راجع: Delbez، غزو القانون العام لعقد العمل، مجلة القانون العام ١٩٣٩م، ص ٤٧٥، ليفاسير، تطور خصائص واتجاهات قانون العمل، مجموعة الدراسات المهداة إلى الأستاذ ريبير، الجزء الثاني، ص ٤٥٧.

أن العبرة يجب أن تكون بالشق الأساسي من القواعد التي يتضمنها قانون العمل والتي تعد من قواعد القانون الخاص. (٢)

ويتجه جانب آخر من الفقه إلى أن ما يتضمنه قانون العمل من قواعد تنتمي إلى القانون العام بجانب قواعده الأصلية التي تنتمي إلى القانون الخاص - يستوجب اعتباره قانوناً مختلطاً، يلتقي فيه القانون العام بالقانون الخاص دون أن يؤثر ذلك في وحدته^(٣)، ويمكن أن ندرج في هذا الجانب من الفقه أولئك الذين يكتفون بالقول بأن قانون العمل تغلب فيه قواعد القانون العام. (٤)

ويتجه جانب ثالث من الفقه إلى أن قانون العمل ليس مجرد قانون مختلط يلتقي فيه القانون العام بالقانون الخاص بقدر متفاوت، فروح قانون العمل وأساليبه الفنية تجعله لا ينتمي إلى القانون الخاص ولا إلى القانون العام، وإنما يكون قانوناً اجتماعياً له ذاتيته وأمامه مستقبله. (٥)

الفصل الثاني

حقوق العامل التي مصدرها قانون العمل

ان الاخذ بمبدأ حرية التعاقد وفق احكام القانون المدني اصبحت لانتلائم مع طبيعة تنظيم علاقات العمل سواء بالنسبة الى العمال الوطنيين او الاجانب لاعتبارات تتعلق بضرورة حماية العمال بصورة عامة او فئات خاصة منهم ، ولهذا سنتناول في هذا الفصل ثلاثة مباحث الاول ، رعاية فئات خاصة من العمال ، والثاني توفير الظروف الصحية والسلامة المهنية للعمال ، والثالث تنظيم الاجور واوقات العمل .

(٢) د. حسن كبيره، مرجع سابق، فقرة ١٥، ص ٦٥، د. أكثم الخولي، مرجع سابق، ص ٩، د. محمود جمال

الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٧.

(٣) د. إسماعيل غانم، مرجع سابق، فقرة ٣٩، ص ٧١، روييه النظرية العامة للقانون، الفقرة ٣٥، ص ٣٠٤

- ٣٠٥.

(٤) انظر، ديران وجوسو، الجزء الأول، الفقرة ١٩٩ - ٢٠٠، ص ٢٥٢ - ٢٥٤.

المبحث الأول

رعاية فئات خاصة من العمال

(العمال الأحداث ، النساء ، عمال المقالع)

لاشك ان قانون العمل قام على مبدأ المساواة للخاضعين الى احكامه ، دون التمييز فيما بينهم ومع ذلك فانه يقرر حماية اوسع لبعض الفئات من العمال اما بالنظر الى سن العامل او جنسه او لطبيعة العمل الذي يمارسه ، لذا سنتناول في هذا المبحث ثلاثة مطالب فنبحث في الأول تنظيم عمل الاحداث ، وفي الثاني تنظيم عمل النساء ، وفي الثالث تنظيم عمل عمال المقالع (الاعمال الشاقة).

المطلب الاول

تنظيم عمل الاحداث

ان الظروف المادية للأسرة غالباً ماتدفع ابناؤها الى العمل ، لذا فان المشرع قد تدخل لحمايتهم ، فأجاز تشغيلهم وفق شروط وضوابط معينة تحول دون تعرضهم الى مخاطر مادية او اجتماعية او نفسية وكما يلي :

اولاً: شرط العمر (سن العمل).

ورد قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ احكاماً تتعلق بتشغيل الاحداث مراعيّاً اعمارهم وقابليتهم البدنية وبغية المحافظة على صحتهم وسلامتهم فلم يجز تشغيلهم الا في اعمال تتناسب مع ظروفهم.^(١)

ويعرف الحدث في المادة (٩٠/اولاً) بانه (يقصد بالاحداث الاشخاص الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من العمر) ، وقد تم تعديل سن العمل بموجب امر سلطة الائتلاف المؤقتة رقم (٨٩) الى

(١) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس ، مرجع سابق، ص ١٠٩ ، انظر كذلك رشا عامر صادق ، القيود الواردة على حرية العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق- جامعة النهرين، بغداد ، ٢٠٠٧، ص ٥٢ ومابعدھا.

خمس عشرة سنة حيث تنص المادة (٩٠ / ١) من التعديل على (ان الحد الأدنى للقبول في أي وظيفة او عمل في انحاء العراق وفي وسائل النقل المسجلة في انحاء العراق سوف يكون ١٥ سنة) ويأتي هذا التعديل انسجاماً مع اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها العراق ومنها اتفاقية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٧ بالقانون رقم (٧١) لسنة ١٩٦٠ المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في الاعمال الصناعية والتي حددت سن العمل ب(١٥) سنة ، كما ان هذا التعديل يعتبر الغاء لقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣٦٨) في ٩/٩/١٩٩٠ الذي خفض سن العمل الى سن الثانية عشرة كحد أدنى .^(٢)

اما في القانون المصري فيعتبر طفلاً في تطبيق أحكام قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ (كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة ، ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكاتب القوى العاملة المختصة).^(٣)

ولما كان المشرع المصري قد استخدم لفظ الطفل بدلاً من لفظ الحدث الذي كان وارداً بالقانون الملغي فإنه يكون قد ساير اللفظ الوارد بقانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ ، ومؤدى هذا النص بموجب القانون الجديد أنه يعتبر طفلاً أولئك الصبية ذكوراً كانوا أو إناثاً، ومن بلغ منهم سن الرابعة عشرة سنة كاملة أو من أتم تعليمه الأساسي قبل بلوغ سن الرابعة عشر ولم يبلغ ثماني عشرة كاملة، كذلك نصت المادة (٩٩) من ذات القانون ذاته على أنه (يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة).

يلاحظ من هذا النص إن المشرع وان كان قد منع تشغيل الأطفال حتى حصولهم على مرحلة التعليم الأساسي وبلوغهم سن الرابعة عشرة غير أنه أجاز تواجد من بلغ سن الثانية عشر من عمره من الصبية ذكوراً أم إناثاً في أماكن العمل بقصد التدريب أو التلمذة الصناعية.

ثانياً : ساعات العمل والراحة .

(٢) مها نصيف جاسم ، حماية العامل الحدث في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهرين، بغداد ، السنة ٢٠٠٧ ، ص ٢٨ .
(٣) المادة (٩٨) من قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

لقد إهتمت منظمة العمل الدولية بتحديد ساعات العمل اليومية للأحداث العاملين من خلال إصدار الإتفاقيات والتوصيات ، فقد حددت الإتفاقية الدولية رقم (٥) لسنة ١٩١٩ مدة العمل (٨) ساعات يومياً في المشروعات الصناعية ، وجاءت كل من الإتفاقية رقم (٦٠) لسنة ١٩٣٧ والإتفاقية رقم (٣٣) لسنة ١٩٣٢ لتحدد ساعات العمل اليومية في الأعمال الخفيفة بالأنشطة غير الصناعية للأحداث الأقل من (١٢) سنة بساعتين في اليوم أما الأحداث الذين يبلغون سن (١٤) سنة فقد حدد لهم ٤ ساعات يومياً ، كما حددت الإتفاقية رقم (٦٠) لسنة ١٩٣٧ ساعات العمل والدراسة للأحداث الذين تتراوح سنهم ما بين (١٢ - ١٣) سنة بسبع ساعات يومياً ، أما منظمة العمل العربية فعملت على تنظيم الأحكام الخاصة بشأن تحديد ساعات العمل اليومية للأحداث حيث قضت كل من الإتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ والإتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ في مادتها (١٧) ألا يجوز تشغيل الأحداث الأقل من ١٥ سنة أكثر من ست ساعات يومياً يتخللها فترة راحة لا تقل عن ساعة ، اما قانون العمل العراقي النافذ فقد حدد الحد الاعلى لمدة العمل اليومي للأحداث حيث نصت المادة (٩٢/اولا) على انه (لايجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ السادسة عشرة من العمر على سبع ساعات يومياً) ويجب أن يتخلل هذه المدة فترة أو أكثر للراحة ولا تقل عن ساعة ويراعى في تحديدها ألا يتم تشغيل الطفل لأكثر من ٤ ساعات متواصلة وهذا ما اكدته المادة (٩٢/ ثانيا) وقد تم تعديل ساعات عمل الاحداث بموجب تعديل سلطة الائتلاف المؤقتة امر رقم (٨٩) حيث تنص المادة (٩٣) من التعديل على (١- لايعمل الحدث الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة بعد اكثر من سبع ساعات يومياً، ٢- يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة واحدة او اكثر لمدة لا تقل عن ساعة بالاجمال وهذا لغرض منح الحدث فترة راحة ويراعى في تحديدها ان لا يكون العمل متواصلاً لمدة تزيد على اربع ساعات) اما المشرع المصري فقد حضر في المادة (١٠١) من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تشغيل الأطفال لأكثر من ست ساعات يومياً كما ويجب أن يتخلل هذه المدة فترة أو أكثر للراحة لا تقل عن ساعة يومياً لتناول الطعام والراحة ويراعى في تحديدها ألا يتم تشغيل الطفل لأكثر من ٤ ساعات متصلة ، وذلك مراعاة لسن الطفل وقدرته .^(١)

(١) همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص ٥٧٥ ، انظر كذلك حسن محمد - مصطفى عبد المحسن الحبشي ، النظام القانوني لحقوق الطفل ، دار الكتب القانونية ، ٢٠٠٧ ، ص ١٦١ .

ويقصد بهذا الحظر عدم جواز زيادة ساعات العمل للأطفال ، الأمر الذي يؤدي إلى حرمانهم من الراحة الضرورية لسلامة صحتهم ، ولحمايتهم من إستغلال صاحب العمل لهم. (١)

والمقصود بساعات العمل التي لا يجوز تجاوزها ساعات العمل الفعلية، حيث لا تدخل ضمنها فترة الراحة، ولا يدخل فيها الفترة المخصصة لتناول الطعام أو أداء الصلاة ، كما لا تدخل فيها المدة التي يقضيها الطفل في الوصول إلى مكان العمل (٢) ، أو الإستعداد لبدء العمل أو التهيؤ للإنصراف بعد إنتهاء مدة العمل ، ولكن تعتبر الساعات التي تقضى في تعلم أشياء تتعلق بالحرفة والتدريب من ضمن ساعات العمل. (٣)

ويذهب الفقه إلى التفرقة بين فترات الراحة وبين ما يتخلل فترات العمل من أوقات قد لا يؤدي فيها العامل عملاً مع إستعداده للقيام بما هو مكلف به أصلاً من أعمال ، ويطلق عليها فترة الفراغ أو ساعات الفراغ ولا يمكن تقديرها وتدخل هذه المدة داخل ساعات العمل الفعلية (٤) ويؤكد جانب آخر من الفقه أنه ليس هناك ما يدعو إلى إستبعاد هذا الوقت من أوقات العمل الفعلية. (٥)

وهناك تشريعات مقارنة قامت بتنظيم مدة العمل اليومية للأحداث بأحكام خاصة، فالمرشح الفرنسي قد حدد مدة العمل الأسبوعية للأحداث الذين تتراوح أعمارهم من ١٦ - ١٨ سنة بـ ٨ ساعات يومياً و ٣٩ ساعة أسبوعياً، أما بالنسبة لساعات العمل الإضافية فقد جاءت الإتفاقية العربية رقم (١ ، ٦ ، ١٨) لعام ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث ومنعت تكليف الأحداث بأي عمل إضافي وذلك للمحافظة عليهم وحمايتهم من الأضرار التي من الممكن أن تلحق بصحتهم ونموهم. (١)

(٢) عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٤ ، ص ١٣٥ .

(٣) محمد لبيب شنب ، مرجع سابق ، ص ٢٢٢ ، انظر كذلك محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٦٩ .

(٤) محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٦٩ .

(٥) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص ٢٢٣ ، محمد لبيب شنب ، مرجع سابق ، ص ٢٢٢ ،

حسن كيره ، مرجع سابق ، ص ٥٦٨ ، عبد الودود يحيى ، مرجع سابق ، ص ٣٤٦ .

(٦) محمد علي عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ، الطبعة الثانية ، ١٩٨٥ ، ص ٢١١ ، محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٧٠ .

(١) إتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث في مادتها (١٩) بحيث لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية - منظمة العمل العربية - دراسة مقارنة حول إتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ ، ص ٩٦ .

اما قانون العمل العراقي النافذ فقد حضر في المادة (٩١) تشغيل الاحداث الذين لم يكملوا سن السادسة عشرة من العمر بالاعمال الاضافية نظرا لظروفهم الاجتماعية وقابليتهم الجسمانية التي لا تتحمل الارهاق^(٢)، و قضى المشرع المصري بمقتضى القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بحظر عمل الأطفال ساعات عمل إضافية .^(٣)

أما في فرنسا فإنه يسمح بعمل الأحداث لمدة (٥) ساعات إضافية إستثناء بعد تصريح من مفتش العمل وطبيب العمل.^(٤)

ثالثاً: الإجازة السنوية.

تعتبر الإجازة السنوية هي الفترة التي يستعيد فيها العامل نشاطه ويجدد فيها قواه البدنية والمعنوية وتكون أكثر أهمية للأحداث نظراً لصغر سنهم وضعفهم فالعامل يعمل طوال السنة لذلك من الضروري أن يحصل على فترة كافية في السنة للراحة وهي إجازة يحتاجها العامل بصفة عامة حتى يتمكن من الترويح عن نفسه وتجديد نشاطه وطاقته ، وقد إهتمت الإتفاقيات العربية بتجديد مدة الإجازة السنوية للأحداث ووفقاً للمادة (٦٤) من الإتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بمنح الأحداث الأقل من ١٧ سنة إجازة سنوية تزيد على إجازة العامل البالغ ويتم تحديدها بواسطة تشريع الدولة ، على أنه لا يجوز تجزئتها أو تأجيلها، كما قضت المادة (٢١) من الإتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ ، بأن يمنح العامل الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على إجازة العامل البالغ ، على ألا تقل عن ٢١ يوماً في السنة وأن يتمتع الحدث بثلاث مدة الإجازة مرة واحدة متصلة على الأقل ويمكن تجزئة باقي الأجازة على مدى السنة.^(١)

اما المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ فقد حضر بموجب المادة (٩٣) أن تقل الإجازة السنوية عن شهر كامل مدفوعة الأجر حيث نصت على (يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله إجازة سنوية مأجورة لمدة ثلاثين يوماً في السنة).

(٢) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٣.

(٣) المادة(١٠١)من قانون العمل المصري رقم(١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص ٩٥ ، انظر كذلك عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص ١٣٥ ، همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص ٥٧٥ .

(٤) مكتب العمل العربي ، الأحداث في قوانين العمل العربية والأجنبية ، دراسة مقارنة ، ص ٩٦ .

(١) منظمة العمل العربية ، دراسة حول إتفاقية العمل العربية ، رقم(١٨) لسنة ١٩٩٦ ، مرجع سابق ، ص ١٠٤ .

أما في القانون المصري فإن مدة الإجازة السنوية تختلف تبعاً للمدة التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل ، فحسب نص المادة (٤٧) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوم بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزداد إلى ٣٠ يوم متى أمضى العامل في الخدمة لدى صاحب العمل أكثر من ١٠ سنوات ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة إستحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل، وفي جميع الأحوال تزداد الإجازة السنوية ٧ أيام للعمال الذين يعملون الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو بالمناطق النائية والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية ومع مراعاة بأنه لا يجوز للعامل التنازل عن إجازته ، وتقضي الفقرة الأخيرة من المادة (٤٨) بأنه لا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال ، وذهب جانب من الفقه المصري إلى أن الإجازة حق لكل عامل ، سواء كان بالغاً أم صغيراً ، وهو حق متعلق بالنظام العام ، على أساس انها ضرورية للحفاظ على صحة وسلامة الطفل أكثر من المنفعة التي يمكن أن تعود على صاحب العمل إذا إشتغل الطفل دون توقف أو إجازة ، وقد أكد المشرع المصري على أنه لا يجوز لأصحاب الأعمال أن يمتنعوا عن إعطاء العامل إجازته وإن كان يحق لهم تنظيم حصول العامل على إجازته ، شريطة أن يمارس صاحب هذا الحق دون تعسف أو تسلط ، ولا يجوز لصاحب العمل تأجيلها ، بحيث يلزم أن تكون الإجازة السنوية متواصلة. (٢)

أما التشريع المقارن فالتشريع الفرنسي يعطي الأحداث الأقل من ٢٠ سنة إجازة قدرها (٢٤) يوماً إجازة سنوية. (١)

رابعاً: العمل الليلي للأطفال .

لم يحظ مفهوم العمل الليلي بإجماع من الاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة، وكان من الصعب وضع مفهوم جامع للعمل الليلي فالعمل قد يكون منتظماً أو عرضاً أو دائماً أو على نوبات متصلة وغير متصلة بالعمل النهاري ، فإتفاقية العمل الدولية رقم (٦) لسنة ١٩١٩ بشأن عمل الأحداث أثناء الليل في الصناعة اعتبرت أن المقصود بكلمة الليل هي الفترة الفاصلة بين

(٢) محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٧٦ .

(١) محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٨٢٠ .

العاشرة مساءً والخامسة صباحاً، أما الإتفاقية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٨ المعدلة اعتبرت أن المقصود بكلمة الليل فترة لا تقل عن ١٢ ساعة متواصلة وبأن تشمل هذه الفترة بالنسبة للأحداث الذين نقل سنهم عن ١٦ سنة لمدة العمل الليلي من العاشرة مساءً والسادسة صباحاً، أما الأحداث الذين أتموا ١٦ سنة ودون سن ١٨ سنة فتحدد فترة العمل الليلي من قبل السلطة المختصة بما لا يقل عن سبعة ساعات متواصلة وتقع هذه المدة ما بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً. (٢)

وأجازت الإتفاقية العمل الليلي للأحداث ما بين سن ١٦ - ١٨ سنة في الصناعات والحرف التي تتطلب أن يكون العمل مستمراً خلال مدة الليل خاصة في التدريب المهني والتلمذة الصناعية وتكون فترة الراحة لا تقل عن ١٣ ساعة متواصلة. (٣)

بينما اتجهت التوصية رقم (١٤٦) لسنة ١٩٧٣ بشأن عدم تحديد فترة الليل وتركت تحديد هذه الفترة للتشريعات الوطنية بما يضمن صحة وسلامة الأحداث، وبدورها تركت الإتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ للتشريع الوطني في كل دولة تحديد ما هو المقصود بوقت العمل الليلي بما يتماشى مع ظروف كل بلد. (٤)

فالمرجع المصري حدد فترة الليل بالفترة فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً وقضى بحظر تشغيل الحدث فيها في جميع الأحوال. (١)

وتقديراً من منظمة العمل الدولية للحدث لصغر سنه وضعفه وحرصاً على رعايته وحمايته وتوفير التعليم المناسب والمحافظة على صحته وتجنبيه مخاطر العمل الليلي بإعتباره أكثر وأشدّ تعباً من العمل في النهار ، لذلك أصدرت المنظمة عدة إتفاقيات تمنع العمل الليلي (٢) ، منها الإتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩١٩ المتعلقة بعمل الأحداث ليلاً في الصناعة ، وأكدت أنه لا

(٢) الإتفاقية الدولية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٧ بشأن العمل الليلي للأحداث العاملين في الصناعة.

(٣) مكتب العمل العربي، الأحداث في قوانين العمل العربية والأجنبية ، دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص ١٢٩ وما بعدها .

(٤) المادة ١٥ من الإتفاقية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ ، منظمة العمل العربية ، دراسة مقارنة حول إتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث ، مرجع سابق ، ص ٧٦ .

(١) المادة (١٠١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

(٢) محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٨٣ ، محمود سلامة جبر ، القيود القانونية الدولية والعربية على تشغيل الأحداث وموقف القانون المصري ، القاهرة ، ص ٢٣ ، منظمة العمل العربية ، ندوة واقع المرأة العاملة والأحداث في الوطن العربي، مرجع سابق ص ٣٩٨ .

يجوز تشغيل الأحداث ليلاً الذين تقل سنهم عن ١٨ سنة في المنشآت الصناعية العامة والخاصة أو فروعها. (٣)

وقد أكدت الإتفاقية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٨ بشأن العمل الليلي للأحداث العاملين بالصناعة ونصت أنه لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً أيضاً. (٤)

اما قانون العمل العراقي النافذ فقد منع في المادة (٥٩ / أولاً/ ب) العمل الليلي ما بين الساعة التاسعة مساءً والسادسة صباحاً لتكون فترة الحظر الليلي تسع ساعات في كل مجالات العمل بالنسبة للأحداث من سن ١٥ سنة - ١٧ سنة، وقد جرى تعديل هذه المادة بموجب تعديل سلطة الائتلاف امر رقم (٨٩) حيث تنص المادة (١٠١) من التعديل على (العمل في ظروف صعبة مثل العمل لساعات طويلة او العمل في بعض ظروف العمل الليلي ...) اما القانون المصري فتقضي المادة (١٠١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (بأنه في جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً) ، وهذا النص يفرض حظراً مطلقاً وشاملاً على تشغيل الأطفال خلال تلك الفترة في جميع القطاعات والأنشطة الإقتصادية .

خامساً: الإلتزام بالفحص الطبي .

إن للفحص الطبي أهمية خاصة فلا بد من إثبات لياقة الحدث ومعرفة مدى قدرته على العمل ، فلا يمكن أن نغفل إمكان تعرض الحدث للمخاطر التي يتعرض لها العمال البالغون لما في ذلك من آثار سلبية على نموه وتكوينه الجسماني ، كما يمكن أن تؤثر عليه نفسياً وعصبياً ، لذلك لا بد من إجراء كشف طبي قبل إستخدام الحدث وإلتحاقه بالعمل للتأكد من هذه اللياقة الصحية ومدى قدرة الحدث على العمل ، ومن ثم المواظبة على إجراء الفحص الطبي بصفة دورية بعد دخوله سوق العمل لضمان إستمرار هذه اللياقة. (١)

(٣) د. احمد زكي بدوي ، شرح تشريع قانون العمل في مصر ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة ، ١٩٥٦ ، ص ٢٨٥ ، محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٨٤ .

(٤) منظمة العمل العربية ، ندوة واقع المرأة العاملة والأحداث في الوطن العربي ، مرجع سابق ، ص ٣٣ .

(١) منظمة العمل العربية ، ندوة واقع المرأة العاملة والأحداث في الوطن العربي ، مرجع سابق ، ص ٤٧ ، محمد أحمد إسماعيل ، ن ، ص ٩٤ .

وقد جاءت منظمة العمل الدولية باتفاقيات وتوصيات بشأن الفحص الطبي للأحداث وكان أولها الإتفاقية رقم (١٦) لسنة ١٩٢١ التي تنص على عدم إستخدام الأحداث الأقل من ١٨ سنة على السفن إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت قدرتهم على العمل وتصدر من طبيب معتمد لدى السلطة المختصة وإستثناءً أجازت الإتفاقية للتشريعات الوطنية السماح بتشغيل الأحداث في الحالات الضرورية.^(١)

وسمحت بالنزول عن سن ١٨ سنة بدون فحص طبي ولكن بشرط أن يتم الفحص عند أول ميناء ترسو عليه السفينة.^(٢)

أما الإتفاقية رقم (٧٧) لسنة ١٩٤٦ بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الحدث العامل في الصناعة فقد حظرت تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ١٨ في أي منشأة صناعية إلا بعد الفحص الطبي لتقرير قدرته الصحية على العمل.^(٤)

كما أكدت الإتفاقية رقم (٧٨) لسنة ١٩٤٦ بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الحدث العامل في المهن غير الصناعية ، حظر ومنع تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ١٨ سنة في المهن غير الصناعية ما لم يتم الفحص الطبي وأن يبين لياقتهم الصحية التي تسمح لهم بالعمل، أما الاتفاقية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦٥ بشأن الفحص الطبي لقبول الحدث في العمل بالمناجم فألزمت صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الكامل قبل إستخدام الحدث بشرط أن يكون الطبيب معتمداً من السلطة المختصة.^(١)

وعلى الصعيد العربي أكدت الإتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل في المادة (٦٣) حيث أكدت ضرورة إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل إلتحاقهم

(٢) المادة الثانية من الإتفاقية رقم (١٦) لسنة ١٩٢١ بشأن الفحص الطبي الإجباري للأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن ، محمد أحمد إسماعيل ، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، مرجع سابق ، ص ٩٥ .

(٣) المادة الرابعة من الإتفاقية رقم (١٦) لسنة ١٩٢١ ، الإتفاقيات الخاصة بالفحص الطبي ، الإتفاقية رقم (٧٧) لسنة ١٩٤٦ بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال في العمل الصناعي ، الإتفاقية رقم (٧٨) لسنة ١٩٤٦ بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال في المهن غير الصناعية ، الإتفاقية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦٥ بشأن الحد الأدنى لمن يسمح لهم بالعمل تحت الأرض في المناجم ، التوصية رقم (٧٩) لسنة ١٩٤٦ بشأن الفحص الطبي للأحداث .

(٤) المادة الثانية من إتفاقية العمل رقم (٧٧) لسنة ١٩٤٦ ، محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٩٦ .

(١) المادة الأولى من الإتفاقية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦٥ .

بالعمل للتأكد من قدرتهم البدنية وقضت بضرورة إعادة الكشف على الأحداث العاملين كل فترة ويكون دورياً ويترك تحديد الفترات الدورية للمشرع الوطني^(٢)، وجاءت الإتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل بذات حكم المادة سالفة الذكر.^(٣)

وأعدت الإتفاقية الأخيرة رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن تشغيل الأحداث النص على ضرورة الفحص الطبي قبل إلحاق الأطفال بالعمل للتأكد من ملاءمتهم وقدرتهم الصحية والبدنية على العمل الذي سوف يعملون فيه وإعادة الفحص الطبي بشكل دوري.^(٤)

اما المشرع العراقي فقد نص في المادة (٩١ / ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ النافذ على ضرورة ثبوت لياقة الحدث البدنية لممارسة عمل معين على ان يتم ذلك بشهادة طبية صادرة من جهة مختصة.^(٥)

ففي جميع الحالات التي يستخدم فيها احداث يجب احالة العامل الحدث الى الجهة الطبية المختصة لمعاينته ومنحه شهادة تثبت اهليته الصحية للعمل الذي سوف يشتغل به وعلى جميع الجهات المسؤولة عن العمل ان تجدد بالنسبة للاحداث العاملين لديها الفحص الطبي لهم كل سنة مرة واحدة على الاقل وان تثبت ذلك في قيود العمل كما اوجب القانون اعلان نظام تشغيل الاحداث في مكان ظاهر من مقر العمل وتنظيم سجل خاص بالاحداث العاملين تسجل فيه اسمائهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم والتقارير الطبية المعطاة لهم ويجب ان يكون هذا السجل موضع تدقيق ومراقبة تفتيش العمل والمنظمات النقابية المختصة بشكل دائم.^(١)

كما أكد المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على ضرورة إجراء الفحص الطبي المبدئي على الأطفال قبل إلحاقهم بالعمل ، وذلك للتأكد من لياقة وسلامة الأطفال الصحية بما يتفق مع نوع العمل ولا بد أن يجرى الفحص على نفقة صاحب العمل ، كما يوقع

(٢) المادة ٦٣ من الإتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ .

(٣) المادة ٦٣ من الإتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ .

(٤) المادة العاشرة من الإتفاقية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ ، منظمة العمل العربية ، دراسة مقارنة حول إتفاقية العمل العربية ، رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ ، مرجع سابق ، ص ١١٠ .

(٥) د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل، الجزء الاول ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٣ ، ص ٧٤ .

(١) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١١٢ ، مها نصيف جاسم، مرجع سابق، ص ٣٨

على الطفل العامل كشف طبي دوري كل فترة أو كل عام على الأقل وذلك للتأكد من سلامته وخلوه من الأمراض المهنية وأي إصابات عمل ، ويثبت نتيجة الكشف الطبي في بطاقة صحية لكل طفل والزمام صاحب العمل بتوفير الإسعافات الأولية وإحاطة الطفل العامل قبل العمل بمخاطر المهنة والتزامه بوقاية العامل من حوادث العمل ، ويوقع الكشف الطبي أيضاً عند إنتهاء الطفل العامل لخدمته . (٢)

سادساً: الرعاية الأخلاقية.

لا يقتصر إهتمام معايير العمل الدولية والعربية والتشريعات الوطنية على حماية الحدث صحياً وبدنياً فقط بل إمتد لحمايته أخلاقياً ورعايته من قبل صاحب العمل رعاية أبوية ، وأكدت معايير العمل الدولية والعربية ضرورة مراعاة الجانب الأخلاقي في أي عمل يباشره الحدث ويوفر للأحداث بيئة عمل جيدة تحافظ على أخلاقهم ، حيث أكدت الإتفاقيات الدولية حظر أي عمل للأحداث يضر بأخلاقهم خاصة إتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام ، حيث أكدت أنه لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن ١٨ سنة لقبول الحدث في سوق العمل ، وقبوله في أي نوع من العمل يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث للخطر بسبب طبيعة العمل أو الظروف التي تحيط به (١) وأجازت النزول إلى سن ١٦ سنة ولكن بشرط أن تصان صحة وسلامة وأخلاق الحدث . (٢)

وأما المعايير العربية فقد قضت وفقاً لأحكام الإتفاقية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بحظر عمل الأحداث قبل إتمامهم سن ١٨ سنة في الصناعات الخطيرة والضارة بالصحة والأخلاق ويحدد القانون الوطني لكل بلد الصناعات الخطيرة والضارة بالحدث . (٣)

(٢) المواد (٢١٦ ، ٢١٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، المادة (٩٤) قرار وزاري رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٣ ، عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له ، الطبعة الرابعة ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ ، ص ١٢٠ .

(١) المادة (١/٣) من الإتفاقية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام ، محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ١٠٤ .

(٢) المادة (٢/٣) من إتفاقية العمل الدولية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ ، محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ .

(٣) المادة (١٠) من إتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ .

لقد منع المشرع العراقي بموجب المادة (٩٠/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ تشغيل الاحداث في اعمال معينة فضلا عن انه منع دخولهم امكنة العمل اصلا وهذه الاعمال هي:

١. الاعمال التي تسبب امراض مهنية او معدية او تسممات خطيرة والاعمال التي تكون بطبيعتها ، او بالطرق، او بالظروف التي تجري بها خطرة على حياة الاشخاص الذين يعملون فيها ، او على اخلاقهم او صحتهم وتحدد هذه الاعمال بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

٢. الاعمال التي تجري على ظهر السفينة ، ويمارسها وقادون او مساعداً وقادين .^(٤)

لقد تم اضافة بعض انواع الاعمال الضارة باخلاق العمال الاحداث وذلك بموجب تعديل سلطة الائتلاف امر رقم (٨٩) حيث تنص المادة (٩١ / ٣) من التعديل على (تعتبر الاعمال التالية من اسوء اشكال عمل الاطفال وهي ممنوعة:

أ. كل اشكال العبودية او الممارسات المشابهة لذلك كبيع الاطفال او المتاجرة بهم او عبودية الارض او الاقراض بالعبودية او العمل القسري او الاجباري وبضمنها الاعمال المفروضة بالقوة بضمنها تجنيد الاطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة .

ب. استغلال الطفل او شراؤه او عرضه للبيع لاغراض الدعارة او لانتاج الافلام او العروض الاباحية.

ت. استغلال الطفل او شراؤه او عرضه للبيع لاغراض غير مشروعة وبالاخص انتاج المخدرات او المتاجرة بها وكما هو معرف في المعاهدات الدولية ذات صلة .

ث. الاعمال التي تكون بحسب طبيعة او ظروف ممارستها تؤدي الى ضرر في صحة او سلامة او اخلاق الاطفال وسوف تقود الوزارة المعنية بفحص وتنقيح قائمة انواع الاعمال التي تنطبق عليها هذه النصوص وكلما دعت الحاجة الى ذلك وبالتشاور مع منظمات العمال او منظمات اصحاب العمل ذات العلاقة).

اما المشرع المصري فقد أعطى للوزير المختص السلطة في تحديد الظروف والشروط والأعمال والمهن والصناعات التي يحظر فيها تشغيل الأطفال ، وصدر قرار وزاري رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٣ وحدد ما هي الصناعات التي لا يعمل فيها الأطفال والتي تمثل خطراً على صحة وأخلاق الأطفال في سن معينة^(١) ، وجاء قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وألزم أصحاب العمل بالمعاملة الطيبة للأطفال العاملين في منشأتهم.^(٢)

سابعاً : الاجور.

ان الحدث العامل يقدم كل ما لديه بقوة سواء قوة إنتاجية أو حيوية مقابل حصوله على أجر لكي يعيش عيشة كريمة بإعتباره إنساناً ، فالأجر هو المقابل المادي لجهد العامل في عمله والأحداث الذين يعملون لهم الحق في الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في كل دولة، ويلاحظ أن إتفاقيات العمل الدولية لم تتعرض إلى أجور العمال الأحداث ، فالإتفاقية الدولية رقم (٢٦) والإتفاقية الدولية رقم (٩٩) وإتفاقية العمل الدولية رقم (١٣١) المتعلقة بطرق تحديد الأجر لم تحدد أجور الأحداث العاملين، أما في إتفاقيات العمل العربية فقد أكدت الإتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ أن للأحداث العاملين بمقتضى عقد العمل أو التدريب الحق في الأجر وألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة في كل دولة وبحسب الأجر وفقاً لساعات العمل.^(٣)

لم يتطرق قانون العمل العراقي النافذ الى مسألة تحديد اجور عمل الحدث وهي على اية حال لايجوز ان يقل اجره عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر المقررة لعموم العمال ، كما ان القانون المذكور قد اجاز دفع اجر العامل الحدث اليه مباشرة ويكون هذا الدفع مبرراً لئلا صاحب العمل مستهدفاً من وراء ذلك عدم جعل الحدث تحت رحمة وليه او وصيه وفي سبيل ان يتمتع بثمار عمله.^(١)

(١) القرار الوزاري رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٣ .

(٢) المادة (١٤٤) من قانون الطفل المصري رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ .

(٣) المادة (١٦) من الإتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ ، منظمة العمل العربية ، (دراسة مقارنة حول إتفاقية العمل العربية) رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ ، مرجع سابق ، ص ٧١ وما بعدها .

(١) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٧٥ ، انظر المواد (٤٧، ٤٩/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

اما المشرع المصري فقد اكد على أهمية الأجر وألزم في نصوصه أنه إذا تم الإتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور^(٢). وإذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكانت هناك أسباب تمنع عمله وترجع إلى صاحب العمل إستحق أجره كاملاً ، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل إستحق نصف أجره فقط.^(٣)

ويلزم صاحب العمل أن يقدم للطفل العامل أجراً عادلاً مقابل عمله مثل العامل البالغ بشرط ألا يقل عن ثلث الحد الأدنى لأجر المهنة في جميع الأحوال ويسلم هذا الأجر إلى الطفل ، ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية المجلس القومي للأجور أن يحدد بقرار منه مستويات الحد الأدنى للأجر في بعض المهن والأعمال التي يعمل فيها الطفل.^(٤)

ويسلم صاحب العمل إلى الأطفال العاملين أجورهم ومكافآتهم وكل ما يستحقونه ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.^(٥)

ثامناً: الجزاءات المترتبة على الاخلال بقواعد حماية الاحداث .

لقد نص المشرع العراقي في المادة (٩٧) من قانون العمل العراقي النافذ على (يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن عشرة ايام ولا تزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لاتقل عن مائة دينار ولا تزيد عن ثلاثمائة دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية الاحداث والنساء المنصوص عليها في الفصلين الاول والثاني من هذا الباب) وقد تم تعديل المادة المذكورة بموجب تعديل سلطة الائتلاف المؤقتة امر رقم (٨٩) وينص التعديل على (يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن عشرة ايام ولا تزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لاتقل عن اثنا عشر مرة ضعف الحد الادنى للاجر اليومي او

(٢) المادة ٣٧ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، منظمة العمل العربية (دراسة مقارنة حول إتفاقية العمل العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث) ، مرجع سابق ، ص ٧١ .

(٣) المادة (٤١) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص ٧٤ وما بعدها .

(٤) المادة (٥٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، عبد الفتاح مراد ، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية ، مرجع سابق ، ص ٢٦٧ .

(٥) المادة (٦٤) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

الى اثنا عشر مرة ضعف الحد الادنى للاجر الشهري كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية الاحداث المنصوص عليها في الفصل الثاني من هذا الباب).

كما أفرد المشرع المصري الباب الثاني من الكتاب السادس من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ لبيان العقوبات التي يمكن توقيعها في حالة الإخلال بتنفيذ أحكام هذا القانون . فقد قررت المادة ٢٤٨ بعقاب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف الأحكام الواردة بالمواد المتعلقة بتشغيل الأطفال بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود ، وتختلف الجزاءات المترتبة على مخالفات أحكام عمل الأطفال من الناحية المدنية بحسب نوع المخالفات ، فإذا كان الأمر متعلقاً بمخالفة الشروط المنظمة لعمل الأطفال فإن العقد يبقى صحيحاً ولكن يتم إبطال الأحكام المخالفة لهذه الأحكام ، أما إذا كان تعلق الأمر بمخالفة أحكام السن الدنيا المقررة للعمل وأهلية الطفل في إبرام عقد العمل فإن الجزاء يكون البطلان لتعلق مخالفة العقد بالنظام العام وقواعد تعتبر قواعد قانونية أمره تتعلق بصحة وسلامة الطفل ويعتبر البطلان أمراً مقررأً بحكم القانون ولا يحتاج إلى نص قاضي يقرره. (١)

تاسعا : الآثار التي تترتب على العقد الباطل.

تطبيقاً للقواعد العامة فإنه يقتضي في هذه الحالة إعادة طرفي العقد إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد ، إلا أن هذا المبدأ يصعب تطبيقه على عقد العمل إذ يستحيل على صاحب العمل أن يعيد ما بذله العامل من جهد بمقتضى عقد العمل الباطل ، ويستحيل أن يسترد صاحب العمل أجر الطفل ، لأن الإسترداد لا بد أن يكون متبادلاً بمعنى يرد الأجر مقابل رد العمل ، ولكن في حالة عدم قبض الأجر فإن الرأي الراجح أن يستحق الحدث العامل الحصول على مقابل لأدائه العمل وذلك وفقاً لنظرية الإثراء بلا سبب بإعتبار أن صاحب العمل قد أثرى بالعمل الذي أنجزه العامل بمقتضى العقد الباطل ، كما يستحق العامل في حالة تعرضه لإصابة أثناء فترة العمل التعويض وبصرف النظر عن توفر ركن الخطأ من عدمه بموجب المادة (٩٥) من قانون العمل العراقي النافذ. (١)

(١) هناء كريم ، الوجيز في مدخل قانون العمل وأحكام عقد العمل الفردي ، بدون دار نشر ، ٢٠٠٢ ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٠٢ .

(١) مها نصيف جاسم، مرجع سابق، ص ١٠٦-١٠٨.

عاشرا: نظام العمل (لائحة العمل)

فرض المشرع على صاحب العمل في حالة تشغيله عمال إحداث أن يضع في محل العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وذلك في مكان ظاهر من مقر العمل ليتمكن العمال من الاطلاع عليها وهذا ما نصت عليه المادة (٩٤) من قانون العمل العراقي النافذ، كما نص المشرع المصري على نفس الالتزام حيث جاء في المادة (١٠٢) من قانون العمل المصري النافذ على ان (يلتزم صاحب العمل بان يضع في محل العمل نسخة من الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث) . (٢)

حادي عشر : استثناء من احكام التشغيل .

ان قيام المشرع بافراد احكام خاصة للعمال الاحداث قد استهدف حمايتهم ، ولكن في الوقت ذاته قد اجاز لهم الاشتغال دون الالتزام بالقيود الواردة بهذا القانون للذين يعملون في وسط عائلي تحت اشراف الزوج ، الاب، الام، الاخ، بموجب المادة (٩٦) من قانون العمل العراقي النافذ ، وقد تم تعديل المادة (٩٦) من القانون بموجب تعديل سلطة الائتلاف امر رقم (٨٩) واصبحت تنص على (لاتسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على ١٥ سنة ويشغلون في وسط عائلي تحت ادارة او اشراف الزوج او الاب او الام او الاخ او الاخت ، وهذا يعتبر الغاء لقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٤١) لسنة ٢٠٠٠ الذي اصدر فيه قانون التعديل الثاني لقانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الذي اصبح بموجبه الاحداث يخضعون للاحكام نفسها سواء للذين يعملون في وسط عائلي او من دونه. (١)

المطلب الثاني

تنظيم عمل النساء

ان طبيعة التكوين الجسماني للمرأة وظروفها الخاصة ووظيفتها الاجتماعية كأم ادت الى ان تضع قوانين العمل احكاما خاصة بها تتعلق بتشغيلها وتنظيم اوقات راحتها واجازتها بحيث

(٢) مها نصيف جاسم، مرجع السابق ، ص ٩٣-٩٤ ، انظر كذلك د. صبا نعمان الويسي ، العمل الليلي للعمال ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، العدد ٣٧، السنة ٢٠٠٥، ص ٣٧.

(١) منشور في جريدة الوقائع العراقية عدد ٣٨٢٠ في ٣/٤/٢٠٠٠، السنة الحادية والاربعون ، انظر د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٧٦.

تتسجم مع ظروفها الخاصة^(٢)، كما ان الدور الطبيعي للحمل والولادة والامومة تعد اعباء اضافية تتفرد بها عن الرجل مما يولد لديها الكثير من الارهاق والارياك والضعف الى جانب التعرض لبعض الامراض مما يجعل هذه العوامل ذات تأثير سلبي على حيويتها ونشاطها في العمل وعلى دورها الاسري اضافة الى انه يصعب في احيان كثيرة عملية التوفيق بين عملها داخل البيت وخارجه مما دفع المشرع الى ان يخصصها ببعض الامتيازات قياسا الى العامل الرجل وكما يلي:^(٣)

اولا: الاعمال الخطرة .

يمكن القول أن حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة يجد مصدره في الإتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل العربية المعدلة بالإتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ في المادة (٦٨) من الإتفاقيتين والتي نصت على أن (يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة) وهكذا بينت هذه المادة أن القاعدة العامة هي حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم وفي الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة ، كما جعلت الإختصاص بتحديد هذه الأعمال للمشرع في كل دولة سواء عن طريق القوانين أو القرارات أو اللوائح الخاصة ، كما تناولت الإتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٥ ذات الحظر بمقتضى المادة السادسة منها إلا أنه من الجدير بالذكر أن هناك من يرى أن هذه المادة كانت أكثر تواضعاً من أحكام المادة رقم (٦٨) من الإتفاقيتين المذكورتين سابقاً حيث إكتفت المادة السادسة من الإتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٥ بالنص على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة والأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة متجاهلة بذلك من بين الأعمال الشاقة العمل في المناجم ومتجاهلة بذلك أيضاً ما قد يتقرر من أعمال شاقة بموجب القرارات واللوائح الخاصة.^(١)

(٢) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٠٦ .

(٣) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٧٩ .

(١) أنظر رأي د. أحمد حسن البرعي ، مستويات العمل العربية والدولية في مجال المرأة العاملة ، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن الحادي والعشرون ، ٢٩ - ٣٠ مايو ١٩٩٥ .

وصياغة هذه المادة يتشابه إلى حد كبير مع صياغة المادة (السادسة) فقرة(٣)من الإتفاقية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية التي قررت أنه يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة ، وقد استجاب المشرع العراقي الى الاعتبارات الانسانية والاقتصادية ولاحكام الاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ونص على عدم جواز تشغيل النساء في الأعمال ذات الظروف المرهقة والضارة بموجب المادة (٨١) من قانون العمل العراقي النافذ (لايجوز تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة التي تتعين بالتعليمات المنصوص عليها بموجب المادة (٥٧) من هذا القانون (١) ، ونص في المادة (٥٧) على (يخفض وقت العمل اليومي والاسبوعي في الاعمال الشاقة والضارة ويحدد اصحاب العمل ومدة التخفيض وفق تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) ومن الامثلة على الاعمال المرهقة هو العمل في المناجم والمحاجر وجميع الاعمال المتعلقة باستخراج المعادن والاحجار والعمل في الافران المخصصة لصهر المواد المعدنية ، اما الاعمال الضارة منها اللحم بالايوكسجين وطلاء المرايا بالزئبق وعملية المزج والعجن في صناعة البطاريات والعمل في المدابغ ويلاحظ ان هذه المادة قد تركت تحديد الاعمال المرهقة و الضارة بالصحة الى قرار يصدر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية. (٣)

اما المشرع المصري فقد قدر إختلاف قدرات المرأة في الأعمال الضارة بها سواء أكان الضرر صحياً أو أخلاقياً ، كما حظر تشغيلها في الأعمال التي تسبب إرهاق للعاملة أو تعد شاقة عليها ، فقررت المادة (٩٠) من قانون العمل المصري النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أنه (يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها). (١)

(٢) د. عدنان العابد ، و د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق، ص ١٠٨ ، انظر كذلك آمال شلاش ، مناقشة حول أحكام تشغيل المرأة في قانون العمل العراقي ، بحث مقدم للحلقة الدراسية لتشريعات العمل ، ص ٢٢٣ .

(٣) سوسن سعد عبد الجبار الظفيري ، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي وفي القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق- جامعة النهرين ، بغداد، ٢٠٠٦ ، ص ٧١ .

(١) تيسير أحمد الزغبى ، الجامع المتين للأنظمة والقوانين ، الطبعة الأولى، الجزء الأول ، ١٩٩٧ ، ص

في حين كانت المادة ١٥٣ من قانون العمل المصري الملغي رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ تتص على أنه (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة)

ثانياً: العمل الليلي .

لقد حظرت الإتفاقيات الدولية^(٢) والعربية^(٣) وكذلك معظم التشريعات المقارنة عمل المرأة ليلاً ، وحددت نطاق هذا الحظر ، الأمر الذي يثير التساؤل عن المقصود بالعمل الليلي ؟ وعن حدود ونطاق الحظر المفروض على عمل المرأة ليلاً ؟ وقد أجابت عن التساؤل الأول المادة الثانية من الإتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ فحددت المقصود بكلمة الليل حيث قررت أن (في مفهوم هذه الإتفاقية تعني كلمة الليل فترة من إحدى عشر ساعة متعاقبة على الأقل تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً ، ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق أو الصناعات أو المؤسسات أو فروع الصناعات أو المؤسسات ولكن عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية قبل تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساءً)^(١).

فإذا ولينا وجوهنا شطر مستويات العمل العربية وجدنا أنها نظمت عمل المرأة ليلاً في الإتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل العربية المعدلة بالإتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ في المادة (٦٩) من الإتفاقيتين وكذلك الإتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ في المادة (٧) منها ، ومن الملاحظ أن صياغة هذه المواد جاءت واحدة في الاتفاقيات الثلاث على النحو التالي (لا يجوز تشغيل النساء ليلاً وتحدد الجهات المختصة في كل دولة ، المقصود بالليل

(٢) أنظر تفصيلات منشورات الأمم المتحدة ، اللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا ، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية ، العدد ٢٣ ، الأحكام المتعلقة بعمل النساء في التشريعات العربية ، ص ٥٣ .

(٣) تقرر هذا الحظر بمتنقى المادة (٧) من الإتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة ، وقد ورد هذا الحظر أيضاً في المادة (٦٩) من الإتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالإتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ .

طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد ، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة) ، لقد حددت المادة (٥٩ / اولا / ب) من قانون العمل العراقي النافذ العمل الليلي اذا تم بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا الا ان الحظر الليلي ووفقا للقانون النافذ لايسري بموجب المادة (٨٣ / اولا) اذا كان العمل متعلقا بمواد اولية او انتاج يكون عرضة للتلف السريع وكان العمل ليلا ضروريا للمحافظة عليه وكذلك بالنسبة للفئات الاتية :

أ. العاملات في اعمال ادارية .

ب. العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية .

ج. العاملات في خدمات النقل والاتصالات .

وذلك بموجب البند (ثالثا) من المادة المذكورة اعلاه. (٢)

وعلى الجانب الآخر نجد أن المشرع المصري قد وضع تعريفاً محدداً للفظ الليل ، وهو تعريف فلكي ، فعرف الليل بأنه المدة ما بين غروب الشمس وشروقها ، المادة الأولى فقرة (ز) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وقد أحسن المشرع بالنص على هذا التعريف حتى لا يترك مجالاً للإجتهد بالنسبة لساعات العمل الليلي . (٣)

وهكذا يمكن القول أن المقصود بالعمل ليلاً أنه العمل الذي يؤدي خلال الليل بالتحديد القانوني للمقصود بالليل (١) ، هذا وقد عرفته الإتفاقية رقم (١٧١) بشأن العمل ليلاً في المادة الأولى منها فقرة (أ) بأنه أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً. (٢)

لأول وهلة ومن إستعراض نص المادة (٨٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يظهر لنا أن المشرع المصري يأخذ بالمذهب المؤيد لحظر تشغيل النساء ليلاً ، فقد تضمنت هذه المادة النص على أن (يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً) ، إلا أن

(١) د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٠٧ ، سوسن سعد عبد الجبار الظفيري ، مرجع سابق ، ص ٦٦ - ٦٧ .

(٢) د. على عوض حسن ، مرجع سابق ، ص ٧٥ .

(٣) إصطلاح العمل ليلاً أصح لغوياً من اصطلاح العمل الليلي : أنظر دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل ، عربي ، إنجليزي ، فرنسي ، مدير عام منظمة العمل العربية ، طبعة ١٩٩٢ ، ص ٣٧ .
(٢) القاضي حسين عبد اللطيف ، الضمان الإجتماعي ، أحكامه وتطبيقه ، دراسة تحليلية شاملة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ص ٢٢٩ .

الواقع يثبت خلاف ذلك ، فمن إستعراض هذا النص يتضح لنا أن المشرع المصري وإن كان قد قرر حظر عمل المرأة ليلاً إلا أنه لم يجعل من هذا الحظر الأصل العام وإنما جعل منه إستثناءً وفي الأحوال التي يقررها الوزير المختص في هذا الشأن أما في غير هذه الحالات فللمرأة أن تعمل كيفما تشاء ليلاً أو نهاراً ، ولأصحاب الأعمال حرية مطلقة في تشغيل النساء مادام هذا التشغيل لا يتعارض مع القرار الصادر في هذا الشأن، ولا جدال أن هذا النص يتضمن إنتقاص من الحماية القانونية التي كانت تظل المرأة في القانون الملغي^(٣) ، كما ينبأ عن ميل المشرع المصري إلى الأخذ بالإتجاه المعارض لحظر تشغيل النساء ليلاً ، والمطالب بإلغاء هذا الحظر ، وعلى الرغم من ذلك فإن من الملاحظ أن المشرع قد زاد مدة الحظر التي لا يجوز تشغيل النساء فيها من إحدى عشرة ساعة في القانون الملغي إلى إثنتي عشر ساعة في القانون الجديد ، أما التشريع الفرنسي فقد قرر حظر عمل المرأة ليلاً كقاعدة عامة مع وضع بعض الإستثناءات المتعلقة بطبيعة العمل كالعامل في مناصب الإدارة ذات الطابع التقني ، وكذلك الأعمال المتعلقة بالصالح العام وتقضيها الظروف المحيطة.^(٤)

ثالثاً: حماية الام العاملة.

لما كان المشرع لا يتقبل ارهاق العاملة بالعمل الليلي او بالاعمال الضارة بصحتها ، لذا فقد اتجه الى حماية المرأة العاملة باعتبارها امأ في طوري الحمل والوضع حيث ان هذه الحماية ليست مقررة لمصلحة المرأة العاملة وحدها وانما لمصلحة المجتمع ذلك لان انجاب الاطفال هو خدمة للمجتمع الذي يقوي ويشتد ويتقدم بجهودهم .

أ. إجازة الحمل والوضع.

إجازة الحمل والوضع هي الإجازة الرامية إلى حماية المرأة العاملة وصحة الطفل أثناء الفترة المحيطة بالولادة سواء كانت الفترة التي تسبق أو تعقب الولادة مباشرة ، وبعبارة أخرى

(٣) د. عبد الباسط عبد المحسن ، الإجازات في قانون العمل ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٢ ، ص ٥٤٧ .
(٤) د. محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠ ، ص ٧٣ .

هي حق المرأة في الحصول على فترة راحة بمناسبة الولادة لحماية صحتها وصحة طفلها وتمكينها من التوفيق بين دورها الإيجابي وبين نشاطها المهني.^(١)

ويهدف المشرع من منح العاملات الحق في الحصول على إجازة الحمل والوضع تحقيق الأهداف الآتية.^(٢)

١. حماية صحة المرأة الحامل .

ويشكل الهدف الرئيس من وراء منح العاملات تلك الإجازة ، وهذا ما ذهب اليه المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ في المادة (٨٤/اولا) والتي تنص على (تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة (٧٢) يوما) ، كما نصت المادة (٨٤/ ثانيا) على (يحق للمرأة العاملة الحامل ان تترك العمل قبل مدة ثلاثين يوما من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة) وقد تمتد الاجازة الى تسعة اشهر في حالات خاصة وتعتبر هذه الحالة بدون اجر وتطبق عليها بالنسبة لما تستحقه من رعاية وعون واجازة امومة احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال حيث تستحق اجرها الكامل عن مدة الشهر الذي يسبق الولادة والستة اسابيع التي تليها اما عن المدة الاضافية فتستحق تعويض الاجازة المرضية بنسبة ٧٥% من الاجر (مادة ٨٤/ ثالثا) من القانون ذاته.^(١)

٢. ضمان عمل مناسب للمرأة العاملة مع اجر كامل.

(١) محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٤٩٩ ، عبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق، ص ٣٢٠ ، انظر كذلك علياء عادل مزيد، النظام القانوني لاجازات العامل في العراق(دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهرين، بغداد ، ٢٠٠٦ ، ص ٨٤ وما بعدها.

(٢) Beneteau, (Jean Claude), Maternite et contrat de travail, Droit social, N3, Mars, 1973, P.154.
LYON- CAEN.G et PELLSSIER. J., Drouit du travail 16 ed, Dalloz, Paris 1992, P351.

(٣) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٠٩ .

كما تجلت الحماية التشريعية للمرأة العاملة في الآتي :

- حفظ أجرها لها كاملاً خلال الإجازة .
- حفظ وظيفتها لها خلال فترة الإجازة .

وهو يعني عملياً أن للعاملة الحق في العودة إلى العمل بعد إنقضاء إجازتها أو حين تقرر العودة قبل انقضاء فترة الإجازة ، ولا يستطيع صاحب العمل أن يمتنع عن مباشرتها للعمل وإلا عد منهيّاً للعقد إنهاءً يتحمل نتائجه ، كما ذهب المشرع المصري في المادة (٩١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الى (للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الكامل يشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة) .

٣. شروط إستحقاق الإجازة .

أ. مدة الخدمة المؤهلة للإستحقاق .

لم يتطرق المشرع العراقي الى مدة خدمة المرأة العاملة لدى صاحب العمل التي تؤهلها للتمتع بإجازة الوضع في حين ذهب المشرع المصري في المادة (٩١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الى اشتراط أن تمضي العاملة عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر ليثبت لها الحق في إجازة الوضع ، فالمشرع لم يشترط أن تقضي العاملة الحد الأدنى من خدمتها لدى صاحب عمل واحد إنما إجاز لها التمتع بهذه الإجازة حتى لو كانت المدة المذكورة قد قضيت في خدمة أكثر من صاحب عمل ويكتسب القيد بهذه الإمكانية قدراً معقولاً من المرونة يحسب في صالح المرأة العاملة كما وضع قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ شرطاً جديداً حيث قيد حق المرأة العاملة في إجازة الوضع بمرتين فقط طوال مدة خدمتها، وذلك بعكس الحكم الذي كان يفرضه قانون العمل المصري الملغي رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ والذي يمنح المرأة العاملة الحق في إجازة لثلاث مرات. (١)

(١) المادة (٩١) من قانون العمل المصري النافذ ، تقابل المادة ١٥٤ من قانون العمل المصري الملغي رقم(١٣٧) لسنة ١٩٨١ ، د. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، هامش ٧٩ ، ص ٥٠١ .

ويتفق مسلك المشرع في قانون العمل المصري الجديد مع الإتجاهات الحديثة التي تدعو إلى إزالة أو تخفيف الحواجز التي تحول دون المساواة بين الرجل والمرأة في فرص العمل حيث يؤدي إقرار المزيد من هذه الحواجز للمرأة العاملة إلى عرقلة وصولها إلى فرص العمل وتفضيل أصحاب الأعمال تشغيل الرجال لإنخفاض تكلفتهم الإجتماعية .

ب. الإلتزام بإخطار صاحب العمل :

يرتبط منح إجازة الوضع في قانون العمل الجديد بتقديم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه وهو حكم مأخوذ عن الإتفاقية رقم (١٠٣)^(٢)، كما ورد هذا الإلتزام في المادة الرابعة فقرة (١) من الإتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة، والإلتزام بإخطار صاحب العمل يقع بصورة مباشرة على عاتق العاملة ذاتها وبشرط أن يتخذ شكلاً رسمياً في صورة شهادة طبية ولا يرتبط الإلتزام بإخطار صاحب العمل بأية إجراءات أخرى قانونية كانت أو عملية ، فمثلاً لم يشترط القانون أن تقوم العاملة بإخطار صاحب العمل بالحمل وبالتاريخ المفترض للوضع في أقرب وقت ممكن أو أن تقدم طلب الإجازة قبل بدئها بمدة معينة (٣) .

٤. مدة الإجازة وتعويض الأمومة .

أ. مدة الإجازة .

نص قانون العمل العراقي النافذ على استحقاق المرأة العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع باجر تام لمدة (٧٢) يوماً ويحق لها التمتع بالاجازة المذكورة قبل (٣٠) يوماً للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة . (١)

(٢) المادة (١/٣) من الإتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة .

(٣) المادة (٨٤/٢) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .

(١) سوسن سعد عبد الجبار الظفيري ، مرجع سابق ، ص ٧٩ .

اما المشرع المصري فقد حدد في المادة (٩١) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مدة إجازة الوضع بأنها تسعون يوماً ، على أنه لا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ، وتتجاوز المدة المنصوص عليها في قانون العمل معايير العمل الدولية القديمة حيث تنص الإتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ على إجازة الأمومة لا تقل مدتها عن ١٢ أسبوعاً (٨٤ يوماً)، كما تتجاوز مدة الإجازة الإلزامية بعد الوضع الواردة في قانون العمل المصري الجديد (٤٥ يوماً) المدة المنصوص عليها في المعايير الدولية والعربية (٦ أسابيع).^(٢)

ب. تعويض الأمومة .

ويقصد به التعويض النقدي الذي يصرف للمرأة العاملة أثناء إجازة الوضع والغرض من الإعانات النقدية المقدمة أثناء إجازة الأمومة هو التعويض عن جزء من الدخل المفقود نتيجة توقف المرأة عن نشاطها المهني، ودون هذا الدعم المالي يؤدي فقدان المرأة لأجرها أو دخلها أثناء تغيبها في إجازة الأمومة إلى التسبب في ضيق مالي للعديد من الأسر، مما قد يضطرها للعودة لعملها قبل إستنفاد حقوقها في الإجازة ، ويعتبر عقد العمل طبقاً لقانون العمل العراقي النافذ موقوفاً خلال فترة الولادة فلا تستحق المرأة العاملة اجرا من الجهة التي تستخدمها لانها تستحق بدل الاجر كما قرر قانون الضمان الاجتماعي على شكل اعانات تدفع من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي طيلة فترة الاجازة .^(٣)

وقد منح قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ للعاملة الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر^(١) ، على أنه يجوز لصاحب العمل أن يحرم العاملة من أجرها في مدة إجازة الوضع إذا ثبت إشتغالها خلالها لدى صاحب عمل آخر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي^(٢) وهذا نفس الاتجاه الذي سلكه المشرع العراقي النافذ في المادة (٨٦)/ ثانياً (التي تنص على) لايجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة في غير اغراضها واذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع باجازة الامومة بعمل مأجور لدى الغير ، اعتبرت الاجازة ملغاة ،

(٢) المادة (٢/٣) من الإتفاقية رقم ١٠٣ ، مع ملاحظة أن الإتفاقية رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠ قد إرتفعت بمدة الإجازة إلى ١٤ أسبوع .

(٣) سوسن سعد عبد الجبار الظفيري ، مرجع سابق ، ص٨٦ .

(١) مادة (٩١) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

(٢) مادة (٩٢) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

وجاز لصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى مباشرة عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك).

٥. حماية عمل المرأة العاملة

تنص المادة (٩٢) من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه (يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع)، إن النص السابق يعتبر ضماناً للمرأة العاملة لعدم فقدانها لوظيفتها بسبب الحمل أو غيابها أثناء الوضع أو أثناء إجازة الأمومة. هذا الضمان يعد عنصراً أساسياً لحماية الأمومة - وهو شرط يكفل الحيلولة دون تحول الأمومة إلى مصدر للتمييز ضد المرأة في الإستخدام، وهكذا نجد أن القانون قد حظر على صاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء إجازة الوضع ، بل إن القانون حرصاً منه على حماية المرأة العاملة أعطاها الحق بسبب ظروفها العائلية في إنهاء عقد العمل ودون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها ،ويجب على العاملة التي تريد إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل أو الإنجاب أن تعلن رغبتها في ذلك كتابة إلى صاحب العمل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع على حسب الأحوال . (٣)

اما المشرع العراقي فقد سكت ولم يتطرق لمثل هذه الحالة .

٦. فترات الإرضاع وإجازة رعاية الطفل ودور الحضانه :

أ. فترات الإرضاع.

بالنظر لحاجة الطفل الى الرضاعة الطبيعية المستمرة لحين بلوغه سن معينة فقد منح المشرع العراقي بموجب المادة (٨٧/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ للمرأة العاملة المرضع الحق بفترة ارضاع اثناء يوم العمل لاتزيد على ساعة واحدة ، وتعتبر فترة الارضاع من وقت العمل ، اما المشرع المصري فقد نص في المادة (٩٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن (يكون للمرأة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن الراحة المقررة - الحق في فترتين آخريين للرضاعة لا تقل عن نصف

(٣) د.على عمارة ، قانون العمل الجديد ، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٤ ، ص ٤٢٥ ، هامش ٧١ ، عبد الحميد بلال ، الموسوعة العمرية ، قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، هامش ٧١ ، ص ١٨٥ .

ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين ، وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر) .^(١)

ب. إجازة رعاية الطفل .

إن إجازة رعاية الطفل تجد دوافعها في تحقيق التوازن بين المسؤوليات العائلية ومسؤوليات العمل خاصة في الأسر التي يكون فيها كلا الوالدين عاملاً ، خاصة مع وجود رغبة المرأة في البقاء ضمن القوة العاملة أثناء سنوات الإنجاب والإقرار بأهمية الإعتناء بتربية الطفل أثناء سنواته الأولى ، وهي إجازة طويلة الأجل ، تهدف إلى إتاحة الفرصة للوالدين لرعاية طفل وليد أو صغير والطفل هو المستفيد الأكبر منها وإن كانت مزاياها تمتد لتشمل العمال وأصحاب الأعمال أيضاً والمجتمع ككل ، لقد اجازالمشروع العراقي في المادة (٨٦/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ للمرأة العاملة التمتع باجازة امومة خاصة لمدة لا تزيد عن سنة واحدة لرعاية طفلها الذي لم يكمل سنة واحدة من عمره بناءا على طلب تقدمه الى صاحب العمل وفي حالة موافقته تكون اجازتها بدون اجر وتعد في هذه الحالة اجازة اتفاقية .^(٢)

في حين حدد المشرع المصري في المادة (٩٤) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ مدة الاجازة بما لايتجاوز السنتين وتستحق هذه الاجازة لاكثر من مرتين طوال مدة خدمتها حيث نصت على ذلك بقولها (مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٧٢ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها) .^(١)

ج. دور الحضانة .

(١) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٨٠، د. نبيلة رسلان ، مرجع سابق ، هامش ٩٠ ، ص ٤٣٣ ، د. علي عمارة ، مرجع سابق ، ص ٤٢٦ ، هامش ٧١ ، عبد الحميد بلال ، مرجع سابق ، هامش ٧١ ، ص ١٨٦ .

(٢) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٨٠.

(١) ورد النص على هذه الإجازة في المادة(١٤) من إتفاقية العمل العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦.

انظر نبيلة رسلان ، مرجع السابق ، ص ٤٣٦ ، هامش ٩٠ ، محمد أحمد إسماعيل ، مرجع سابق ، ص ٧٠ ، هامش ٤٣.

اكتفى قانون العمل العراقي النافذ في المادة (٨٨) منه بالزام صاحب العمل بتوفير وسائل راحة خاصة لهن حسب متطلبات العمل في حين إن أهم ما يشغل المرأة العاملة بعد الحمل والوضع هو رعاية وليدها وهذا الامر كان معمولاً به في ظل قانون العمل العراقي الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ في المادة (٨٤) بالزام صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير دار حضانة لابنائهن.^(٢)

اما قانون العمل المصري فقد نص على أن (على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار الحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص . كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الإلتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص).^(٣)

المطلب الثالث

تنظيم عمل عمال المقالع

يعتبر العمل في المقالع من الاعمال الشاقة والخطرة ، فهو يتطلب من العمال كثيراً من الجهد وتعرض صحتهم وحياتهم للخطر ، لذا فقد عالج قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ باحكام خاصة اوضاع عمال المقالع دون عمال المناجم لتحويل هؤلاء الى موظفين بسبب ملكية الدولة لهذه المناجم، لقد وضع المشرع العراقي ضوابط خاصة لحماية هذه الفئة من العمال ويمكن تحديد هذه الضوابط بالاتي:

(٢) سوسن سعد عبد الجبار الظفيري ، مرجع سابق ، ص ٩٤.

(٣) المادة (٩٦) من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

١. اجراء الفحص الطبي على العامل الذي يرغب في العمل في هذه المقالع للتأكد من مدى صلاحيته ولياقته لمثل هذه الاعمال على ان يجري اعادة الكشف الطبي عليه مرة في السنة على الاقل وتثبيت نتيجة الفحص في سجلات المشروع المعد لهذا الغرض. (١)
٢. الاعلان عن النظام الداخلي للعمل في المشروع مبيناً فيه اوقات العمل المقررة وفترات الراحة التي تتخلل وقت العمل على ان يتم تبليغ اللجنة النقابية ومكتب العمل المختص بنسخة من هذا النظام. (٢)
٣. الاعلان عن احتياطات العمل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في المشروع بتحديد اوجه مخاطر العمل وسبل الوقاية منها في مكان ظاهر وبارز في مقر العمل ليتمكن الجميع من الاطلاع على مضامينها وفقاً للتعليمات والبيانات الصادرة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بهذا الخصوص. (٣)
٤. عدم دخول اماكن العمل ، وملحقاتها لغير العاملين او المكلفين بتفتيشها قانونا او العمال انفسهم في غير اوقات عملهم دون ترخيص مسبق. (٤)
٥. على صاحب العمل القيام بالتسجيل اليومي للعمال الذين يدخلون اماكن العمل بسبب عملهم ، وفي كل نوبة عمل ، والتأكد من خروجهم جميعا بسلام في الوقت المقرر. (١)
٦. توفير مستلزمات الانقاذ، والاسعاف الاولي للطوارئ من ادوات وعلاجات ضرورية ، واسعاف للمعالجة الفورية في مكان العمل لحين اوصول المصاب الى المراكز الصحية لتلقي العلاج اذا اقتضت الضرورة. (٢)
٧. تزويد العمال بالملابس والادوات الخاصة بالوقاية من مخاطر العمل. (٣)

(١) مادة (٩٩) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) مادة (١٠٠/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) مادة (١٠٠/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٤) مادة (١٠١/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(١) مادة (١٠١/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) مادة (١٠٤) من قانون العمل العراقي النافذ.

٨. توفير وجبات الطعام بمقابل يتم تحديده بقرار من وزير العمل ، لايجوز التنازل عنها لقاء أي بدل نقدي ، ذلك لان هذه المقالع هي في الاغلب بعيدة عن المدينة في اماكن لا تتوفر فيها الخدمات والطعام.(٤)

٩. في حالة الانفجار يمنع تواجد العمال في تلك المنطقة لحين زوال الخطر وتأكيذا لمدى التزام صاحب العمل في حسن تطبيق التدابير التي حددها قانون العمل على هيئات التفتيش المختصة القيام بتفتيش اماكن العمل بصفة دورية .(٥)

اما المشرع المصري فقد رأى أن ما يفرضه قانون العمل من ضمانات للعمال لا يكفي بالنسبة لعمال المناجم والمحاجر ذلك إن ما يلزم هذه الصناعة من أخطار يضع على عاتق صاحب العمل أعباء أشد بالنسبة لهؤلاء العمال ، ويفرض عليه القيام بإجراءات خاصة بسلامة العمال ووقايتهم وتوفير وسائل الإنقاذ لهم ، وقد كانت هذه الإعتبارات هي التي دعت المشرع إلى إصدار القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم العمل في المناجم والمحاجر ضمنه الأحكام الخاصة بهذه الصناعة والضمانات التي يجب توافرها لمن يعملون فيها ، وعند صدور قانون العمل الموحد الملغي رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ نقل المشرع هذه الأحكام إلى الفصل الخامس من الباب الثالث المخصص لتنظيم العمل، ويحدد هذا الفصل في بدايته المقصود بصناعة المناجم والمحاجر التي تنطبق عليها هذه الأحكام.

المقصود بصناعة المناجم والمحاجر :

حددت المادة (١٤١) من قانون العمل المصري الملغي رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ المقصود

بصناعة المناجم والمحاجر بأنها :

أ) العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية بما في ذلك الأحجار الكريمة أو إستخراجها أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص ، سواء كانت المعادن صلبة أو سائلة .

(٣) مادة (١٠٣/١) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٤) مادة (١٠٥/١) - اولاً - ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٥) مادة (١٠٣/١) - ثانياً - رابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ، انظر د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٨١-٨٢-٨٣، انظر كذلك سرى محي عبد الرحيم الكنانى ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، ٢٠٠٨، ص ١٢١-١٢٢.

- (ب) العمليات الخاصة باستخراج أو تركيز أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد في الأماكن البعيدة عن العمران ، التي تحدد بقرار من وزير العمل.
- (ج) أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة الخاصة بالعمليات المشار إليها في الفقرتين السابقتين ، إذ تعتبر هذه الأعمال ملحقه بهما وتخضع للأحكام التي تنطبق عليها. (١)

المبحث الثاني

توفير الظروف الصحية والسلامة المهنية للعمال

لتنظيم ظروف العمل وتأمين بيئته والتحكم في أثارها لابد من وجود مستويات معينة ومتفق عليها محلياً ودولياً تضمن بالتزامها أقصى قدر ممكن من الأمن الصناعي ولا يخلو تشريع عمل أو قانون مصنع في جميع أنحاء العالم من ضمانات متفاوتة لتأمين بيئة العمل وقد ساهم مكتب العمل الدولي في هذه الجهود ووضع نموذج عام لمستويات تأمين البيئة يمكن

(١) د. عبد الودود يحيى ، مرجع سابق ، ص ٤٠٨ .

تطبيقه قومياً بقدر من التنوع الذي يجعله صالحاً للظروف المحلية والصناعية القائمة في كل بلد.
(١)

المطلب الاول اجراءات الصحة والسلامة المهنية

نصت المادة (٢٢/٥) من تعليمات الصحة والسلامة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ على (اجراء الفحص الابتدائي قبل البدء بالعمل والتوفيق بين قابلية العامل البدنية والعمل المطلوب القيام به واجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة وحسب التعليمات الصادرة عن طبيب المنشأة او الجهة الطبية المسؤولة عن معالجة العمال للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية بما يحقق عدم اصابتهم بالامراض المهنية على ان تسجل هذه الفحوصات في اضبارة العامل ويكون معرض للتفتيش)^(٢)، كما الزم قانون العمل العراقي النافذ صاحب العمل بوجوب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من هذه الاخطار مع تحميله النفقات المالية التي تتطلبها عملية الوقاية كما الزم العمال في الوقت نفسه ان يتقيدوا بالوامر والتعليمات الخاصة باحتياطات العمل والسلامة المهنية وتتولى اجهزة التفتيش عادة متابعة ذوي العلاقة من رجال الاعمال للتأكد من قيامهم بواجبهم بهذا الصدد لمنع وقوع حوادث عمل، او التعرض للاصابة بالامراض المهنية.^(١)

ولغرض قيام صاحب العمل بتنفيذ التزامه بهذا الشأن فقد الزمه القانون بالواجبات الاتية :

١. تبليغ العمال كتابة بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها .
٢. تعليق التعليمات الخاصة بالوقاية في مكان ظاهر ليتمكن العمال من الاطلاع عليها (م١٠٧) حيث اكدت هذه المادة على احاطة العامل بمخاطر المهنة قبل مزاوله العمل

(١) د.علي عمارة ، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات

الدولية ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٣ ، ص ٥٥٥ .

(٢) نور عبد الحميد عبد المجيد العبوسي ، الحماية القانونية للعمال من مخاطر التلوث (دراسة مقارنة)،

رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهرين ، ٢٠١٠ ، ص ٣٩ .

(١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٩٩ .

ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها او يجب ان تعلق التعليمات في مكان ظاهر توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية .^(٢)

٣. توفير الاسعافات الاولية والرعاية الطبية للعاملين بالصورة الاتية :

أ. اذا كان عدد العمال في المنشأة يزيد على (٥٠) عاملا فيقتضي ان يهيئ صاحب العمل ممرضاً لشؤون الاسعافات الاولية والتعاقد مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في عيادة تخصص في مقر العمل .

ب. اذا زاد عدد العمال على (١٠٠) عامل فيتعين ان يكون دوام الطبيب بما لا يقل عن ساعتين في اليوم .

ج. اما اذا زاد عدد العمال عن (٥٠٠) عامل فيقتضي تعيين طبيب مقيم في مقر العمل .

د. تقديم الادوية والعلاج الى العمال بدون مقابل (م/١١١) من القانون .

حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعمال مع تطبيق نظام للعلاج والغرض من هذا النظام الحفاظ على صحة العامل واعادة تحسينها حتى يتم شفاؤه ، ويتضمن نظام العلاج صرف الادوية اللازمة خلال مدة العلاج واجراء العمليات والاقامة بالمستشفى اذ اقتضى الامر وعلى صاحب العمل ان يخطر العامل عند انتهاء مدة العلاج وذلك باكتسابه الشفاء التام .^(١)

وللمزيد من الحماية فقد اجاز قانون العمل العراقي النافذ لوزير العمل ان يقرر غلق مكان العمل ، او ايقاف عمل آلة او اكثر في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات السلامة حتى زوال سبب الغلق او الايقاف بعد انذاره بازالة المخالفة ويستحق العمال اجورهم طيلة مدة التوقف (المادة ١١٠ /١ ثانياً) كما اجاز القانون في الوقت نفسه للجانب التفتيش صلاحية وقف العمل كلياً او جزئياً او اخلاء محل العمل فوراً بقرار منها دون استحصال موافقة الوزير في الحالات التي

(٢) نور عبد الحميد عبد المجيد العبوسي ، ، مرجع سابق، ص ٤١ .

(١) فاطمة درو ملوح الطائي ، مرجع سابق ، ص ٤٨ .

يبلغ فيها الخطر حداً يهدد حياة العمال وليس هناك سعة من الوقت للتأخير (المادة ١١٧/و).
(٢)

اما المشرع المصري فقد أعطى بموجب قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ للسلامة والصحة المهنية إهتماماً خاصاً ، وأفرد لها الكتاب الخامس من القانون وذلك نظراً لأهمية النصوص التي تتعلق بالسلامة العامة في المنشأة والسلامة والصحة المهنية للعمال جميعاً ، وعلى الرغم من أن قانون العمل المصري الجديد لا يسري على العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والعاملين بالقطاع العام - إلا أن المشرع بسط سريان أحكام الأمن الصناعي والسلامة المهنية الواردة بقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على المنشأة الحكومية أو الهيئات العامة والوحدات الإقتصادية التابعة لها ومنشآت القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام وعلى العاملين بهذه المنشآت (م ٢/٢٠٥ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن قانون العمل) نظراً لأن إجراءات الأمن والسلامة والصحة المهنية لا يصح التمييز بشأنها بين قطاع وقطاع ،ومن ثم لا يهم الشكل القانوني لهذه المنشأة أو حجمها أو نشاطها ، فيستوي أن يكون نشاطها إجتماعي أو إقتصادي أو تجاري أو مهني أو زراعي أو غير ذلك ،والأحكام الواردة في هذا الكتاب من القانون المشار إليه - وعلى ما ورد بالمذكرة التفسيرية للقانون - جاءت مطابقة لما تقضي به الإتفاقيات الدولية وعلى وجه الخصوص إتفاقية العمل العربية رقم(٧) لسنة ١٩٧٧ والتوصية رقم(١) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية وما تبعها من إتفاقيات .^(١)

وقد إشتراط المشرع ضرورة الحصول على ترخيص بشأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ ، وكذلك المحال العامة الخاضعة لأحكام القانون رقم (٣٧١) لسنة ١٩٥١ ، والملاهي الخاضعة لأحكام القانون رقم (٣٧٢) لسنة ١٩٥٦ ، وقد حدد نص المادة (٢٠٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الجهة التي يتعين أن يصدر منها التراخيص المنصوص عليها

(٢) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٩٩-٢٠٠ ، انظر كذلك د. عدنان العابد - د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٢٦٣-٢٦٤ .

(١) د. قدرى عبد الفتاح الشهاوي ، موسوعة قانون العمل ، منشأة المعارف ، الأسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص

في هذه القوانين وهي وحدات الإدارة المحلية المتعددة في أنحاء الجمهورية طبقاً للإختصاص المكاني . هذا وقد فرق المشرع في المادة (٢٠٧) من ذات القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بين المنشآت الكبيرة والمنشآت الصغيرة والتي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الإسكان بعد أخذ رأي وزارة الصحة والقوى العاملة والكهرباء والهجرة والأجهزة القائمة على شئون الإسكان .^(٢)

المطلب الثاني

توفير وسائل الوقاية وعقوبة المخالفة

حرص المشرع على وقاية العمال من أخطار العمل وأضراره فأوجب على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من هذه المخاطر ولم يحدد المشرع المصري مخاطر العمل وأضراره على سبيل الحصر وإنما ذكر في المادة (٢٠٨) من قانون العمل النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بعض صور هذه المخاطر على سبيل المثال، ولعل ذلك يرجع إلى حقيقة إختلاف هذه المخاطر بحسب نوع كل مهنة وظروف العمل بها .

(٢) كان يقابلها نص المادة (١١١) من القانون العمل المصري الملغي رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ .

وقد نصت المادة (٢٠٨) من قانون العمل المصري النافذ على أنه (تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة كما هو في ادناه :

- أ - الوطأة الحرارية والبرودة
- ب - الضوضاء والاهتزازات
- ج - الإضاءة
- د - الإشعاعات الضارة والخطرة
- هـ - تغييرات الضغط الجوي
- و - الكهرباء والإستاتيكية والديناميكية
- ز - مخاطر الانفجار

ولما كان جو المصنع أو المنشأة يؤثر تأثيراً كبيراً على صحة العمال فقد أوجب المشرع تهئية الجو بحيث يتمتع العامل بإستمرار بقدر من الهواء المتجدد وألا يتعرض للتيارات الهوائية والإشعاعات الضارة فقد نص على تأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عنها.^(١)

كما إستحدث قانون العمل المصري النافذ حكماً جديداً في المادة (٢١٠) والتي بموجبها يتعين على صاحب العمل في المنشآت التي يتم التعامل فيها مع المرضى كالمستشفيات أو معامل التحليل أو العيادات البيطرية وحظائر الحيوان في حالة إصابتها بأية فيروسات تنتقل إلى الإنسان ، أن يتخذ الإحتياطات اللازمة لحماية العاملين بهذه المنشآت وفروعها من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر الأمراض المعدية التي يمكن إنتقالها عن طريق التعامل مع هؤلاء الأدميين الذين يترددون على المنشأة للعلاج أو لطلب التحاليل كذلك من خطر إنتقال العدوى للمتعاملين مع الحيوانات المصابة أو منتجاتها أو مخلفاتها ، كما ألزم المشرع المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية وذلك حماية للعمال من خطر التعامل في تلك

(١) د. علي عمارة ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص ٥٥٦ وما بعدها .

المواد من حيث التداول أو التخزين أو التصنيع وذلك نظراً لزيادة الاستخدام لهذه المواد في الصناعة في الوقت الراهن.^(١)

وطبقاً لإحصائية مكتب العمل الدولي فإن هناك أكثر من خمسة ملايين مادة كيميائية وأن من بينها ما بين ٧٠ إلى ٨٠ ألف مادة يتم تداولها في الأسواق العالمية وأن من بينها ما بين ٣٥٠٠ إلى ٨٠٠٠ مادة ضارة بالصحة وعلى الأخص المواد المسببة للسرطان والتي يبلغ عددها ما بين ١٥٠ إلى ٢٥٠ مادة.^(٢)

والمشرع ألزم صاحب العمل أيضاً أن يوفر في المنشأة وجميع فروعها وسائل الإسعافات الطبية للعاملين بالمنشأة وذلك بمكان العمل بما يتناسب مع طبيعة العمل وعدد العمال بها وأن يتم وضعها في صندوق في مكان ظاهر وآمن بحيث يكون في متناول جميع العاملين بالمنشأة ، ويتعين أيضاً توفير وسائل النظافة بمكان العمل وذلك بموالة رفع المخلفات وعوادم العمل اليومي والتأكد من إزالة ما يمكن أن يسبب إنزلاق العمال في الممرات والسلالم كالزيوت والمواد الدهنية وضرورة غسل أرضيات العنابر كما يتعين على صاحب المنشأة أعداد أماكن للدورات الصحية ووحدات لخلع الملابس على أن تخصص بعضها للعاملين الرجال وبعضها الآخر للنساء العاملات.^(٣)

وقد أفرد المشرع فيما يتعلق بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل لمن يخالفها في المادة (٢٥٦) من قانون العمل المصري النافذ عقوبة جنائية هي الحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه مصري ولا تتجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ، وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة الأولى من المادة (٢٥٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة

(١) المادة (٢١١) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

(٢) عبد الحميد بلال ، مرجع سابق ، ص ٣٦٢ .

(١) انظر كذلك فاطمة محمد الرزاز ، شرح قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ٣٣٣ .

وتضاعف الغرامة في حالة العود ، ونفس العقوبة مقررة بالنسبة لمن يخالف ضرورة الكشف الطبي على العامل قبل إلتحاقه بالعمل وعدم إجراء الفحوص الطبية الإبتدائية على العامل قبل إلتحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليه .^(١)

المبحث الثالث

تنظيم الأجور وأوقات العمل

الاجر هو العنصر الجوهرى في عقد العمل ، وهو احد الالتزامات الرئيسة على عاتق صاحب العمل ، ودافع اساسى لقيام العامل بإبرام عقد العمل اذ يمثل المورد الوحيد ، او الرئيس لمعيشته هو واسرته وبالنظر لاهمية الاجر ومايثيره من امور تتعلق بصوره وكيفية تحديده او حسابه ، او طريقة دفعه ، تولى المشرع تنظيمه ، كما ان المشرع نظم اوقات العمل وحددها لذا سنتناول دراسة هذا المبحث في مطلبين خصصنا المطلب الاول للتعرف بالاجر ، اما المطلب الثانى فسيكون لدراسة تنظيم اوقات العمل .^(١)

(٢) د. قدرى عبد الفتاح الشهاوى ، مرجع سابق ، ص ٣٤٨ .

(١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٠٢.

المطلب الأول التعريف بالأجر

ويعتبر الأجر المورد الأساسي لرزق العامل ، فهو يعتمد عليه اعتماداً كلياً في اغلب الأحيان في معيشته ومعيشة أسرته ، مما يجعله في أكثر الأحوال في مركز من التبعية القانونية لصاحب العمل وأحياناً أخرى في مركز التبعية الاقتصادية ، وسنخصص هذا المطلب لدراسة (تعريف الأجر ، مكونات الأجر ومتمماته ، طرق حساب الأجر ، حماية وضمانات استيفاء الأجر).

أولاً. تعريف الأجر.

عرف قانون العمل العراقي النافذ الأجر في المادة (٤١) منه بأنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أياً كانت طريقة حسابه لقاء عمله، ويستحقه من تاريخ مباشرته للعمل) وبصورة عامة يمكن تعريف الأجر على أنه (العوض المشروع الذي يحصل عليه العامل مقابل نشاطه المهني المشروع تحت تصرف الغير، بمقتضى عقد العمل، سواء كان هذا العوض شيئاً مادياً أو غير مادي، أم كان عينياً أو نقدياً).^(١)

أما المشرع المصري فقد عرف الأجر في المادة (١/ج) من قانون العمل الجديد بأنه (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً ، ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي :

١. العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .
٢. النسبة المئوية ، وهى ما قد يدفع للعامل ، مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
٣. العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها.
٤. المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .
٥. المنح : وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره أو ما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

(٢) د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، الكتاب الثاني في اقتصاد وتشريع العمل، ١٩٧٥، ص ١١١.

٦. البديل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.
٧. نصيب العامل في الأرباح .
٨. الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتجديدها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .
- ويصدر قرار من الوزير المختص بالإتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العامل وذلك بالتشاور مع الوزير المعني).

يتضح مما تقدم إن للأجر عدة مفاهيم قانوني واجتماعي الى جانب المفهوم الاقتصادي ، فالمفهوم القانوني يتعلق باحتساب الأجر على أساس الخدمة المؤداة فعلا بصرف النظر عن الاعتبارات الشخصية ، وان هذا المفهوم للأجور هو المفهوم المادي أو المدني وفق نظرية الالتزامات في العقود الملزمة للجانبين التي تجعل سبب التزام كل من المتعاقدين هو سبب لالتزام الطرف الآخر بالعقد.^(١)

إما المفهوم الاجتماعي فالاتجاهات المعاصرة في الوقت الحاضر تجعل للأجور وظيفة إنسانية واجتماعية إلى جانب كونها مقابل عمل، فالأجر يمثل أهمية حيوية للعامل لأنه المصدر الأساسي لمعيشته هو وأسرته، وتبرز الصفة الاجتماعية للأجر في عدة نواحي هي:

١. تهدف قوانين العمل في الوقت الحاضر إلى ضم العمال إلى المشروع من خلال مشاركتهم بنتائج المشروع بالحصول على جزء من أرباحه، أو زيادة أجورهم في حالة زيادة الإنتاج ، كما إن المشرع تدخل لوضع الحد الأدنى للأجور لايجوز النزول دون هذا الحد مهما كان حجم العمل الذي أداه العامل.
٢. تقرر القوانين الحديثة اجور العامل دون ان يكون مقابل عمل والاستمرار في حصوله على دخل في حالة الاجازات الاعتيادية والمرضية والعطل الرسمية وفي حالة العجز والبطالة والشيخوخة الى اخره ، سواء تقررت هذه الاجور على صاحب العمل ، او على دائرة الضمان الاجتماعي او عليهما معا.
٣. ان مراعاة الجانب الاجتماعي والقانوني للاجر ، لايعني اهمال الجانب الاقتصادي لان الاجور هي احد عناصر الانتاج ، وذات تأثير مباشر على كلفة الانتاج وبذلك تتأثر

(١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

ارباح اصحاب العمل ، واسعار السلع والخدمات بمقدارها كما ان عدم مراعاة الجانب الاقتصادي في تحديدها يؤدي بمرور الزمن الى استهلاك الموارد الاقتصادية واستنفادها على مستوى الانتاج القومي مما دفع المشرع الى التدخل في احيان كثيرة ليعطي الاولوية للنواحي الاقتصادية .^(١)

ثانياً: مكونات الأجر ومتمماته.

طبقاً لالتزام صاحب العمل يجب عليه دفع الأجر كاملاً للعامل دون أن ينقص منه، وهذا الالتزام لا يقتصر على الأجر المتفق عليه، وإنما يشمل أيضاً كافة العناصر والمتممات الأخرى للأجر التي أقرت بحكم القانون أو العقد أو أعراف المهنة، والعناصر أو المتممات التي تلحق بالأجر هي :

١. المنح والمكافآت .

المنحة هي ما يعطى للعامل زيادة على أجره بمناسبة معينة كالعيد الوطني أو رأس السنة، أو بمناسبة تتعلق بشخص صاحب العمل أو بشخص العامل، وقد تتخذ شكل مبلغ من النقود أو بعض السلع التي تنتجها الشركة، وهي غير مرتبطة بتحقيق الأرباح في الشركة، أما المكافأة فهي مبلغ من النقود يدفعه صاحب العمل إلى بعض عماله في فترات زمنية معينة أو مناسبات سعيدة خاصة به كالزواج أو الأعياد، للأعراب عن رضائه عن سلوكهم في العمل ومثالها مضاعفة راتب كانون الأول، والأصل أن كلا من المنحة والمكافأة يعتبران تبرعاً، ولا تلحق بالأجر، ومع ذلك خرج المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على هذا الأصل، حيث اعتبرت المادة (٤٣) منه أنهما جزءاً من الأجر وبالتالي يلتزم صاحب العمل بدفعهما إلى العامل بالإضافة لأجره في الحالتين الآتيتين:

١- إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل على دفعهما.

(١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٠٣-٢٠٥، انظر كذلك د. جلال الدين القرشي، مرجع سابق، ص ٢٣١، د. شاب توما منصور، مرجع سابق ص ٣٨٣، د. صادق مهدي السعيد، مرجع سابق، ص ٣٨٠، د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، الطبعة الاولى، ٢٠٠٢، ص ٤٥-٤٦.

٢- إذا استقر التعامل على دفعهما مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو يتميز بالعمومية والثبات، ولكي تعتبر المنحة والمكافأة جزءاً من الأجر يشترط فيهما الانتظام أو الاستقرار، والذي يقصد منه استمرار العمل بصرفهما مدة من الزمن تكون ضرورية لقيام العرف، كذلك يشترط الثبات أي أن تكون طريقة تقديرهما ثابتة كل مرة، ويشترط كذلك العمومية وتعني أن يكون صرفهما لجميع العمال وليس لفئة معينة.^(١)

ويشترط في المنحة الشروط التالية:

أ. العمومية : يشترط في المنحة كي تصبح جزءاً من الأجر أن تكون عامة أي أن تصرف لجميع عمال المنشأة ، اما اذا تم صرفها بناء على الارادة الحرة لصاحب العمل او لبعض الأشخاص الذين يختارهم فان شرط العمومية ينتفي.^(٢)

ب. الانتظام والاستقرار.

لا يكفي لإعتبار المنحة جزءاً من الأجر أن تثبت لها صفة العمومية بل ينبغي أن تكون مستمرة لمدة كافية للحكم بإستمرارها ، أي عدم وجود انقطاع في دفعها بحيث يكون هناك اطراد واستمرار بدفعها اما اذا دفعت بصورة عرضية فتتعدم صفة الانتظام .

ج. الثبات .

يشترط أن تكون المنحة ثابتة في مقدارها ويكون ذلك إذا تحددت بمبلغ من النقود أو بجزء من الأجر على أن وصف الثبات في هذا الشأن لا ينبغي أن يحمل على معنى جامد بل يقصد به الثبات النسبي الذي يدل على أن صاحب العمل لم تعد له سلطة مطلقة في تقدير

(١) فراس عبد الرزاق الربيعي ، الالتزام بأمانة في عقد العمل الفردي ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة النهدين ، بغداد، ٢٠٠٨ ص ١٣٠.

(٢) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق ، ص ٢٠٧-٢٠٨.

المنحة بحيث لا يخل بوصف الثبات أن تستمر المنحة في الزيادة أو أن يقبل العمال في سنة من السنوات نقص قيمة المنحة مراعاة منهم لظروف المنشأة المالية.^(١) ويترتب على توفير الشروط السابقة من إستمرارية ، وثبات ، وعمومية المنحة ، أن صارت جزءاً من الأجر ولم تعد تبرعاً ويلتزم صاحب العمل بأدائها لعماله ويترتب على ذلك أن تستحق المنحة حتى لو لم تحقق المنشأة أرباحاً.^(٢)

أما المشرع المصري فقد اعتبر المنحة والمكافأة بموجب قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ الجديد جزءاً من الأجر بموجب المادة (١/ ج/ ٥) .

٢. الوهبة.

ويراد بالوهبة ما يحصل عليه العامل من شخص ثالث لقاء أدائه العمل، كدليل على رضائه عن حسن أداء الخدمة، على أن يدفع بعلم صاحب العمل وألا اعتبر رشوة يحصل عليها العامل بقصد الإضرار بصاحب العمل.^(٣)

ولم يضع قانون العمل العراقي قواعد خاصة بتنظيم الوهبة لكي يمكن التمييز بشأن مدى اعتباره جزءاً من الأجر أم لا، مما اقتضى الرجوع إلى أحكام القانون المدني الذي نص عليها في المادتين (٩٠٧، ٩٠٨) فالفقرة (أ) من المادة (٧٠٩) ذكرت الشروط اللازمة لاعتبار الوهبة جزءاً من الأجر أو متمماً له وهي:

أ. جريان العرف بدفعها .

والمقصود بالعرف هنا العرف بمعناه القانوني، أي وجوب توفر ركنه المادي والمعنوي، أي استمرار دفعها لفترة من الزمن والذي يؤدي إلى نشوء الاعتقاد بالزامية دفعه للعملاء، أما إذا كان ما يدفع منه متوقفاً على مشيئة العملاء فلا يعد جزءاً من الأجر.^(١)

ب. وجود قواعد تسمح بضبط الوهبة.

(١) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، ص ٢١٦، د. نبيلة إسماعيل

رسلان، مرجع سابق، ص ٢٩٣ .

(٢) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٢١٨ .

(٣) فراس عبد الرزاق الربيعي، مرجع سابق، ص ١٣٠ .

(١) د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٢٦ .

ويقصد بذلك أن تكون هناك قواعد تسمح بتحديد مقدار الوهبة التي يحصل عليها العامل مقدماً ولو على وجه التقريب ، والأصل أن الوهبة لا تستحق إلا للعامل الذي يتصل بالعملاء^(٢) ، ويرى جانب من الفقه أن الخدمة التي تؤدي للعميل هي خدمة متصلة وبالتالي فليس هناك ما يمنع توزيع الوهبة على جميع العاملين ، المتصلين منهم بالعملاء وغير المتصلين فوصول الخدمة إلى العملاء يتطلب تكاتف كل القائمين على أدائها ولذلك فإن توزيع الوهبة على كل من ساهم في توصيل الخدمة للعميل ، يتمشى مع اعتبارات المنطق والعدالة.^(٣)

وقد تضاربت أحكام المحاكم وهيئات التحكيم في هذا الصدد^(٤) ، ونرى أن الرأي الذي يؤيده جانب من الفقه والخاص بتوزيع الوهبة على العمال المتصلين وغير المتصلين بالجمهور جدير بالملاحظة باعتبار أن الخدمة التي تقدم هي حصيلة جهد مشترك من جميع العاملين ، وتوزيع الوهبة بشكل مرضي يؤدي إلى تألف العاملين بالمنشأة.^(١)

أما المشرع الفرنسي فقد أصدر قانون في ٢ نيسان لسنة ١٩٣٧ منع بموجبه صاحب العمل في الفنادق والمطاعم ومحلات العرض كالسينما والملاهي ومشاريع النقل من استقطاع أي مبلغ وبأية صورة كانت من الوهبة.^(٢)

أما المشرع المصري فقد اعتبر الوهبة أو الحلوان بموجب قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ الجديد جزءاً من الأجر بموجب المادة (١/ج/٨) .

- (٢) د. نبيلة رسلان، عقد العمل، مرجع سابق، ص ٢٨٥ .
 (٣) د أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق، ص ٢٣٢ .
 (٤) د.أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص ٢٣٣ حيث أشار أن بعض الأحكام تقرر أنه (يجب توزيع الوهبة على العمال المتصلين بالعملاء فقط ، ولا يجوز إعطاء جزء منها لغير هؤلاء العمال).

- (١) انظر بهذا الصدد رأي د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٠٩ .
 (٢) أشار إليه الدكتور شاب توما منصور، مرجع سابق، ص ٣٩٠، نقلا عن فراس عبد الرزاق الربيعي، مرجع سابق، ص ١٣٣ .

٣. المخصصات.

تمنح للعامل بعض المخصصات وتعد من متمات الأجر وتأخذ حكمه، إلا أن هناك مخصصات لاتعد من متمات الأجر ، ولاتكون لها طبيعة الأجر ، ومن ثم فهي لاتأخذ حكمه وهي:

أ. المخصصات التي تعتبر من متمات الأجر .

وهي المخصصات التي تمنح للعامل لاعتبارات خاصة تتعلق بطبيعة العمل كان يكون العمل شاقا أو لوجود مخاطر معينة يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ، وبذلك تسري عليه أحكام الأجر نظرا للزيادة الحقيقية في الأجر بما يتناسب مع هذه الظروف أو تلك المخصصات التي تصرف للعامل لمواجهة غلاء المعيشة نظرا لارتفاع تكاليف الحياة لذا فإن منحها يعني تصحيح للأجر الأصلي المعطى للعامل مقابل عمله ومن ثم فهي تعد من متمات الأجر لأنها تمثل زيادة حقيقية في الأجر، ولم ينص قانون العمل العراقي النافذ صراحة على وجوب دفع مخصصات معينة للعمال، على عكس قانون العمل الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ حيث اعتبر المخصصات من متمات الأجر وبالتالي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعمال، ولكن هذا لايمنع من أن يرد اتفاق يقضي بمنحها للعامل بموجب عقد العمل الفردي أو الجماعي ، أو وفق نظام العمل ، أو نتيجة الاستقرار التعامل على منحها .^(١)

أما في قانون العمل المصري الجديد فان مخصصات غلاء المعيشة وأعباء العائلة لا ترتبط بمباشرة العمل ، وإنما تنقرر لمواجهة ظروف اقتصادية أو عائلية ، وبالتالي فهي تعتبر جزءا من الأجر وهي تنقرر غالباً بنص القانون، وكذلك فان البديل وهو ما أشارت إليه المادة (١/ج/٥) والتي تعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله تعتبر جزءا من الأجر الذي يعطى للعامل .^(٢)

ب. المخصصات التي ليس لها طبيعة الأجر.

(١) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص ٢٩٠ ، د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٠-٢١١.

(٢) د. نبيلة إسماعيل رسلان ، مرجع سابق ، ص ٢٩٨ .

تدفع هذه المخصصات للعامل لقاء نفقات تحملها بسبب العمل أو بمناسبة مثل نفقات النقل والسكن، فهذه المبالغ لا تؤدي إلى العامل لقاء العمل وإنما تعويضاً عن نفقات تحملها العامل فعلاً غير أن صاحب العمل قد يقوم بدفع مبلغ قد يزيد عما تكبده العامل من نفقات فعلية ولذا فإن هذه الزيادة تعتبر ميزة إضافية تمنح للعامل.

ثالثاً: طرق حساب الأجر .

يكتسب تحديد الأجر أهمية خاصة نظراً لما يمثله من موضوع اهتمام العامل وأسرته خاصة إذا كان الأجر يمثل دخل العامل الوحيد ، وتختلف طرق تحديد الأجر باختلاف المعيار الذي يحسب الأجر على أساسه ، فقد يحدد على أساس العمولة أو الزمن أو القطعة ، أو الأرباح أو المزايا العينية.

١. العمولة :

هي المبالغ التي تدفع للمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين مقابل نشاطهم مع العملاء في الحصول على التوصيات ، أو عقد الصفقات أثناء تجوالهم في المدن والقرى لمصلحة من يمثلونهم ، ويشترط لاعتبار العمولة أجراً أو جزءاً من الأجر أن يكون من يتقاضاها خاضعاً لرقابة وإشراف رب العمل، والعمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار فلا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها. (١)

٢. المشاركة في الأرباح أو الإيراد .

لم يتطرق قانون العمل العراقي النافذ إلى مدى إمكانية اعتبار حصول العامل على نسبة من الأرباح التي يحققها المشروع جزءاً من الأجر، مما يقتضي الرجوع إلى أحكام القانون المدني بشأن ذلك، وعلى ذلك فقد نصت الفقرة الأولى من المادة (٩٠٦) من القانون المدني العراقي على أنه (إذا نص في العقد أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه، حق في جزء من أرباح صاحب العمل...). (٢)

(١) د. السيد عيد نايل ، قانون العمل ، القاهرة، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٠ - ٢٠٠١ ، ص ٢٥٨.

(٢) فراس عبد الرزاق الربيعي ، مرجع سابق، ص ١٣٥.

أما القانون المصري فقد اعتبرت المادة (٣/٦٨٣) من القانون المدني المصري العمولة جزء من الأجر إلا أنها من الملحقات غير الدائمة للأجر وفقاً لما إستقر عليه قضاء محكمة النقض من اعتبار العمولة من الملحقات غير الدائمة للأجر لا يستحقها العامل إلا بتحقيق سببها. (٣) وعليه فإن الممثل أو المندوب التجاري يعد عاملاً متى ما توفرت شروط التبعية القانونية لصاحب العمل الذي يعمل لديه أو لحسابه وبذلك لم يعد تكييف العمولة بهذا الوصف على إنها عقد وكالة كما كان عليه الاتجاه في فرنسا سابقاً وإنما هي عقد عمل. (٤)

٣. المزايا العينية :

عرف قانون العمل العراقي النافذ في المادة (٤١) الاجر بانه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال ايا كانت طريقة حسابه ، لقاء عمله، ويستحقه من تاريخ مباشرته بالعمل) وبذلك فان هذا المال قد يأخذ صورة نقدية او عينية مثل الكساء والسكن ما عدا الملابس التي تستلزمها طبيعة العمل ومتى ما عدت المزايا العينية اجرا او جزءا من الاجر فانها تأخذ حكمه وتسري عليها ذات الاحكام التي تسري على الاجر النقدي، كما نصت المادة (٤/ج/١) من قانون العمل المصري الجديد على اعتبار المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل جزءاً من الأجر ، ويشترط حتى يمكن إعتبار الميزة العينية جزءاً من الأجر أن تكون مقرره في العقد أو جرى العرف على منحها ومتى ثبت حق العامل في الميزة العينية وأصبحت جزءاً من الأجر أخذت حكمه ولا يجوز الإنتقاص منها بإرادة صاحب العمل وحده وإذا إستحال على صاحب العمل تنفيذ إلتزامه بأداء الميزة العينية عينياً فإن إلتزامه يتحول إلى أداء مبلغ نقدي عوضاً عنها وتقدر مقابل الميزة العينية هو مما تستقل به محكمة الموضوع بغير معقب عليها في ذلك من محكمة النقض. (١)

٤. تحديد الأجر وفقاً لوحدية زمنية :

(٣) د. أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص ١٩٢.

(٤) توفيق حسن فرج ، قواعد الإثبات في المواد المدنية والتجارية ، مؤسسة الثقافة ، الاسكندرية ، ١٩٨٢

نقلا عن د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٢.

(١) د. أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص ٢٠٦ .

يتم حساب الأجر، وفقاً لهذا النوع من طرق تحديد الأجر على أساس وحدة زمنية معينة فيتحدد الأجر بالساعة أو اليوم أو الشهر، بيد أن حصول العامل على الأجر كان يرتبط بحصول العامل على مقابل الوحدة الزمنية التي أدت العمل خلالها ومن أجل توفير حماية أكبر للعامل أصبح يحصل على أجره على أساس الوحدة الزمنية شاملة الأوقات التي لا يؤدي فيها العامل عمله بالفعل كاحتساب الأجر للعامل في أيام الأجازات وبموجب هذه الطريقة يتقاضى كل عامل من فئة معينة الاجر نفسه دون النظر الى الفروقات الفردية في الانتاج.^(٢)

٥. تحديد الاجر على اساس القطعة .

اجاز قانون العمل العراقي النافذ في المادة (٤٥) تحديد الاجر على اساس القطعة او على اساس أي نظام اخر يتم فيه تحديد مقدار الاجر تبعا لانتاج العامل بشرط ان لا يقل هذا الاجر عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر، وبناءً على ذلك فان الاجر يتحدد وفقاً لهذه الطريقة على اساس مقدار الانتاج وليس على اساس الوحدات الزمنية .^(٣)

رابعاً: الحماية القانونية للاجر.

بالنظر لأهمية الأجر بالنسبة للعامل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، فقد حرصت التشريعات العمالية المختلفة على وضع القواعد المنظمة له، والتي يمكن من خلالها توفير الحماية للعامل في الحصول على كامل مستحقاته من ناحية، ودون أن يلحقه ضرر في حالة ما إذا كان هناك أكثر من دائن لصاحب العمل من ناحية أخرى، وهو ما سنتناوله في الفقرات الآتية:

١. حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل .

حرص المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على وضع بعض القواعد الأساسية والتي يجب على صاحب العمل التقيد بها عند وفائه للأجر، فبالنسبة لزمان ومكان دفع الاجر فقد الزم قانون

(٢) د. جلال القرشي ، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٣) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٣ - ٢١٤.

العمل العراقي النافذ صاحب العمل بوجوب دفع الأجر للعامل مرة واحدة في الشهر على الأقل على ان يتم الدفع خلال ايام العمل حتى لا يحرم العامل من يوم راحته كما لزم القانون صاحب العمل باداء الاجر للعامل في مكان العمل او في أي مكان مجاور له ولكن يجوز الاتفاق على مكان اخر اذا كان اكثر فائدة للعامل ومن ناحية أخرى فقد ألزم المشرع العراقي صاحب العمل أن يقوم بدفع الأجور إلى العامل بالعملة العراقية^(١)، والسبب الذي دفع المشرع إلى النص صراحة على وجوب أن يكون الوفاء بالعملة العراقية هو تجنب العامل الخسارة التي يمكن أن تلحق به في حالة ما إذا تم الوفاء بعملة أجنبية لتقلب قيمة النقد من وقت لآخر كما إن الوفاء بالعملة العراقية يسمح للعامل التحقق على وجه اليقين لما استلمه من أجر من صاحب العمل، أما فيما يتعلق بطريقة دفع الأجر فقد نص قانون العمل العراقي النافذ في المادة (١/٤٢) حكماً موحداً بالنسبة لمواعيد دفع الأجور دون التفريق بين الأجر اليومية والأسبوعية والشهرية خلافاً لقانون العمل الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى في المادة (٤٥) حيث أوجب دفع الأجور للعمال المعينين بأجر شهري مرة واحدة في الشهر، وللمعينين على أساس الساعة أو

- (١) المادة (٤٢) من قانون العمل العراقي النافذ ، أما القانون المصري فقد جاءت المادة ٣٨ من قانون العمل الجديد بالعديد من الأسس وهي :
- أن يكون الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة قانوناً وذلك حتى لا يتعرض العامل للإرهاق أو الخسارة إذا أُجبر على تقاضي الأجر بعملة أجنبية .
 - أن تؤدي الأجور في أيام العمل التي يعمل فيها العامل وذلك حتى لا نرهقه بالذهاب يوماً آخر في أيام الأجازات للمنشأة لتقاضي الأجر .
 - أن تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في مكان عمله وذلك تيسيراً على العامل في اقتضاء أجره وتجنب تكبده نفقات إضافية أو بذل جهد في الإنتقال لمكان آخر .
 - أن تؤدي الأجور للعمال المعينين بنظام الشهر مرة على الأقل كل شهر حتى تضمن إنتظام مرتباتهم وسد حاجاتهم الشهرية وبالتالي اليومية .
 - أن يؤدي الأجر أسبوعياً في حالة الأجر بالإنتاج إذا إستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين .
 - أن يؤدي الأجر أسبوعياً أيضاً على الأكثر في حالة العمل بنظام آخر غير الأجر الشهري أو الأجر بالإنتاج
 - أن يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في حالة إنتهاء علاقة العمل فور إنتهاء هذه العلاقة .
 - أن يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل له بهذه المستحقات إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه .

اليوم أو الأسبوع مرة في الأسبوع ، ولم يحدد المشرع العراقي طريقة دفع الأجور في حالة ما إذا كان الاتفاق على احتسابها على أساس الإنتاج أو القطعة، إذ قد يكون من طبيعة العمل أن يستغرق إنتاج القطعة الواحدة مدة من الزمن تزيد على شهر، الأمر الذي كان ينص عليه قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى في المادة (٤٢) حيث كان أكثر دقة في هذا المجال ، إلا إن الأحكام السابقة المتعلقة بالوفاء الدوري للأجر لا تطبق في حالتين، الأولى في حالة تعارض هذه المواعيد مع طبيعة الأجر فلا تطبق على بعض ملحقات الأجر التي يقتضي حسابها زمناً أطول من هذه المواعيد كالمساهمة في الأرباح وبعض المكافآت، أما الحالة الثانية فهي حالة انتهاء العقد إذ يجب الوفاء بالأجر فور انتهاء العقد ويستثنى من ذلك حالة ترك العامل للعمل حيث يجب على صاحب العمل دفع الأجر خلال أسبوع من تركه للعمل. (١)

أما فيما يتعلق بإثبات الوفاء بالأجر فقد نصت المادة (٥٢/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ على (لا تبرا ذمة صاحب العمل من دين الأجر إلا بتوقيع العامل في سجل الأجور ، ولا يعتبر توقيعه فيه ، دون اعتراض على المفردات تنازلاً منه عن أي حق من حقوقه)، وتعد القواعد المنظمة لدفع الأجور من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ويترتب على المخالفة تعرض صاحب العمل للعقوبة المقررة في القانون حيث تنص المادة (٥٣) من قانون العمل العراقي النافذ على (يعاقب بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد على ثلاثين ألف دينار كل من خالف الأحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا الباب...). (١)

أما القانون المصري فقد نصت المادة (٤٥) من قانون العمل الجديد على أنه (لا تبرا ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا دفع العامل بما يفيد إستلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر)، ويستفاد من هذا النص ، أنه يقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات الوفاء بالأجر ومعنى ذلك أن المشرع لم يجز لصاحب العمل أن يثبت أن العامل تقاضى أجره بأي وسيلة من وسائل الإثبات سوى الكتابة ،

(١) انظر فراس عبد الرزاق الربيعي، مرجع سابق ، ص١٣٨-١٤١.

(١) تم تعديل مبلغ الغرامة بموجب قرار لجنة الشؤون الاقتصادية لمجلس الوزراء المرقم ١٢٠ في

٢٠٠٢/١٢/٣١ المنشور في الوقائع العراقية، العدد ٣٩٦٥ في ٢٠٠٣/١/١٣ والذي ألغى قرارها المرقم ٤١

لسنة ١٩٩٨.

ولم يترك الإثبات بالكتابة هباء ، وإنما إشتراط أن تكون هذه الكتابة المتمثلة في كشوف الأجور أو سجلات الأجور أو إيصال إستلام الأجر ويكون إبراء ذمة صاحب العمل من أدائه الأجر حتى ولو لم يبين في الإيصال أو الكشوف أو السجل مفردات الأجر ، وقد أورد المشرع المصري عقاباً يقع على عاتق صاحب العمل أو من يمثله بالمنشأة في حالة مخالفة أحكام المادة (٤٥) من قانون العمل الجديد ، بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه طبقاً لنص المادة (٢٤٧) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، كما أورد المشرع تعدد الغرامة بتعدد العمال الواقع في شأنهم المخالفة المنصوص عليها في هذه المادة وضاعف المشرع العقوبة في حالة عود مرتكب المخالفة إلى إرتكابها مرة أخرى .

٢. ضمانات الوفاء بالأجر.

لما كان الأجر يتمتع بطابع حيوي بالنسبة للعامل ، حيث أنه يعتبر مصدر رزقه الأساسي مما دفع المشرع إلى إحاطة الأجر بالعديد من الضمانات التي تكفل حصول العامل عليه .

أ. حق الامتياز المقرر للأجر .

نصت المادة(١٢) من قانون العمل العراقي النافذ على أنه (تعطى المبالغ المستحقة العامل أو من يخلفه في حقوقه الناشئة عن علاقة العمل، أعلى درجات الامتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما فيها ديون الدولة) .^(١)
ان هذا الامتياز بموجب حكم المادة اعلاه يمتد ليشمل جميع المبالغ المستحقة للعامل وليس الأجور فقط كما أن المشرع حدد مرتبة الامتياز (بأعلى درجات الامتياز)، بحيث تستوفي قبل جميع الديون الممتازة الأخرى بما فيها المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة ومصاريف الحفظ والترميم، كما انه يرد على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار دون تخصيص، وبالتالي فهو يتيح للعامل حق التمتع بحيث تكون له الأولوية في استيفاء حقه من

(١) ألغي نص المادة(١٢) السابق وحل محله النص الحالي بموجب التعديل الثاني المرقم ١٧ لسنة ٢٠٠٠.

الأموال الموجودة في ذمة صاحب العمل وقت التنفيذ فقط على أن يخرج منها ما كان غير قابل للحجز بمقتضى القانون.^(٢)

اما القانون المدني المصري فقد جعلت (١١٤١) من هذا القانون امتياز الأجر عن الستة أشهر الأخيرة على جميع أموال المدين من منقول أو عقار وتأتي مرتبة الامتياز من الدرجة الرابعة وبعد استيفاء المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم ،وجاء قانون العمل المصري الجديد في المادة (٧) حين أورد حكماً يعطي مرتبة الامتياز المقررة لمستحقات العامل بين الأجر وما عداه من مستحقات أخرى حيث قررت أنه (تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إمتيازاً على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة).

ب. حماية حقوق عمال المقاول من الباطن وعمال المقاول الأصلي .

الأصل أن الالتزام بالوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل، ولا يجوز للعامل مطالبة مدين صاحب العمل إلا عن طريق الدعوى غير المباشرة، إذا توافرت شروطها، فقد قرر القانون المدني العراقي في المادة (٨٨٣) ضمانات خاصة للوفاء بحقوقهم خالف فيها ما تقضي به القواعد العامة بشأن عدم جواز مطالبة مديني صاحب العمل ألا عن طريق الدعوى غير المباشرة وهي دعوى صاحب العمل نفسه، وتتمثل هذه الضمانات بان لعمال المقاول الأصلي مطالبة صاحب العمل مباشرة لما لهم في ذمة المقاول ولعمال المقاول من الباطن مطالبة كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل كما أن لهؤلاء العمال في حالة توقيع الحجز تحت يد صاحب العمل أو المقاول الأصلي امتيازاً على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول من الباطن وقت توقيع الحجز، ويتحدد محل الامتياز بالمبالغ التي تكون واجبة على صاحب العمل وقت الحجز بمقتضى عقد المقاولة الذي اشترك العمال والمقاول من الباطن بتنفيذه^(١)، وبمجرد إنذار

(٢) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٠-٢٢١.

(١) د. سعيد مبارك وآخرون، الموجز في العقود المسماة، دار الحكمة للطباعة والنشر، ١٩٩٢-١٩٩٣،

ص ٤٨٨، وهذا المبدأ اخذ به القانون المدني المصري في المادة (٦٦٢) حيث تنص على:

أ- يكون للمقاولين من الباطن وللعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل ، حق مطالبة صاحب العمل مباشرة ، بما لا يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى ، ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل .

صاحب العمل من جانب العمال بأن يؤدي إليهم أجورهم في حدود ما هو مستحق للمقاول الذي يتبعونه يمنع على صاحب العمل أن يؤدي إلى المقاول مستحقاته ويلتزم بأن يفي للعمال بقدر حقوقهم وأن يؤديها إليهم مباشرة. (٢)

ج. تضامن أصحاب العمل وخلفائهم بشأن حقوق العامل .

لم يقرر قانون العمل العراقي النافذ المسؤولية التضامنية بين اصحاب العمل الخلف منهم ، والسابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل ، وانما اقتصر على الخلف الذي انتقلت اليه ملكية المشروع الخاص وهذا الامر يتنافى مع قواعد العدالة حيث ان هذا الخلف ليس هو المدين اصلا كما انه قد لا يكون اكثر ملائمة من سلفه بالمشروع لذا كان من الاجدر لضمان حقوق العمال المالية ان يقرر المشرع السؤلية التضامنية لدى عجز المدين الاصلي عن الايفاء بالتزامه. (٣)

د. حماية الأجر في مواجهة دائني العامل .

أورد قانون العمل العراقي النافذ حكماً موحداً للحد الأقصى الذي يجوز استقطاعه من الأجر، ودون أن يفرق في ذلك فيما إذا كان الوفاء لدين ثابت على العامل تجاه صاحب العمل أم بالنسبة للديون الأخرى لغيره، حيث نصت المادة (٥١) منه على أنه (لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل وفقاً لأحكام هذا القانون إلا بنسبة لا تزيد على ٢٠% منه على أن يكون ذلك إيفاءً لدين ثابت بحكم قضائي)، أما المشرع المصري فقد فرق بين المبالغ المستحقة لصاحب العمل تجاه العامل حيث لم يجز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاءً للأموال التي اقتترضها منه طبقاً للمادة (٤٣) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، أما بالنسبة لديون العامل الأخرى فلم يجز المشرع المصري وطبقاً للمادة (٤٤) الاستقطاع أو

ب - ولهم في حالة توقع الحجز من أحدهم تحت يد صاحب العمل أو المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي من الباطن وقت توقيع الحجز ، ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه ، ويجوز أداء هذه المبالغ إليهم مباشرة .

ج - وحقوق المقاولين من الباطن والعمال المقررة بمقتضى هذه المادة مقدمه على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل صاحب العمل .

(٢) د. أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق، ص ٣٠٧ .

(٣) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٨ .

الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين ألا في حدود ٢٥% من الأجر ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة. (١)

المطلب الثاني

تنظيم أوقات العمل

نظرا لطبيعة العلاقة العقدية التي تربط العامل بصاحب العمل والتي تقتضي تبعية العامل لصاحب العمل الأمر الذي يجعل هذا الأخير في مركز أفضل من العامل ، فإن المشرع لم يعط لصاحب العمل السلطة المطلقة في وضع التنظيم القانوني لوقت العمل بل تدخل المشرع في هذا التنظيم بهدف حماية العامل ومظهر هذا التدخل انه ألزم صاحب العمل بتحديد أوقات العمل ، وكذلك بتحديد الحد الأقصى لعمل العامل ، وبيان ساعات العمل الإضافية وفترات الراحة.

أولاً: تنظيم وقت العمل اليومي .

عرفت المادة (٥٤) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) في ١٩٨٧ وقت العمل بأنه) يقصد بوقت العمل ، الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه، ولاتدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ، ويحدد صاحب العمل موعد بدء العمل وانتهائه) ومن خلال النص المتقدم نجد أن يملك حرية التصرف في وقته ، وبعبارة أخرى هو الوقت الذي يعمل فيه العامل بصورة فعلية تحت إشراف صاحب العمل وإدارته أو كان مستعدا للعمل حتى ولو لم يتوفر العمل اللازم لاشغال ساعات العمل المقررة. (١)

ولم يأت المشرع المصري في قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بتعريف لوقت العمل وإدارته حيث تنص المادة (١/٨٠) من قانون العمل على أنه (مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع

(١) فراس عبد الرزاق الربيعي، مرجع سابق، ص ١٤٤.

(١) فائق غانم محمد ، تنظيم أوقات العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير ، جامعة النهدين - كلية

الحقوق ، بغداد، ٢٠٠٧ ، ص٦.

، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة)، ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها ، كما حدد المشرع العراقي في المادة (٥٥) من قانون العمل العراقي النافذ ساعات العمل اليومي حيث تنص على (يكون وقت العمل اليومي ثمان ساعات ، مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون) ويلاحظ إن المشرع العراقي قد حدد ساعات العمل اليومي التي يؤديها العامل إلى صاحب العمل هي (٨) ساعات فلا يجوز تكليف العامل بالقيام بعمل خارج المدة القانونية المقررة عدا الساعات الإضافية ومن الجدير بالذكر إن المادة (٥٥) من قانون العمل العراقي النافذ قد حددت وقت العمل اليومي بثمان ساعات إلا إن هذا لا يمنع من تخفيض هذه الساعات إذا ما قرر صاحب العمل ذلك مادام ذلك يصب في مصلحة العامل وهذا تطبيق لمبادئ قانون العمل^(٢)، أما نص المادة (٨٠) من قانون العمل المصري الجديد فقد وضعت قواعد عامة رئيسية لتنظيم وقت العمل اليومي ، على النحو الآتي :

١. إن الحد الاقصى لساعات العمل اليومي هي ثمان ساعات .
٢. إن الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعي هي ثمان وأربعون ساعة .
٣. للوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال التي يحددها ، وقد حدد المشرع الحد الاقصى لساعات العمل بثمان ساعات يومياً والمقصود بذلك ان المشرع في سبيل تنظيم العمل وضع حد اقصى لساعات العمل اليومية ،وعلى ذلك لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات في اليوم.^(١)

(٢) فاتن غانم محمد، مرجع سابق، ص ٧.

(١) د. إسماعيل غانم ، مرجع سابق، ص ٢٦٠ ، د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٧-١٩٩٨ ، ص ٧٠٧ .

ولا يدخل في ساعات العمل الفعلية الوقت الذي يستغرقه العامل في تهيئة نفسه قبل قيامه بالعمل مثل تغيير ملابسه وإرتداء ملابس العمل ، و فترات الراحة ، وتناول الطعام وكثير الفترات التي يبقى فيها العامل في مكان العمل إنتظاراً لعودته الى محل اقامته. (٢)

وقد حدد قانون العمل الفرنسي ساعات العمل الفعلية بـ ٣٥ ساعة اسبوعياً وذلك طبقاً لنص المادة (١/٢١٢) من قانون العمل الفرنسي. (٣)

أ. فترات الراحة :

بالرجوع الى نص المادة (٥٤) من قانون العمل العراقي النافذ والمادة (٨١) من قانون العمل المصري النافذ نجد ان القاعدة العامة هي وجوب أن تتخلل ساعات العمل فترة لتناول الطعام والراحة لاتقل عن نصف ساعة ولاتزيد على ساعة ويحدد صاحب العمل مواعيدها مثلما يحدد موعد بدء العمل وانتهائه، لقد أوجب المشرع ضرورة ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ووضع قيوداً مصاحباً لذلك وهو الا يعمل العامل اكثر من خمس ساعات متصلة وقد ترك المشرع لصاحب العمل تنظيم فترات الراحة لعماله. (٤)

ويرجع السبب في ذلك لتلافي ارهاق العامل اذا استمر بالعمل لفترة طويلة وتأسيساً على ذلك فانه لايجوز ان يمنح العامل فترة راحة تقل عما هو مقرر في القانون خلال ساعات العمل ، ولا ان يعمل بشكل متواصل على ان يخفض من وقت عمله وقت يعادل ماقرره القانون للراحة من وقت بحيث ينصرف من العمل بعدها مبكراً ، ولاتغير موافقة العامل على ذلك من الامر شيئاً لان مصلحة العامل هنا يقدرها المشرع تقديراً موضوعياً ومن ثم فانه لايمكن الاخذ بعد ذلك بالمعيار الشخصي لتقدير مصلحة كل عامل على حدة. (١)

(٢) د. حسام الدين كامل الاهواني ، مرجع سابق ، ص ٤٩٧ .

(٣) Teyssie (B): Droit du travail Litec ed. 1980, P 229.

(٤) فاتن غانم محمد ، مرجع سابق ، ص ٨ .

(١) د. حمدي عبد الرحمن - د. محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، ١٩٨٧، ص ٢١٣ -

وعليه فان فترات الراحة يجب ان تتخلل ساعات العمل الفعلية فلا يجوز منحها كلها او بعضها بعد انتهاء العمل ، الا ان فترات الراحة المخصصة لتناول الطعام والراحة لا تدخل في حساب ساعات العمل الفعلية ، ولا يترتب عليها أي تخفيض في الاجر. (٢)

ب. الحد الاقصى لبقاء العامل في مكان العمل.

لم يورد قانون العمل العراقي النافذ نصاً بشأن مدة بقاء العامل في مكان العمل ، ولم يضع في هذا الشأن حكماً صريحاً الا بالنسبة للاعمال التي تؤدي بدوامين والاعمال المتقطعة حيث قرر عدم جواز ابقائهم فيها مدة تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم وكذلك بالنسبة الى عمال المقالع والمحاجر حيث قرر المشرع عدم جواز ابقائهم في امكنة العمل اكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم وهذا مانصت عليه المادة (١٠٢) من القانون (٣)، اما قانون العمل المصري الجديد فتتص المادة (٨٢) منه على (يجب تنظيم ساعات العمل وفترات اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد اذا كان العامل اثناءها في مكان العمل ، ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في اعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد).

ويتضح من هذا النص ان المشرع المصري اورد الاحكام التي تنظم تواجد العامل داخل مقر العمل ، ووضع قيوداً على صاحب العمل في ابقاء العامل لمدة اكثر من عشر ساعات في اليوم تبدأ بحضور العامل لمكان عمله وتنتهي بمغادرته مقر العمل مع منحه فترات الراحة اذا كان العامل خلالها في مكان العمل ، ومدة عشر ساعات هي الحد الاقصى الذي لا يجوز بقاء العامل في مكان العمل خلالها . ويمكن لصاحب العمل ان يجعل مدة بقاء العامل اقل من ذلك ، شريطة الا تزيد فترة بقاء العامل في العمل على خمس ساعات متصلة. (١)

(٢) احمد السعيد الزقرد ، الوجيز في قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ ، ص ٢٨٦ .

(٣) فانتن غانم محمد، مرجع سابق، ص ٨ .

(١) د.علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة ، اطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٤، ص ٥٤٧ .

وقد أنت الفقرة الثانية باستثناء تتمتع به طبقة من العمال الذين تتطلب طبيعة عملهم تواجدهم لفترة أكثر من عشر ساعات ، ولا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم وبتفويض الوزير المختص في تحديد تلك الاعمال ، ويلاحظ ان المشرع المصري قد جاء باتجاه جديد حيث جعل مدة بقاء العامل في مكان العمل لا تزيد عن عشر ساعات ، وادف ذلك باستثناء العمال الذين يعملون باعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد عن اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد وهذا هو الحد الاقصى لبقاء العامل في مكان العمل.^(٢)

ج. الأحوال الاستثنائية لعدم تقييد صاحب العمل بالتنظيم القانوني لوقت العمل .

نص قانون العمل على قواعد امرة تقييد صاحب العمل بأحكام تنظم العمل اليومي والاسبوعي ومدة بقاء العامل في مكان العمل ، وكذلك فترات الراحة الا ان المشرع اجاز لصاحب العمل عدم التقييد بتلك الاحكام في بعض الحالات وفقاً لظروف العمل التي يقدرها صاحب العمل باعتبار ان ذلك يعد متفرعا عن سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته ، فقد نصت المادة (٦٣) من قانون العمل العراقي النافذ على (اولاً. لصاحب العمل ، زيادة ساعات العمل المقررة وفقاً لاحكام هذا القانون في احدى الحالات التالية:

أ. اذا كان العمل لمواجهة ضغط غير اعتيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك.

ب. اذا كان العمل من اجل اصلاح او صيانة الاجهزة والادوات والالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل او تعطيل عدد كبير من العمال.

ج. اذا كان العمل من اجل تفادي تعرض المواد او المنتجات للتللف .

د. اذا كان العمل من اجل الجرد السنوي واعداد الموازنة او الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح موسم جديد) وبناء على هذا النص فان اجر العمل الاضافي يكون ضعف اجر العمل (١٠٠%) اذا كان العمل ليليا او من الاعمال الشاقة او الضارة ، ويكون بزيادة مقدارها ٥٠% من اجر العمل اذا كان العمل نهائياً طبقاً لنص المادة (٦٤/ ثانياً) من القانون ذاته.

(٢) د.حمدي عبد الرحمن ،مرجع سابق، ص ٢٤٠ ، د.اسماعيل غانم ، مرجع سابق ، ص ٢٦٤ ، د. السيد عيد نايل ، مرجع سابق ، ص ٣٠٢ .

اما في القانون المصري فقد نصت المادة (٨٥) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على انه (لصاحب العمل عدم التقيد بالاحكام الواردة بالمواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) من هذا القانون اذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات ابلاغ الجهة الادارية المختصة بمبررات التشغيل الاضافي والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها وفي هذه الحالة يستحق العامل بالاضافة الى اجره الاصلي اجرا عن ساعات التشغيل الاضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي او الجماعي بحيث لا يقل الاجر الذي يستحقه العامل مضافا اليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية و (٧٠%) من ساعات العمل الليلية فاذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل اجره تعويضا عن هذا اليوم ويمنحه صاحب العمل يوما اخر عوضا عنه خلال الاسبوع التالي وفي جميع الاحوال لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد) ، ويتضح من هذا النص ان المشرع نظم الحالات التي لا يتقيد فيها صاحب العمل بالاحكام الواردة في هذا القانون وهى على النحو الاتي :

١. عدم جواز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً اكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد او ٤٨ ساعة في الاسبوع .

٢. عدم بقاء العامل اكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد .

٣. تنظيم حصول العامل على راحة اسبوعية .

ولكن المشرع بعد ذلك تشدد في ذكر حالات التشغيل وحددها على النحو التالي :

- اذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية مع الاخذ بنظر الاعتبار ضرورة وضع بعض الضمانات التي تحول دون تعسف صاحب العمل في استعمال هذا الحق حماية للعامل وعدم ارهاقه بتشغيله ساعات عمل اضافية ، ومن الحالات التي يمكن فيها لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام تنظيم العمل :

١. اعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع

بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح الموسم.

٢. اذا كان التشغيل لمواجهة ضغط غير عادي او لمنع وقوع حوادث خطر او اصلاح ما

نشأ عنه او تلافي خسارة محققه . (١)

ثانيا: تنظيم وقت العمل الاسبوعي .

تنص المادة (٦٠/ اولا) من قانون العمل العراقي النافذ على (يستحق العامل راحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر) ، كما نصت المادة (٨٣) من قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على انه (يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة ايام عمل متصلة على الاكثر ، في جميع الاحوال تكون الراحة الاسبوعية مدفوعة الاجر) . (٢)

ونص المادة (٨٣) من قانون العمل المصري النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ هو نص مستحدث راعى فيه المشرع تنظيم الراحة الاسبوعية بحيث لا تقل عن ٢٤ ساعة ، وقد راعى المشرع تنظيم هذه الراحة بحيث لا يلتزم معه صاحب العمل باغلاق المنشأة ، حيث منح صاحب العمل سلطة تنظيم العمل بها بحيث يستطيع العامل الحصول على راحته الاسبوعية ، بعد ٦ ايام عمل متصلة دون ان يستلزم الامر اغلاق المنشأة. (٣)

كما اضاف المشرع المصري ضمانات جديدة حين اطلق سلطة صاحب العمل في اختيار يوم الراحة الاسبوعية لعماله حسب طبيعة العمل وظروفه ، وبذلك يستقل صاحب العمل في تحديد يوم الاجازة وله ان يعدله . (١)

أ. الراحة الاسبوعية مدفوعة الاجر .

تؤكد المادة (٦٠/ اولا) من قانون العمل العراقي النافذ على ان تكون الراحة الاسبوعية باجر ، كما ان المشرع المصري اكد على ان يجعل الراحة الاسبوعية مدفوعة الاجر ، وهذا يمثل اضافة جديدة وميزة هامة فالراحة الاسبوعية وان كانت مقرره في التشريعات السابقة الا انها كانت

(١) د. السيد عيد نايل ، مرجع سابق، ص ٣٠٥ ، د. محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢١٦ ، د. حسام الدين كامل الاهواني ، مرجع سابق، ص ٥٠٩ .

(١) تقابل نص المادتين (١٣٦ ، ١٣٧) من قانون العمل المصري الملغي رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ .

(٢) د. محمد علي عمران ، مرجع سابق ، ص ٢٤١ ، د. حسام الدين كامل الاهواني، مرجع سابق ، ص ٥٠٥ ، د. السيد عيد نايل ، مرجع سابق ، ص ٣٠٣ .

(١) د. محمد لبيب شنب ، مرجع سابق، ص ٢٣٠ ، د. همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص

في بعض الحالات غير مدفوعة الاجر ، ويعتبر تشغيل العامل في يوم راحته الاسبوعية كساعات عمل اضافية يحتسب فيها اجر العامل مضاعفاً . (٢)

وفي حالة تشغيل العامل في يوم راحته يلتزم صاحب العمل اعطاء العامل يوماً اخر عوضاً عن يوم الراحة الذي عمل فيه خلال الاسبوع التالي. (٣)

ب. اللائحة النموذجية لتنظيم وقت العمل.

على صاحب العمل تنظيم مواعيد حصول العمال على الراحة الاسبوعية بشكل جماعي او بالتناوب ، شرط ان يحدد لكل عامل موعداً ثابتاً لراحته الاسبوعية وهذا ما اوجبه المادة (٦٠/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ، كما تنص المادة (٨٦) من قانون العمل المصري الجديد على (على صاحب العمل ان يضع على الابواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الاسبوعية وساعات العمل فترات الراحة المقررة لكل عامل وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل) . (٤)

ج. نطاق تطبيق احكام تنظيم العمل اليومي والاسبوعي .

تنص المادة (٦١/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ على (لاتسري احكام هذا الفصل على عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية ، وبذلك فان المشرع العراقي استثنى فئة عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية من قواعد تنظيم اوقات العمل ، اما القانون المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ فقد نصت المادة (٨٧) منه على (لا تسري احكام المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣) من هذا القانون على ما يلي :

- ١- الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل .
- ٢- العمال المشتغلون بالاعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
- ٣- العمال المخصصون للحراسة والنظافة.

(٢) د.علي عوض حسن ، مرجع سابق ، ص ٥٥١ ، د. حسام الدين كامل الاهواني ، مرجع سابق، ص

٥٠٧ ، د.محمد علي عمران ، مرجع سابق، ص ٢١٦ .

(٣) (المادة ٨٥ / فقرة ٣) من قانون العمل المصري رقم(١٢) لسنة ٢٠٠٣.

(٤) تقابل المادة (١٤١) من قانون العمل المصري الملغي رقم(١٣٧) لسنة ١٩٨١ .

وتحدد الاعمال المشار اليها في البندين ٢ ، ٣ الحد الاقصى لساعات العمل الفعلية والاضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين اجراً اضافيا طبقا لنص المادة (٨٥) من هذا القانون، والاصل ان يسري التنظيم القانوني لوقت العمل على كافة العاملين الخاضعين لاحكام قانون العمل الا ان المشرع استثنى بعض الفئات من الخضوع لاحكام المتعلقة بتنظيم العمل اليومي والاسبوعي وحسبما اشارت اليه المادة اعلاه.

(١)

الفصل الثالث

الحقوق الخاصة بصاحب العمل

تعتبر سلطة صاحب العمل في ادارة وتنظيم المشروع ثابتة بنص القانون حيث نصت المادة (١٢٣/ ثانيا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ على (ان يطيع الاوامر الصادرة اليه من صاحب العمل ، متى كانت هذه الاوامر من مقتضيات العمل). كما ان القانون المذكور اعطى لصاحب العمل حق فرض العقوبة التأديبية بحق العامل المخالف واشترط لفرضها عددا من الشروط، عليه سنتناول هذا الفصل في مبحثين خصصنا المبحث الاول لدراسة السلطة الادارية لصاحب العمل اما المبحث الثاني فسنترك فيه الى السلطة التأديبية.

المبحث الأول

السلطة الإدارية لصاحب المشروع

(١) د. محمد لبيب شنب ، مرجع سابق، ص ٢٣٥ ، د. إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٢٦٨ ، د. حمدي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص ٢٥١ ، د. السيد عيد نايل ، مرجع سابق، ص ٣٠٨ .

حرص المشرع والقضاء في العراق ومصر وفرنسا على تأكيد السلطة الإدارية لصاحب العمل (المشروع) أولها حق هذا الأخير في أن يقوم بتنظيم وقت العمل ، وله أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها ، وتحديد سن التقاعد لعماله في ضوء الأحكام القانونية ، وله أيضاً أن يسند إلى العامل عملاً يغير الوارد بعقد العمل ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ولم يكن الغرض منه الإساءة إلى العامل كما يملك صاحب العمل بإرادته المنفردة سلطة فسخ عقد العامل تحت الاختبار دون إبداء أسباب معينة ولصاحب العمل سلطة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة ، وتعتبر السلطة الإدارية، أو حق الإدارة مميّزاً أساسياً لعلاقات العمل فعقد العمل هو (اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل).^(١) وعرفه قانون العمل المصري النافذ بأنه (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بان يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه).^(٢) ويعرفه القانون الفرنسي بأنه (العقد الذي بمقتضاه يستخدم أحد طرفيه الطرف الآخر، للقيام بعمل شيء لحسابه مقابل أجر متفق عليه بينهما).^(٣)

ويتضح من هذه التعاريف إن لصاحب العمل حق مستمر في إدارة نشاط العامل في أثناء تنفيذه وتتعكس على علاقات العمل هذه صفة التبعية التي تحيط بوضع العامل لديه، ويمارس صاحب العمل سلطة الإدارة على كل عامل في المنشأة بصفة منفردة، ففي ظل القرن التاسع عشر كان صاحب العمل يستطيع (باعتباره مالكاً للأدوات، ومكان العمل، وإعمالاً للمادة ٥٤٤ من قانون العمل الفرنسي) أن يستخدم هذه الأدوات بمحض إرادته حسب ما يراه ، بل والتنازل عنه غير أن تطور قانون العمل اعتباره من ١٩٤٦م قد قيد هذه الحرية الخاصة بالإدارة.^(٤)

وتعتبر سلطة الإدارة مميّزاً لعلاقات العمل، ويباشرها صاحب العمل بأوامر يوجهها، أو تعليمات يصدرها، كتابة أو شفاهاً، عامة أو فردية، على الوجه الذي يراه محققاً لمصالحه، وقد ثار خلافٌ فقهيٌّ حول الأساس القانوني لهذه السلطة ففي الوقت الذي يرى فيه أصحاب نظرية المنظمة أن أساس سلطة صاحب العمل في الإدارة يتمثل في الدور الذي يتولاه رئيس المشروع في تلك الجماعة، إذا بالفقه التقليدي يؤسس سلطة الإدارة على حق الملكية ونظرية العقد.^(٥)

(١) المادة (٢٩) من قانون العمل العراقي النافذ .

(٢) المادة (٣١) من قانون العمل المصري النافذ.

(٣) المادة (١٧١٠) من القانون المدني الفرنسي.

(٤) Ray (J.E.), Droit du travail, 5 éd, 1996, p.68.

(٥) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق، ص ١٤٩ وما بعدها.

المطلب الأول

الأساس القانوني للسلطة الإدارية لصاحب العمل

إن سلطة الإدارة هي كما سبق وأوضحنا المميز الأساسي لعلاقات العمل إذ ينشأ لصاحب العمل عن عقد العمل حق مستمر في إدارة نشاط العمل في أثناء تنفيذه، وتنعكس على علاقات العمل لصلة التبعية القانونية التي تحيط بوضع العامل لديه^(١). فعقد العمل يضع العامل تحت سلطة صاحب العمل، ويقرر هذا الأخير تعيين المهام التي يقوم بها العامل، وساعات العمل، ومكان العمل، ويلتزم العامل بتنفيذ الأوامر، واتباع التعليمات التي تصدر عن صاحب العمل، أو من الكوادر التي تمثل صاحب العمل.^(٢)

وفيما يتعلق بتنفيذ العمل والمهام الملقاه على عاتق العامل، يتمتع صاحب العمل بسلطة الإدارة فهو الذي يصدر الأوامر الضرورية لكل فرد حسب عمله، وقد أكدت محكمة النقض عن الدائرة الاجتماعية بتاريخ ١٠/٣/١٩٦٥، الطابع التقديري لسلطة رئيس المنشأة في مجال العمل بصورة واضحة للغاية.^(٣)

(١) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٤٨.

(٢) Marchand (D.), le dr. du travail en pratique, 2000, P. 152.

(٣) Sté Beauvois et Robin, D. 1965, P. 550.

كما يصدر صاحب العمل القرارات، ويهيئ الوسائل التي يقيم بها النظام في المشروع، والمحافظة على صحة العمل، وسلامتهم في داخله، وإقامة العلاقات الطيبة، وسيادة حسن الآداب بينهم ومراعاة اللياقة مع العملاء، وبالأولى الأوامر التي يستطيع بها الوفاء بالالتزامات التي يفرضها عليه قانون العمل، أو استيفاء الحقوق التي يقررها، وتتحدد سعة السلطة الإدارية لصاحب المشروع بالعناصر الأساسية لعقد العمل، فلا يستطيع صاحب العمل أن يقوم بتغيير عنصر أساسي من عناصر عقد العمل دون موافقة العامل.^(١)

لقد تنازعت نظريتان بشأن الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل الإدارية وهما (النظرية التقليدية) المبنية على أساس الفكر الفردي و(نظرية المنظمة) المبنية على أساس الفكر الاجتماعي.

أولاً: الفقه التقليدي .

يؤسس الفقه التقليدي سلطة الإدارة على حق الملكية ونظرية العقد^(٢). حق الملكية على المنشأ بما تحتويه المعدات والآلات وعقود العمل من العاملين على هذه المعدات والآلات داخل المنشأة، وكما يتوفر له على الأموال، سلطات غير محدودة، بمقتضى حق الملكية بصفاته المختلفة فكذلك يتوفر له على العمال سلطة إدارة نشاطهم، والإشراف عليهم وتوجيههم بمقتضى عقد العمل، من خلال رابطة التبعية، التي تعتبر العنصر المميز لعقد العمل، ولا يرد على هذه السلطات سوى قيد عدم التعسف، الذي يعتبر بدوره قيداً على جميع أنواع الحقوق عامة، ان من اخطر النتائج المترتبة على الاخذ بهذه النظرية هي اعترافها بالسلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل في تنظيم مشروعه بحيث تمكنه من انتهاء عقود عماله بغية الاستغناء عنهم وتحت اية ذريعة كانت سواء شملت عاملاً واحداً ام جميع العمال ، دون ان يكون من حق اية سلطة التدخل لمنع هذا الاجراء.^(٣)

ثانياً: نظرية المنظمة.

(٤) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق، ص ١٥٠.
 (٢) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق، ص ١٥١.
 (٣) د . شاب توما منصور، نظرية المشروع ، مرجع سابق ، ص ٤، انظر كذلك د. صبا نعمان رشيد الويسي ، سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد، ٢٠٠٢، ص ٨.

يرى أصحاب هذا الاتجاه، أن أساس سلطة الإدارة لصاحب المشروع تكمن في الدور الذي يتولاه صاحب العمل في تلك الجماعة المهنية التي يكونها مشروعة وذلك على أساس أن المشروع ليس إلا "جماعة" من الأشخاص بينهم نوع من التضامن أو التعاون تحت إدارة رئيس لا يعمل لصالحه الخاص كمالك، ولكن للصالح المشترك، وتعتبر مسؤولية صاحب العمل في الحقيقة وظيفة، تستهدف غاية معينة، هي الصالح المشترك للجماعة.^(٣)

وقد تحققت سلطة الإدارة لصاحب العمل للوصول إلى حسن تنظيم العمل داخل المنشأة والوصول إلى الهدف منه وبالتالي لا يكون استعمالاً مشروعاً إلا لتحقيقه، فسلطة الإدارة التي تنشأ لصاحب العمل إذا كانت تقديرية إلا أنها ليست تحكمية، بحيث تعتبر أحد الحقوق الوظيفية التي يعترف بها القانون للأفراد وقد ترتب على الأخذ بالنظرية الحديثة كأساس لتكييف المشروع وأساس لسلطة صاحب العمل الإدارية عدد من النتائج المهمة يمكن اجمالها بـ:

- (١) تقييد سلطات صاحب العمل في المشروع عن طريق القوانين والاتفاقات الجماعية بغية الحد من السلطة المطلقة لصاحب العمل وما يترتب على ذلك من تقييد صاحب العمل في إنهاء عقود عماله إلا بتوفر شروط معينة وموافقات جهات معينة.
- (٢) أن التعاون بين صاحب العمل وعمال المشروع بغية تحقيق الأهداف المشتركة يتطلب أن يساهم العمال في إدارة المشروع عن طريق لجان أو هيئات تمثلهم فلا يستقل صاحب العمل في إصدار القرارات الخاصة بالمشروع.
- (٣) أن حصيلة أرباح المشروع ليست ملكاً لصاحب العمل وحده ، بل يساهم العمال في الحصول عليها.
- (٤) تنتج علاقات العمل لأن تفقد أساسها فتأخذ شكلاً تنظيمياً فيخضع العامل لأحكام القانون أكثر من العقد الذي كان أساساً للالتزام ويترتب على ذلك ارتباط العامل بالمشروع أكثر من ارتباطه بصاحبه فيبقى العامل عضواً في المشروع على الرغم من تغيير صاحبه وقد اطلق على ذلك بـ (ملكية الوظيفة).^(١)

المطلب الثاني

القيود التي ترد على سلطة الإدارة لصاحب المشروع

(٣) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ١٩.

(١) د. صبا، نعمان رشيد الويسي، مرجع سابق، ص ١٦-١٧.

كانت سلطة الإدارة من الناحية العملية في القرن التاسع عشر مطلقة، أما اليوم فتصطدم بقيود كثيرة تحدها، وذلك أثر قوانين صدرت بعد عام ١٩٨١م، فبصفة عامة لا يمكن لصاحب العمل أن يمارس سلطته بإصدار الأوامر المخالفة للقانون بصفة عامة أو قواعد قانون العمل ايا كان مصدرها القوانين أو اللوائح بصفة خاصة ، أو شروط الاتفاقات الجماعية، والتي تشكل بالنسبة لصاحب العمل قيوداً تخضع لرقابة القضاء، فلا يجوز لرئيس المنشأة أن يتعسف في استعمال سلطته، كأن يرقى عاملاً إلى درجة أعلى، ليتخذ من ترقيته حجة لفصل عامل آخر، كما لا يجوز له أن يصدر لعماله أوامر مخالفة للنظام العام، أو ماسة بالآداب، فالعامل عليه أن يتمتع عن تنفيذ أمر يتضمن ارتكاب جريمة جنائية، أو عمل مناف للآداب، أو مهدد لسلامته، أو خادشة لكرامته أو اعتباره، أو مخالف لعقيدته الدينية أو السياسية، كذلك لا يستطيع صاحب العمل أن يفرض على العامل ساعات عمل تزيد عما تجيزه القوانين أو منحه اقل من ساعات الراحة الأسبوعية أو إجازة السنوية، كما يجب على رئيس المشروع أثناء ممارسته لإدارة مشروعه أن يطبق عقود العمل الفردية، واتفاقيات العمل الجماعية، ولوائح العمل، وخصوصاً ما يتعلق بالتصنيف المهني للعامل، أو الأجر الذي يتقاضاه، أو المكان الذي يؤدي فيه العمل، أو مدة العقد، فسلطة الإدارة تنقيد بعناصر عقد العمل التي تربطه بالعامل.^(١)

كذلك فإن سلطة صاحب العمل لا تمتد خارج حياة العامل، في حياته الشخصية فالعامل حر في حياته خارج العمل ولكن قد تفرض على العامل خارج أماكن العمل سلوكاً معيناً، حيث يلزم الاخذ بالمبادئ التي تطبق في حياة الوظيفة العامة وفي هذا الشأن وضع القضاء استثناءً تحتم الضرورة فرضه، مفاده أنه من المنشآت ذات الاتجاه، بمعنى المنشآت التي لا يتعدى موضوعها الدفاع، أو الارتقاء بفلسفة، أو برسالة معينة، (التعليم على سبيل المثال) فإن إبرام عقد العمل في مثل هذه الحالات، والإبقاء عليه، يجب أن يتضمن التزام العامل بأداء هذه الرسالة والأفكار التي تقوم بها المنشأة والسلوك الشخصي الذي تقتضيه هذه الفلسفة.^(٢)

وأخيراً فإن سلطة صاحب العمل في الإدارة تشمل أيضاً الرقابة على نشاط العمال، ولكن دون أن يكون لصاحب العمل وضع نص للرقابة دون إعلام العمال مسبقاً، ودون إعلام لجنة المنشأة، كذلك اللجنة القومية للإعلام والحريات.^(٣)

وهناك قيود يمكن أن يضعها صاحب العمل على حقوق وحرية العمال الأساسية فالمنشأة تعتبر بالنسبة للعمال مكاناً للعمل وجب عليهم احترام حريتها ولذا يجب أن يكون النشاط النقابي -

(١) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص ١٥٦ ، ص ١٥٧ .

(٢) Rivero (J.) et Savatier (J.), op. cit., P171.

(٣) Marchand (D.), le dr. du travail en pratique, op. cit., P. 152.

وبالأحرى النشاط السياسي - محرماً عليهم في داخلها ولا يجوز للعمال ممارسة أي نشاط من شأنه المساس بالنظام في المنشأة، أو الإخلال بحسن سير العمل فيها.^(١)

أولاً: الشروط التي تتعلق بتنفيذ عقد العمل:

من هذه الشروط شروط الاستئثار والاحتكار التي بمقتضاها يمنع صاحب العمل العامل من أن يقوم بالعمل لدى صاحب عمل آخر، والشروط التي تُفرض على العامل تغيير محل الإقامة وكذلك التي تتعلق بعائلة العامل، وتشكل اعتداءً على الحياة الخاصة^(٢)، وعلى الحرية الأساسية التي تكفلها المادة الثامنة من الاتفاقية الأوروبية للحفاظ على حقوق الإنسان والمادة التاسعة من القانون المدني الفرنسي، والتي ترى أن شرط التحرك أو التنقل لا يشكل على العكس اعتداء على حرية العامل مع مراعاة أن يتم استخدامه بحسن نية.^(٣)

وهناك أيضاً الشروط التي تفرض لبس زيّ معين، أو تمنع ارتداء زيّ معين، وأخيراً وعلى جانب كبير من الأهمية ينبغي أن تشير إلى المنشأة ذات الاتجاه كالجمعيات، والأحزاب السياسية والنقابات والتي تضع قيوداً هامة على الحياة الشخصية للعامل، بل على خصوصية حياته كالشرط الذي يفرض المشاركة في اجتماع أو حفلة ما.^(٤)

وفي نهاية العقد يظهر شرط عدم المنافسة، الذي يشكل اعتداءً مباشراً، سواء على حرية العمل، أو حرية التجارة والصناعة، عندما ينوي العامل ممارسة عمل لحسابه فلا يجوز للعامل وذلك تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود أن يمارس نشاطاً منافساً لصاحب العمل.^(٥) ووفقاً للمبادئ العامة للقانون كل التزام - والعامل يوافق عليه بالتوقيع على الشرط - ينبغي أن يكون له سبب واستقلال عن الإطار العام للقانون المدني الذي يقضي بأن الشرط لا ينبغي أن يكون غير مشروع أو غير أخلاقي.^(٤)

(٤) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص ١٦٥ .

(٥) همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص ٤١٤ .

(١) Waquet (p.), op. Cit., p. 1051.

(٢) Ph. Waquet, La Loyante du sabrie dans les entereprises de tendance, G.P. 1996, p. 1427.

(٣) أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص ١٦٠٤ ، انظر كذلك محمد لبيب شنب ، مرجع سابق ، ص ١٥٨ ، همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٣٨٤ .

(٤) مادة (١١٣٣) من القانون المدني الفرنسي التي تقضي بأن الشرط الذي يتضمنه العقد لا ينبغي أن يكون غير مشروع أو غير أخلاقي، وحددت المادتان ٦٨٦، ٦٨٧ من القانون المدني المصري شروط حصة الاتفاق بعدم المنافسة.

وقد صاغ القضاء الفرنسي هذه القاعدة لأول مرة عام ١٩٩٢، وقد تناولتها بعد ذلك العديد من الأحكام الصادرة من الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية^(٥)، وتراقب محكمة النقض - سألقة الذكر - فكرة "المصلحة المشروعة للمنشأة" فهي لا تكتفي بنقض الحكم الذي لا يلتفت إلى دفاع العامل، بل الشرط محل النزاع ما لم يكن ضروريًا لحماية المصالح المشروعة للمنشأة^(٦). وأخيرًا تطبق هذه القاعدة التي ظهرت في الأصل للحد من شرط عدم المنافسة على كل شرط يقيد حرية العامل^(٧).

فالحرية لا يمكن إلغاؤها وإنما يمكن فقط الحد منها، أو حصرها، أو تنظيمها ولكن في الإطار الضروري فقط، وهذا ما يستفاد من المادة ٢/١٢٠ من قانون العمل الفرنسي فوفقًا لهذه المادة القيد الذي يرد على الحريات ينبغي تقديره بالرجوع إلى العمل الذي يؤديه العامل أو بالتناسب مع الهدف الذي تسعى إليها المنشأة (المبدأ العام للتناسب)^(٨).

ثانيا: الأوامر الصادرة أثناء تنفيذ عقد العمل.

يتعلق الأمر هنا بالأوامر المكتوبة أو الشفوية التي تتعرض للحقوق الأساسية للعامل. ومثال ذلك الحق في الراحة، وكذلك الأوامر التي تتعلق بالحياة الخاصة.

(١) الحق في الراحة.

يشكل الحق في الراحة حقًا جوهريًا وأساسيًا قد أصبح حقيقة ووفقًا لهذا الحق يجب عدم إرهاق العامل بأوامر مباشرة أو غير مباشرة، كالتكليف بعمل لا يتفق مع الساعات المعتادة والذي ويكون على حساب فترة الراحة، أو بالإستدعاءات التليفونية المتعسفة خلال أوقات راحته، للحصول على معلومات، أو استشارات ويعتبر تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية كساعات عمل إضافية يحتسب فيها اجر العامل مضاعفًا^(٩).

(٢) الحق في التمتع بالحياة الخاصة.

لا يخضع العامل لإدارة صاحب العمل، إلا أثناء وجوده في وقت العمل، لأن حياته الخاصة خارج هذه الدائرة، له وحده، وليس لمهنته صلة بها. ويعتبر هذا المبدأ التقليدي في علاقات العمل ضمانًا للحرية الفردية لأن ما يجوز لصاحب العمل اقتضاؤه من العامل هو تنفيذ العمل

(٥) Soc. 19 nov. 1996, B. no 392, 18 dec. 1997 B. no. 459.

(٦) Soc. 2 fev, 2000, Mauduit, arret. No 705.

(٧) Waquet (D.), op. cit., p.1051.

(٨) تؤول هذه الصياغة من الحكم الصادر من مجلس الدولة بتاريخ ١ فبراير ١٩٨٠ والذي اشتقت منه صياغة المادة ٣٥/١٢٢ من قانون العمل يراجع: Waquet (D.), op. cit., P 1051

(٩) د. علي عوض حسن، مرجع سابق، ص ٥٥١.

الذي اتفق عليه معه وتبرأ ذمة العامل بأدائه، ويكون بعد ذلك حراً وكيف حياته الخاصة كبقية الأفراد على الوجه الذي يراه ويريده. (٣)

(٣) الحق في الأجر.

ويعتبر الأجر أحد العناصر الجوهرية في عقد العمل ، بل هو أهم عناصر العقد من وجهة نظر العامل باعتباره المصدر الذي يعول عليه في حياته ، ومن وجهة نظر صاحب العمل ، لما للأجر من علاقة مباشرة ومؤثرة في تكلفة الإنتاج (٤). كما يعد الأجر الالتزام الجوهرية الذي يقع على عاتق صاحب العمل في مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه فالأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عينياً ، أما سلطة صاحب العمل في التمييز في الأجور بين عماله ، فصاحب العمل لا يلزم بأن يساوي بين عماله وعمال منشآت أخرى خاصة ، كانت أم حكومية وعليه فإن مستويات الأجور تبقى تختلف بحكم ظروفهم ، ورغم أن غيرهم من العمال الذين يعملون في منشآت أخرى قد يحصلون على أجور أعلى عن ذات العمل (١).

مما سبق يتضح لنا انه لا يجب أن يفهم حظر التمييز في الأجور بصورة مطلقة تحد من سلطة صاحب العمل في تنظيم منشآته لأن التمييز في الأجور مسألة ضرورية تفرضها طبيعة وظروف العمل ويحكمها عوامل أخرى مثل سن العامل ودرجة إجادته العمل وان كل ما يشترطه النص إلا يكون سبب التمييز اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة وعليه فلا تثريب على صاحب العمل إذا ميز في أجور عماله لاختلاف نوع العمل وطبيعته وظروفه وطريقة أدائه حسب رأيه الشخصي ، ولا يصح في هذا المجال الاحتجاج بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على هذا المبدأ لأن التسوية المقصودة لا يمكن أن تسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشآته على النحو الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشآته ، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص ، طالما كانت ممارستها مجردة عن أي قصد في الإساءة إلى عماله (٢).

(٣) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص ١٦١ .

(٤) أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص ٢٢٢ .

(١) يوسف الياس حسو ، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، سنة ١٩٧٧ ، ص ٦٦ .

(٢) وهذا ما يستشف من نص المادة (٤/أولاً، ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ .

المبحث الثاني السلطة التأديبية لصاحب العمل

لقد اقر قانون العمل العراقي النافذ (شأنه في ذلك شأن قوانين العمل في بعض الدول العربية) لصاحب العمل الحق في فرض العقوبات التأديبية على العامل في حالة مخالفته الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل أو من ينوب عنه أو القواعد العامة التي تتعلق بتنفيذ التزاماته التعاقدية والقانونية التي تخص نظام العمل للمنشأة ، وسنتناول هذا المبحث في ثلاثة مطالب الأول الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل التأديبية، والمطلب الثاني ماهية الخطأ التأديبي والجزاءات التأديبية.

المطلب الأول

الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل التأديبية

يتحقق الخطأ التأديبي نتيجة إخلال العامل بالتزامه بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل بالمنشأة والامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بنظامها وهذه السلطة مستمدة من طبيعة عقد العمل باعتباره عقداً يعمل بمقتضاه العامل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، ولا يستطيع هذا الأخير أن يؤدي وظيفته إلا إذا كان باستطاعته أن يحاسب من يخالف التعليمات، والأوامر التي يصدرها لتحقيق هذا الغرض، فالسلطة التأديبية لصاحب العمل ما هي إلا امتداداً لسلطته الإدارية والتنظيمية داخل منشأته.^(١)

(١) د. عدنان العابد- د. يوسف الياس ، مرجع سابق ، ص ١٣٢ ، أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص ٦٢٩.

ولصاحب العمل الحق في تأديب العامل، إذا ما أخل بالواجبات والالتزامات التي فرضها القانون عليه والالتزامات التي تولدت عن عقد العمل، ولو لم يترتب على ما يأتيه من خطأ ضرر يستوجب الجزاء التأديبي في العقد.^(١)

ولم يختلف أحد على السلطة التأديبية لصاحب العمل، ولكن ثار الخلاف حول الأساس الذي يستمد منه صاحب العمل هذه السلطة، وتعددت النظريات في هذا الشأن فهناك النظرية التعاقدية، والنظرية التأسيسية، ونظرية الإشراف والإدارة.^(٢)

ففي الفقه التقليدي تنشأ هذه السلطة بموجب عقد العمل^(٣)، الذي تنشأ عنه علاقة التبعية، والتي بمقتضاها يخضع العامل لإشراف صاحب العمل الكامل ويمتثل لأوامره ويتبعها حق صاحب العمل في توقيع الجزاء عليه، إذا ما خالف العامل أوامره ولم يمتثل لتوجيهاته، وإذا كان هذا هو أساس السلطة التأديبية لصاحب العمل، وكانت علاقة التبعية قائمة بين العامل وصاحب العمل في جميع عقود العمل، فلكل صاحب عمل ان يتمتع بهذه السلطة ويمتلك حق توقيع جزاءات تأديبية على العامل.^(٤)

وإذا كان الجزاء التأديبي يحمل معنى العقوبة الذي يراد منه الردع، فهو لا يقاس بمقدار ما يصيب صاحب العمل من ضرر، بل لا يلزم لتوقيعه على العامل وقوع ضرر على صاحب العمل وإنما مجرد عدم إطاعة توجيهاته.^(٥)

ويترتب على هذا الأساس التعاقدية نتيجة مهمة وهي أنه لا يمكن توقيع أي جزاء إلا إذا كان منصوصاً عليه في اللائحة الداخلية (لائحة الجزاءات) ووفقاً لهذه النظرية التعاقدية فإن العامل يجب عليه أن يقبل مقدماً مجازاته في حالة ارتكابه إخلالاً بالنظام، غير أن هذا الأساس التعاقدية يحمل بين طياته عيوباً^(٦)، سواء من الناحية النظرية أو من الناحية العملية، فمن الناحية النظرية فإنه لا يفرق بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني الذي يختلف عنه في جوهره، فبينما يقوم الجزاء المدني على فكرة التعويض عن الضرر، يقصد بالجزاء التأديبي زجر المخالف وتحقيق الانضباط والنظام داخل المشروع، وبالتالي يمكن توقيعه على المخالف ولو لم يترتب على المخالفة أي ضرر، غير أن هذه النظرية لا تفرق بين فكرة الخطأ الجسيم ذي الطبيعة التعاقدية

(٢) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٦٣٤.

(٣) عبد الله مبروك النجار، مرجع سابق، ص ٢٩٠.

(١) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٧٣.

(٢) حسن كبره، مرجع سابق، ص ٣٣٧.

(٣) محمد عزمي بكري، موسوعة الفقه والتضامن شرح قانون العمل الجديد، الناشر المكتبة القانونية، باب الخلق، القاهرة ١٩٨٦، الجزء الثاني، ص ٥٣٤.

(٤) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٧٤.

الذي يجيز الفسخ أو الإنهاء، وبين الخطأ الخطير المكون للجريمة التأديبية والذي يجيز الفصل التأديبي، أما من الناحية العملية فإن هذه النظرية تهدد صاحب العمل في إدارته لمنشأته، وذلك لأن هذا الأخير لا يستطيع أن يتوقع مقدماً كل المخالفات التي يمكن أن يرتكبها العامل، ولا يمكن لدفع هذا العيب الاستناد إلى أن هناك تراضياً ضمناً بين العامل وصاحب العمل على الجزاءات التأديبية، لأن التراضي الضمني في غالب الأحوال يقوم على افتراض لا يتفق مع واقع الحياة.^(١)

وإزاء فشل التحليل التعاقدية في تأسيس السلطة التأديبية لصاحب العمل، فقد تطرق القضاء أساساً آخر لهذه السلطة حيث أن صاحب العمل له سلطة تأديبية تلازم صفة كرئيس للمنشأة أي أن السلطة التأديبية تلازم صفة صاحب العمل.^(٢)

ولهذا يرى جانب من الفقه أن السلطة التأديبية مستقلة عن عقد العمل، ولا يمكن أن يكمن مصدرها فيه، وتقوم هذه السلطة لصاحب العمل، ولو لم تقرها بنوده، ويوجد أساسها في فكرة "المنظمة" لأنها مكمل ضروري لسلطة الإدارة، التي تصبح عديمة الجدوى إذا لم يستطع صاحب العمل فرض احترام أوامره وتعليماته على العمال، بالجزاء الذي يفرض على المخالف منهم.^(٣) واختصاراً لما تقدم فالسلطة التأديبية لصاحب العمل مقابلة لمسؤولية رئيس المنشأة أي أنها ترتبط بوظيفته. فكما لا يمكن أن تستقيم الحياة داخل الجماعة إلا إذا كانت هناك سلطة عليا تستطيع أن تفرض إتباع قواعد السلوك على الأفراد عن طريق الجزاء، وكذلك السلطة التأديبية ليست مقصورة على علاقات العمل، بل تظهر في كل جماعة، أي كان نوعها أو الغرض منها، ويستوي من ذلك أن تكون عامة أو خاصة^(٤)، وسواء كانت دائمة أو مؤقتة.^(٥) وقد وجهت لهذه النظرية عدة انتقادات منها:

أ) تقتصر في تحليلها على بيان ضرورة السلطة التأديبية، في كل مجتمع منظم، بما في ذلك المنشأة، ولكنها لا تحدد أساساً أو مصدر هذه السلطة.^(٦)

ب) إن هذه النظرية ما هي إلا تطبيقاً لنظرية المشروع، والتي تحاول أن تستبعد العقد بصورة كلية كأساس لتنظيم علاقات العمل.^(٧)

(٥) علي عوض حسن، مرجع سابق، ص ٧٧.

(١) Soc. 16 juni 1945, Dr, Soc. 1946, p.427, note durand (p.).

(٢) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٧٥.

(٣) يراجع: محمود جمال الدين زكي، نفس المصدر

(٤) Catala (N.) op. cit., no. 322.

(٥) إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٢٧٧، فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٤٧٣،

علي عوض حسن، مرجع سابق، ص ٨٤.

(٦) أكتف الخولي، مرجع سابق، ص ٣٢.

ج) إن هذه النظرية تتبع من حق ملكية صاحب العمل لرأس المال أو للمنشأة، في الوقت الذي لا يعترف فيه القانون الخاص بسلطة لاثحيه لفرد على آخر^(١) خاصة وأن العامل يتعاقد مع صاحب العمل لكي يعمل لا ليتأدب.^(٢)

وقد اتجه جانب آخر من الفقه لتأسيس سلطة صاحب العمل على العمال لديه لنظرية الإشراف والإدارة والتي تقوم على أساس أن صاحب العمل له بمقتضى عقد العمل، حق الإشراف والإدارة، باعتباره رئيساً للمنشأة، وذلك يجعله مختصاً بتوقيع الجزاء، كما أن رابطة التبعية تجعل من واجب العمال الخضوع لإشراف صاحب العمل، والائتمار بأوامره، ولائحة العمل هي التي تترجم هذا، لأن اللائحة ما هي إلا تجميع الأهم من هذه الأوامر في صورة عامة ومكتوبة^(٣)، بل إن حق الإدارة يعطي لصاحب العمل الحق في إصدار مثل هذه اللائحة، حتى ولو لم يلزمه القانون بها، وهذا الحق ينتج عن أمرين هما: الأول تعيين العامل، ونقله، فهو يعطي لصاحب العمل الحق في تعيين العامل و نقله ، الأمر الثاني فصل العامل.^(٤)

وقد انتقدت هذه النظرية على أساس أن حق الإشراف والإدارة لا يشمل التأديب، ويكفي في مجال العلاقات القائمة على أساس القانون الخاص، ما هو مقرر عند الإخلال بالالتزامات التعاقدية فيه، من الفسخ والانهاء بالنسبة لرابطة العمل.^(٥)

ولو أن من حق صاحب العمل أن يضع لائحة الجزاءات، فإن من مقتضى اشتراك العاملين في إدارة المشروع، وفقاً لنظم العمل المعاصرة وضع تلك اللائحة، الأمر الذي ينتج عنه التناقض حيث ستكون السلطة التأديبية بيد الخاضعين لها، فيكونون هم الخصم و الحكم، وهذا يهدم أساس فكرة السلطة، ويؤدي إلى الاضطراب والتداخل والفضوى في إدارة المشروع.^(٦)

(١) جلال العدوي ، مرجع سابق، ١٩٦٧

(٢) علي العريف ، مرجع سابق، ص ١٩٩ .

(٣) حسن كبيره، مرجع سابق، ص ٢٤٤ .

(٤) علي عوض حسن، مرجع سابق ، ص ٨٧ .

(٥) عبد الله مبروك النجار، مرجع سابق ، ص ٢٩٢ .

(٦) علي عوض حسن، مرجع سابق ، ص ٤٠٨ .

ولما كانت سلطة صاحب العمل التأديبية سلطة خطيرة، لأن صاحب العمل إذ يباشرها، يقوم في ذات الوقت بدور الخصم، والمحقق، والقاضي، الأمر الذي يخشى معه أن يسيء صاحب العمل استخدام هذه السلطة، فيخرج بها عن الهدف المقصود منها، لذلك عمد المشرع، في العراق^(١) وفرنسا^(٢) و مصر^(٣) على تقييدها وإحاطتها بالضمانات التي تكفل عدم التعسف في استعمالها، فقد حدد الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر، وبالتالي لا يملك صاحب العمل توقيع الجزاءات على من يخالف من العمال أياً من هذه الالتزامات التي يفرضها عليه قانون العمل، فإن صاحب العمل غالباً ما يستند إلى لائحة الجزاءات، حين توقيع الجزاء على العامل المخالف.

فسلطة صاحب العمل التأديبية تعتبر من السمات المهمة التي يتميز بها قانون العمل لذلك نظم المشرع الاجتماعي هذه السلطة، وألزم صاحب العمل أن يضع لائحة بالجزاءات، وحدد الجزاءات التأديبية، وتوضح أهمية وضع لائحة الجزاءات من وجوه كثيرة.^(٤)

أ) تحقق هذه اللائحة العدالة بإنذار العمال مقدماً عما يتعرضون له من جزاءات، إذا ارتكبوا مخالفة من المخالفات المنصوص عليها من لائحة الجزاءات.

ب) تحقق لائحة الجزاءات المساواة بين عمال المنشأة الواحدة، وخضوعهم فيما يتعلق بتأديبهم لقواعد عامة مجردة لا فرق فيها بين عامل وآخر.

ج) تحد اللائحة وتفيد من سلطة صاحب العمل التأديبية، وذلك بإلزامه بإتباع أحكام اللائحة وعدم توقيع جزاءات غير موجودة فيها والتي سبق إعلانها للعمال.

وبعد كل ما تقدم فإن سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية لا تتوقف على إعداد اللائحة واعتمادها، بل يستطيع صاحب العمل أن يمارس هذه السلطة متقيداً بذلك بأحكام قانون العمل، والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ويخضع في توقيع الجزاءات التأديبية لرقابة القضاء،^(٥) فالأثر الوحيد الذي يترتب على إعداد اللائحة واعتمادها من الجهة الإدارية المختصة هو أنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبة على العامل المخالف، إلا إذا كانت مطابقة لأحكام هذه اللائحة.^(٦)

(٧) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٣-٩٤.

(٨) المادة (١٢٢/٣٤، L٣٤/١٢٢، L٣٥/١٢٢) من قانون العمل الفرنسي.

(٩) المادة (٥٨) من قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

(١) محمد رفعت الصباحي، شرح قانون العمل الجديد، القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، طنطا، ١٩٨٧، ص ٣٠١.

(٢) إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٢٨١، محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٨٢.

(٣) المادة ٦٠ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

المطلب الثاني

ماهية الخطأ التأديبي والجزاءات التأديبية

وتقوم السلطة التأديبية لصاحب العمل على ركنين أساسيين هما الخطأ التأديبي والجزاءات التأديبية إذ لا تقوم السلطة التأديبية إلا إذا ارتكب العامل خطأ يتمثل في مخالفة الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل لتنظيم العمل من منشأته، وهذا ما يسمى بالخطأ التأديبي الأمر الذي يحرك السلطة التأديبية لصاحب العمل، فيقوم هذا الأخير بتوقيع الجزاء التأديبي المناسب على العامل.

أولاً: الخطأ التأديبي.

لم يضع المشرع في العراق أو مصر أو فرنسا تعريفاً للخطأ التأديبي فمبدأً الشرعية الذي يعرفه القانون الجنائي لم يُنقل إلى القانون التأديبي، وترجع صعوبة وضع تعريف قانوني للخطأ التأديبي إلى كثرة أنواع السلوك الذي يتسم بالخطأ^(١)، وقد اكتفت المادة (١٢٢ / L٤٠) من قانون العمل الفرنسي ببيان أن الجزاء (يتخذه صاحب العمل على أثر تصرف من العامل يعتبر تصرفاً خاطئاً) وكلمة تصرف تفترض واقعة خارجية، والخطأ يمكن أن يكون امتناعاً إرادياً، كالإهمال أو عدم الحرص، ويجب أن يعتبر صاحب العمل هذا التصرف بمثابة تصرف خاطئ ويكون المشرع الفرنسي بهذه الإضافة قد ربط الفكرة بتقدير شخصي لصاحب العمل، وإزاء ذلك ذهب الفقه إلى أن الخطأ التأديبي هو "كل مخالفة للأوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المنشأة والتي يستقل بتقديرها وتحديدها صاحب العمل سواء من الناحية الاقتصادية أو الفنية، وتؤدي مخالفة هذه التعليمات والقواعد إلى إدخال الاضطراب في سير وانتظام المشروع."^(٢)

(١) Ortscheidt (p.): Droit disciplinaire et droit du licenciement, Dr. Soc. 1987, P. 11.

(٢) سعيد سعد عبد السلام، قانون العمل الجديد ١٣٧ لسنة ١٩٨١ طبقاً لأحدث أحكام المحكمة الدستورية،

وهناك جانب آخر من الفقه يعرف الخطأ التأديبي بأنه (هو كل مخالفة لأوامر فردية أو قواعد عامة موضوعة لتنظيم العمل بالمنشأة)، وإذا كان من غير الممكن حصر المخالفات التأديبية مقدماً، فإن لوائح العمل والجزاء والاتفاقات المشتركة - العقود الجماعية - قد تقوم بوضع تعريف للخطأ التأديبي.^(١)

فالخطأ التأديبي هو الإخلال بالتزام القيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل في المنشأة والامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بنظامها.^(٢) وبتحليل جميع التعريفات السابقة يتضح أنها تدور حول فكرة واحدة هي مخالفة الأوامر الفردية أو القواعد العامة للجماعة، أو مخالفة أمر يصدره صاحب العمل، أو مخالفة النظام أو قواعد الجماعة، أو مخالفة بنود لائحة العمل في المنشأة، ومن شأن ذلك كله الإخلال بحسن سير العمل في المنشأة أي أن كل الأخطاء التأديبية لها قاسم مشترك وهو المساس بحسن سير العمل في المنشأة، فالتعريف الأعم الأشمل للخطأ التأديبي هو (السلوك الخاطئ الذي يقترفه العامل سواء أكان إيجابياً أو سلبياً، مخالفاً بذلك أوامر تعليمات صاحب العمل، أو لوائح تنظيم العمل والاتفاقات الجماعية، ويترتب عليه الإخلال بحسن سير العمل في المنشأة).

ثانياً: التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ العقدي:

يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ التعاقدى من وجهين: الأول: خصائصه، الثاني: سعته، فبالنسبة لخصائصه ينسب الخطأ التعاقدى إلى طرفي علاقة العمل: صاحب العمل و العامل، لأن الإخلال بالالتزام التعاقدى يمكن أن يقع من أحدهما، أو من الآخر، ولكن الخطأ التأديبي له صفة انفرادية لا يقترفه سوى العامل، وبالتالي لا يمكن نسبته إلى صاحب العمل. كما يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ التعاقدى، لأنه لا يشترط فيه أن يترتب عليه أضرار لصاحب العمل. فقد يتوافر الخطأ التأديبي دون وجود إخلال بالتزام عقدي، كما لو اعتدى العامل على عامل آخر في مكان العمل.^(٣)

وهناك جانب من الفقه يرى أنه لا يوجد اختلاف حقيقي بين الخطأ التأديبي والخطأ التعاقدى فنفس الخطأ يمكن أن يشكل غالباً ذات السمتين: عدم احترام ساعات العمل يعد معاً سوء تنفيذ للعقد (خطأ عقدي)، ومخالفة لقاعدة التنظيم الجماعي للعمل (خطأ تأديبي) فخطأ العامل مهما كان نوعه يمكن طبقاً لهذا الرأي، اعتباره خطأ تأديبياً، لأن تقديره يرجع إلى صاحب العمل، ولكن هذا الرأي محل نظر لأن الخطأ التأديبي إذا كان غالباً يعتبر خطأ تعاقدياً، ليجتمعاً في الواقعة

مرجع سابق، ٤٣٩.

(١) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٦٤٤.

(٢) د. عدنان العابد- د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص ١٣٢.

(٣) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٨٥.

الواحدة، كعدم احترام ساعات العمل، فإن كلاً من الخطأ التأديبي والخطأ التعاقدى يقوم أحياناً مستقلاً عن الآخر، فمثلاً اعتداء العامل على زميل له أثناء أوقات العمل يخل بالنظام داخل المنشأة، وبالتالي يعد خطأ تأديبياً ولكنه ليس إخلالاً بالتزام ناشئ عن عقد العمل، وبالتالي لا يعتبر خطأ تعاقدياً، كما أن التنفيذ المعيب للعمل، الذي يرجع إلى عدم الكفاية المهنية، أو عدم المقدرة الجسدية، يعتبر خطأ تعاقدياً، ولكنه لا يعد خطأ تأديبياً.^(١)

ثالثاً: شروط فرض العقوبة التأديبية.

أ. يجب أن يقع الفعل داخل مكان العمل، أما إذا كان قد وقع خارج مكان العمل فينبغي أن يكون الفعل متصلاً بالعمل أو صاحب العمل أو مديره، أما إذا وقعت المخالفة خارج مكان العمل فيستوجب ذلك أن ترتبط بالعمل بعلاقة سببية.^(٢)

ب. يجب أن ينص على الفعل في لائحة الجزاءات.

ينبغي أن ينص على التصرفات الخاطئة في اللائحة الداخلية للمنشأة، لأن اللائحة الداخلية تنص على تدرج سلم الجزاءات^(٣)، وطبقاً للمادة (٥٩ / ٢) من قانون العمل المصري الحالي "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الخبير مع المخالفة" وذلك معناه أنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم تذكره اللائحة. وحكم المادة (٥٩ / ٢) حكماً مستحدثاً وهو تطبيق لمبدأ لا عقوبة ولا جريمة إلا ينص، ولذلك تعتبر هذه المادة نصاً جديداً لضمانات التأديب.^(٤) فإذا وجدت لائحة نافذة بالمنشأة انطبقت القاعدة السابق ذكرها "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" أما إذا لم توجد لائحة بالمنشأة فلا تنطبق هذه القاعدة.^(٥)

أما قانون العمل العراقي النافذ فقد ألزم أصحاب العمل الذين يستخدمون في منشأتهم عشرة عمال فأكثر أن يقوموا بوضع قواعد لانضباط العمال مسترشدين في وضعها بالقواعد النموذجية التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بهذا الشأن يحددون فيها المخالفات التي يعاقب على ارتكابها والعقوبات المقررة لها.^(٦)

(١) Pelissier (J.): Le Licenciement disciplinaire, Dr. Soc. 1992, p. 751. et ss.

(٢) وهذا ما نصت عليه المادة (١٢٧/سادسا) من قانون العمل العراقي النافذ انظر د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٤-٩٥. كما نصت المادة (٥٩) قانون العمل المصري الحالي على هذا المبدأ.

(٣) المادة (١٢٢/٣٤ L) من قانون العمل الفرنسي.

(٤) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٦٣٣.

(٥) حسام الدين الأهواني، مرجع سابق ص ٤١١، السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٢٠٩.

(٦) المادة (١٢٥/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

ج. أن لايمضي على كشف المخالفة أكثر من (١٥) يوم.

يشترط قانون العمل العراقي النافذ وجوب قيام أصحاب العمل بمساءلة العامل خلال (١٥) يوم من تاريخ كشف المخالفة وهذا التاريخ هو الوقت الذي حصل فيه العلم بوقوع المخالفة ومعرفة مرتكبها، أما إذا مضت المدة دون أن يحاسب العامل على ما ارتكبه من فعل فان ذلك يعتبر قرينة على عدم أهمية الفعل كما إن تحديد المدة هو لعدم ترك باب التحقيق مفتوحا و بالتالي تحكم صاحب العمل بمصير العامل.^(١)

د. القيام بالتحقيق مع العامل المخالف والاستماع إلى دفوعه.

فلا يجوز معاقبة العامل المخالف إلا بعد التحقيق معه والاستماع إلى دفوعه وقد استوجب قانون العمل العراقي النافذ حضور ممثل النقابة المعنية لمراقبة سير التحقيق ولكن القانون لم يحدد فترة التحقيق.^(٢)

هـ. أن يصدر القرار بنتيجة التحقيق خلال (١٥) يوم من تاريخ انتهائه.

لقد حدد قانون العمل العراقي النافذ مدة (١٥) يوم لإصدار القرار الخاص بنتيجة التحقيق بعد الانتهاء منه وبخلافه فان ذلك يعتبر تنازلا من قبل صاحب العمل عن حقه في العقاب إن وجد.^(٣)

ثانيا: شروط إيقاع العقوبات التأديبية.

حدد المشرع العراقي الشروط الخاصة بتوقيع العقوبات التأديبية وهي:

أ. ضرورة صدور قرار فرض العقوبة التأديبية وتبليغ العامل بها تحريريا، حيث اوجب قانون العمل العراقي النافذ ضرورة صدور قرار فرض العقوبة التأديبية وتبليغ العامل بها تحريريا حيث لا يعتد بالتبليغ الشفوي ويعتبر هذا الشرط إجراء شكليا يستلزمه القانون لصحة توقيع العقوبة وإلا اعتبرت إجراءات صاحب العمل باطلة ، وقد أراد المشرع من هذه الشكلية إعطاء الفرصة للعامل للتأكد من صحة القرار ولتسهيل عليه مهمة الإثبات في حالة الطعن بالقرار لدى المحكمة المختصة.^(٤)

ب. عدم جواز تعدد المخالفات بشأن المخالفة الواحدة.

لم يشر قانون العمل العراقي النافذ والتعليمات الخاصة بقواعد الانضباط النموذجية الصادرة بموجبه إلى هذا المبدأ في حين أشار إليه نظام المكافئة وانضباط العمال رقم (١٩) لسنة

(١) المادة (١٢٨) /أولا) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) المادة(١٢٨) /أولا/ ثانيا) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) المادة (١٢٨) /أولا) من قانون العمل العراقي النافذ، انظر د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص٩٦-٩٧، أما المادة (٥٩) من قانون العمل المصري النافذ فلا تحيز توقيع الجزاء التأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.

(٤) المادة (١٢٩) /أولا) من قانون العمل العراقي النافذ.

١٩٧٦ الصادر في ظل قانون العامل العراقي الملغي، إلا انه لا يعد تعددا للعقوبات حالة اجتماع مسؤوليتين أو أكثر بحق العامل المخالف فقد يثير خطأ أكثر من مسؤولية. (٥)

رابعاً: الجزاءات التأديبية.

قد عرفت المادة ١٢٢ / L٤ من قانون العمل الفرنسي الجزاء التأديبي أنه (كل تدبير - ماعدا الملاحظات الشفوية - يتخذه صاحب العمل على أثر تصرف من العامل، يعتبره تصرفاً خاطئاً، سواء كان هذا التدبير ذا طبيعة تؤثر في الحال أو المال على بقاء العامل في المنشأة، أو على وظيفته أو مستقبله الوظيفي، أو أجره)، ويمكن تصنيف هذه الجزاءات التأديبية التي يوقعها صاحب العمل أو ممثله على العامل في فرنسا على النحو الآتي:

١. الإنذار.

٢. اللوم.

٣. الإيقاف عن العمل.

٤. النقل أو إنزال الدرجة.

٥. تجميد الترقيّة بصفة تأديبية.

٦. الفصل دون إخطار ودون تعويض الفصل.

ويتضح من نص المادة أعلاه من قانون العمل الفرنسي أنه لا بد أن يتناسب الجزاء مع جسامة الخطأ الذي يرتكبه العامل". وهذه المادة تعد إدانة للقضاء^(١) الذي اعتبر صاحب العمل هو "القاضي الوحيد" بمعنى أن القضاء لم يكن باستطاعته أن يلغي الجزاء التأديبي الذي يراه مفرطاً بالنسبة للخطأ المنسوب للعامل^(٢)، لذا تُعد هذه المادة بدون شك التعديل الأكثر أهمية الذي ورد على القانون التأديبي. فمنذ هذا التعديل أقرت محكمة النقض لقضاة الموضوع إمكانية إلغاء الإيقاف عن العمل إذا كان لا يتناسب مع الخطأ المنسوب للعامل^(٣)، غير أنه لا ينبغي لقضاة الموضوع أن يكتفوا فقط بالتمسك بالطابع التناسب للجزاء بالنسبة للخطأ المنسوب وإنما عليهم أيضاً أن يحددوا وجه التناسب.^(٤)

(٥) انظر د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٨.

(١) Caen (G.L.), Pelissier (J.) Supiot (A.): Droit du travail, op. cit., no. 898.

(٢) Sinay (H.): Le controle de proportionnalite des sanctions disciplinaires, Dr. Soc. 1979, P. 275.

(٣) Soc. 12 fav. 1987, D 1988. Somm. 98, ops. J. pelissier.

(٤) Soc. 23 avr. 1986. Bull. V. P. 27.

بإختصار اقتصر القاضي على التحقق من مادية الخطأ واحترام البنود التأديبية للاتحة الداخلية وغياب الانحراف بالسلطة، هكذا عانى النظام من تأخير غير محتمل في المجال التأديبي الخاص بالمنشأة.^(٥)

أما في مصر، فقد قررت المادة (٦٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، أن "الجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل، والجزاء التأديبية في كل منشأة هي:

١. الإنذار.
 ٢. الخصم من الأجر.
 ٣. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
 ٤. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
 ٥. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة.
 ٦. خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر.
 ٧. خفض إلي وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
 ٨. الفصل من الخدمة وفقاً لهذا القانون.
- ويتضح من بيان القانون للجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل، أنه يقيد سلطة وزير القوي العاملة حيث لا يكون مطلق اليد.^(١)

أما في العراق فقد حدد المشرع العراقي العقوبات التأديبية وفق جسامة المخالفة المرتكبة وهي على غرار تدرج الجرائم الجنائية وقد حددها بخمسة أنواع وهي:^(٢)

١. لفت النظر .
 ٢. الغرامة (قطع الأجر).
 ٣. تأجيل منح الزيادة السنوية.
 ٤. حجب الزيادة السنوية.
 ٥. الفصل بالطريق التأديبي.
- وسوف نقوم باستعراض الجزاءات التأديبية:

(٥) Verdier (J.M.), Cocuret (A.) et souriac (M.A.): Droit du travail, op. cit., 105.

(١) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٦٤٨.

(٢) المادة (١٢٦) من قانون العمل العراقي النافذ.

١. نفت النظر .

وهي تنبيه العامل الى خطئه وتحذيره بعدم تكرار المخالفة مستقبلا وبخلافه يعاقب عقوبة اشد مع العلم أن القانون لم يرتب أي آثار تبعية بحيث تنعكس بصورة سلبية على ما يستحقه العامل من مزايا مقررة له قانونا أو اتفاقا مثل حقه في الزيادة السنوية أو في الترقية.^(١)

٢. الغرامة (قطع الأجر).

قطع الأجر عبارة عن خصم مبلغ من المال، يقطعه صاحب العمل من أجر العامل كجزاء تأديبي، نتيجة لخطأ اقترفه العامل.

والأجر^(٢) الذي يتخذ أساسا للخصم هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا. فإذا كان العامل يشتغل بالقطعة، فإن أجره اليومي يحسب علي أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة.^(٣)

وقد ألزم المشرع^(٤) صاحب العمل بقيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال، من سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها، واسم العامل، ومقدار وأجره، وأن يفرد لها حساباً خاصاً، يتم التصرف فيه طبقاً لما يقرره وزير القوى العاملة،^(٥) بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

(١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٩.

(٢) المادة (١/ج) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

(٣) تنص المادة (٣٩) من قانون العمل المصري النافذ عمل على أن "يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافة إليها عمولة مئوية علي أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية من السنة الأخيرة أو من المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة".

(٤) المادة (٧٥) من قانون العمل المصري النافذ.

(٥) صدر في مصر قرار وزير القوى العاملة والهجرة، رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التصرف في حصيلة أموال

الجزاءات المالية الموقعة علي العمال، متضمناً عشر مواد حيث قرر في (المادة الأولى) تشكيل كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر لجنة مكونة من (أ) صاحب العمل أو من ينوبه (رئيساً). (ب) عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية.

المادة (٢) تصرف حصيلة أموال الجزاءات الموقعة علي العمال في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة. ولا يجوز الصرف في هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في المادة (٢٢٢) من قانون العمل المشار إليه بصفة مكافأة، أو بشراء حاجات المعيشة كالمأكل والملبس. كما لا يجوز استثمار في أي عمل يحتمل الكسب، أو الخسارة فيما عدا المساهمة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.

المادة (٤) يجوز التبرع من أموال الجزاءات للأغراض القومية، بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات عمال مصر واتحاد ذلك مع وزير القوى العاملة والهجرة.

وهذه الأحوال ليست تعويضاً لصاحب العمل عما أصابه من أضرار لذا فهي لا ترد إلى صاحب العمل، وإلا بالغ في تقديرها.^(٦)

أما في فرنسا فقد حرم المشرع الفرنسي في المادة ١٢٢ / L٤٢ من قانون العمل الفرنسي الغرامات أو الجزاءات المالية الأخرى.

أما في العراق فقد قرر قانون العمل العراقي النافذ أن لايزيد مقدار ما يستقطع من اجر العامل عن المخالفة الواحدة عن اجر ثلاثة أيام وإذا تعذر فرض العقوبة خلال الشهر الواحد فان الحد الأقصى لما يستقطع لايزيد على ٢٠% من اجر العامل الشهري أما إذا زاد عن ذلك فيؤجل إلى الأشهر الباقية.

٣. تأجيل منح الزيادة السنوية.

ف عند حلول موعد استحقاق العلاوة السنوية فإن العامل الذي وقع عليه هذا الجزاء يتأجل موعد استحقاقه كحد أقصى ثلاثة أشهر، الأمر الذي يعني أنه يجوز أن يكون التأجيل لمدة أقل، فإذا انقضت تلك المدة (مدة الجزاء) صرفت له العلاوة دون حاجة إلي إجراءات جديدة، وهذا الجزاء يقع على علاوة واحدة، وهي العلاوة التي تكون عقب صدور قرار توقيع الجزاء فقط، فبمجرد حلول موعدها فإن العامل لا يستحقها إلا بعد انتهاء المدة المحددة بقرار توقيع الجزاء، وتصرف العلاوة التالية بعد ذلك في موعدها الأصلي، شريطة ألا يكون قد وقع على العامل، نفس الجزاء مرة أخرى.^(١)

أما في فرنسا: فقد حرمت المادة ١٢٢ / L٤٢ من قانون العمل الغرامات، أو أي جزاءات مالية أخرى، وقد نص علي هذا التحريم قانون ١٧ يوليو ١٩٨٧، ثم قانون ٤ أغسطس ١٩٨٢.^(٢) أما في العراق فان هذه العقوبة تعني تأخير منح الزيادة السنوية للعامل في موعد استحقاقها بحيث لا تزيد مدتها على ستة أشهر .

(٦) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٦٥٢.

(١) نبيلة عبد الحليم، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٦، ص ٥٥٢.

(٢) Caen (G.L), Pelissier (J.) et supiot (A.): Droit du travail, op. cit no. 895.

٤. حجب الزيادة السنوية.

وهي حرمان العامل من الزيادة التي يستحقها خلال سنة العمل ويعد هذا الحرمان جزاء للمخالفة التي ارتكبها العامل ويترتب عليها حجب الزيادة السنوية بحدود السنة التي وقعت فيها المخالفة.^(١)

٥. الفصل بالطريق التأديبي.

يعتبر الفصل من الخدمة من أخطر الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل نظرا لما يترتب عليه من حرمان العامل من دخله الرئيسي، مع احتمال صعوبة التحاقه بعمل آخر، لأنه ترك عمله الأول لخطأ استوجب إنهاء خدمته بالفصل. لقد حددت المادة (١٢٧) من قانون العمل العراقي النافذ الحالات التي تؤدي الى توقيع عقوبة الفصل على العامل المخالف وهي:

اولا: الخطأ الجسيم الذي ينشأ عنه ضرر مادي، فالخطأ وحده لا يكفي بل لا يكفي أن يحدث هذا الخطأ ضررا بصاحب العمل وإنما يستلزم أن يكون هذا الضرر ماديا.
ثانيا: إفشاء أسرار العمل، فلا بد أن تكون الأسرار المتعلقة بالعمل على درجة من الأهمية بحيث تبرر عقوبة الفصل من الخدمة .
ثالثا: مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمال ، وهذا الشرط يستلزم تكرار العامل للمخالفة لأكثر من مرة مما يدل على إهماله وعدم إمكانية ضبطه في تنفيذ التزاماته وهذا القيد هو ضمان لحماية العامل من الفصل التعسفي من قبل صاحب العمل.
رابعا: البين والتأثر بالمخدرات ، حيث جعل القانون من وجود العامل ولأكثر من مرة في مكان العمل وهو في حالة سكر أو تحت تأثير مخدر سببا من أسباب توقيع عقوبة الفصل من الخدمة لما لتلك الحالة من آثار سيئة على شخص العامل المخالف وعلى زملائه.

(١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٠.

خامسا: إتيان العامل سلوكا لا يأتلف وشرف العمل ، وهو ما نصّ عليه قانون العمل العراقي النافذ لتشمل كل سلوك أو تصرف فعليا كان أم قوليا لا يتناسب مع شرف العمل وقواعد النظام والاحترام فيه مثل التلطف بألفاظ نابية مع الزبائن أو التعامل معهم بطريقة فظة.

سادسا: الاعتداء على صاحب العمل أو ممثله أو احد رؤساء العمل ، وقد اشترط القانون على صاحب العمل بموجب المادة أن يبلغ مكتب العمل خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث لما لهذا التصرف من الأثر البالغ في إرباك العمل داخل المؤسسة وإضعاف مركز صاحب العمل وفقد هيئته أمام باقي العمال.

سابعا: ارتكاب جنائية أو جنحة بحق احد زملائه في العمل، فلا يكفي لفصل العامل توجيه التهمة له بل ينبغي أن يكتسب الحكم الدرجة القطعية .
ثامنا: الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على السنة .

تاسعا: إذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع عشرة أيام متصلة خلال السنة أو عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل شرط أن ينذره صاحب العمل بإعلان يعلق في لوحة الإعلانات في مقر العمل خلال الأيام الخمسة الأولى من الغياب في الحالة الأولى وتسلم نسخة منه إلى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره وإذا بلغت غياباته المتقطعة خلال السنة خمسة عشر يوما فيتم إنذاره كتابة في موقع العمل المادة (١٢٧/ تاسعا) من قانون العمل العراقي النافذ.

عاشرا: عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل، حيث لم ينص قانون العمل العراقي النافذ صراحة على ايقاع عقوبة الفصل بالعامل لاخلاله بالتزاماته وقد يكون السبب في ذلك لاعتبار المشرع هذه الحالة بديهية لايقاع العقوبة بالعامل المخالف.^(١)

أما قانون العمل المصري النافذ فقد عدد الحالات التي تبيح فصل العامل من عمله بحيث لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

١. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
٢. إذا اثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

(١) عمار محمد مراد حسن، تنفيذ عقد العمل الفردي من جانب العامل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق- جامعة النهرين، بغداد، ٢٠٠٦، ص ١٣٤- ١٥٩.

٣. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازمة الواجب إتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

٤. إذا تغيب العامل بدون عذر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥. إذا اثبت أن العامل أنشئ أسرار المنشأة التي يعمل بها وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسمية بالمنشأة.

٦. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

٧. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٨. إذا اثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير، كذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٩. إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون^(١)

(١) المادة (٦٩) من قانون العمل المصري النافذ.

الخاتمة

بعد حمد الله والصلاة على نبيه نبي الرحمة وعلى اله وصحبه المنتجبين ننهي دراستنا في موضوع (العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل) وقد تبين لنا من خلال ما جاء في هذه الدراسة أهمية تشريعات العمل في تحقيق مفهوم العدالة الاجتماعية من خلال الأسس والمبادئ التي تقوم عليها هذه التشريعات ، لابد لنا أن نختم دراستنا بمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي نجلها فيما يأتي :

١. الاستنتاجات .

أولاً: أكدت الدساتير العراقية المتعاقبة ومنها الدستور النافذ لسنة ٢٠٠٥ على مبدئين في غاية الأهمية وهما مبدأ حرية العمل ومبدأ تكافؤ الفرص ، وهذان المبدآن اخذ بهما قانون العمل العراقي النافذ في المادة الثانية منه حيث نصت على (يضمن هذا القانون حق العمل لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة بين المواطنين جميعاً دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين ويترتب على ذلك إتاحة الفرصة لكل مواطن في التدريب على النشاط المهني في الحدود التي ترسمها الدولة لحجم ونوع العمل في كل قطاع مهني) .

ثانياً: إن كل شرط مخالف لإحكام قانون العمل الآمرة يقع باطلاً لتعلق احكامه بالنظام العام وعلّة ذلك هي حماية العمال ورعاية مصالحهم ذلك لان قانون العمل يتضمن الحد الأدنى للحماية ولايجوز النزول عنها أو الانتقاص الا اذا كان ذلك في مصلحة العامل وهذا ما تؤكد المادة (٩) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .

ثالثاً: أكد قانون العمل العراقي النافذ على مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال الذين يقومون بعمل متماثل من أعمال مشروع واحد إذا تساوت

مؤهلاتهم ومدة خدمتهم وظروف عملهم حيث نصت المادة الرابعة / ثانياً على (المساواة في الأجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم الذي يؤدي في ظروف متماثلة).

رابعاً: حرص قانون العمل العراقي النافذ على رعاية فئات خاصة من العمال على الرغم من انه حرص على تحقيق مبدأ المساواة بالنسبة لجميع الفئات الخاضعة لإحكامه دون التمييز بينهم ، إلا انه يقرر حماية أوسع لبعض الفئات من العمال بسبب جنس العامل فمنح المرأة العاملة بعض الحقوق والامتيازات التي تتلاءم مع وضعها ، أو بالنظر إلى سن العامل حيث أورد أحكاماً تتعلق بتشغيل الأحداث فلم يجز تشغيلهم إلا في أعمال تتناسب مع ظروفهم ، أو بالنظر إلى طبيعة عملهم كعمال المقالع الذي تتطلب طبيعة عملهم الكثير من الجهد وتعرض صحتهم وحياتهم للمخاطر ، لذا فقد حرص المشرع العراقي على وضع ضوابط خاصة لحماية هذه الفئة من العمال.

خامساً: إن للأجر مفهوماً اجتماعياً إلى جانب المفهومين القانوني والاقتصادي ، فالمفهوم الاجتماعي يجعل للأجور وظيفة إنسانية واجتماعية و اقتصادية ، فالأجر يمثل أهمية كبيرة للعامل لان المصدر الأساسي لمعيشته هو وأسرته ، هذا المفهوم جعل تشريعات العمل تحرص على وضع القواعد المنظمة له والتي يمكن من خلالها توفير الحماية للعامل في الحصول على كافة حقوقه وهذا ما اخذ به المشرع العراقي في قانون العمل النافذ.

أولاً: لم ينص قانون العمل العراقي النافذ على المساواة بين الرجل والمرأة على عمل من ذات المهنة الواحدة بل جاءت نصوصه عامة في حين كان من الأفضل أن يسد الطريق على أصحاب العمل الذين يحاولون التمييز بين المرأة والرجل في الأجر بحجة اختلاف القابليات البدنية والذهنية والنفسية... الخ، خلافاً للمشرع المصري الذي لم يكتف بادراج النساء العاملات مع الرجال عاملين تحت تعريف واحد بل حرص بصراحة على تأكيد المساواة بين العامل والعاملة خاصة فيما يتعلق بالأجر وهو اهم حقوق العامل، فكان حرياً بالمشرع العراقي النص على ذلك صراحةً. خاصة مع التطور في جميع مجالات الحياة حيث أصبحت المرأة تتولى القيام بالعديد من الأعمال التي كانت سابقاً حكراً على الرجال بفعل تطور دور المرأة في المجتمع الحديث.

ثانياً: من اجل تحقيق الحماية الكافية للعمال لابد وان يسعى المشرع العراقي إلى إحداث تعديلات على قانون العمل النافذ والنص صراحة على سريان أحكامه على فئة العمال المعينين على عمال الدولة والقطاع العام بالإضافة إلى العمال المتعاقدين مع دوائر الدولة والقطاع العام والعمال العاملين لدى القطاع الخاص أو المختلط أو التعاوني وإلغاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٧ الذي حول جميع العمال العاملين في دوائر الدولة والقطاع العام إلى موظفين والآثار السلبية التي صاحبت هذا القرار حيث أصبحوا يخضعون إلى قانون الخدمة المدنية والتقاعد المدني في حين كان العمال يخضعون إلى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الذي كان يحقق لهم الكثير من الامتيازات وخاصة في حالة إصابات العمل والعجز.

ثالثاً: حدد قانون العمل العراقي النافذ الإجازات التي يجوز للعامل أن يتمتع بها ولكن لم يشر إلى ضرورة منح العامل إجازة باجر أو بدون اجر لأسباب

شخصية مثل منحه إجازة زوج لأيام محددة بأجر تام ، أو منحه إجازة عن زوج احد أبنائه أو وفاة احد أقاربه (الأب، الأم، الزوج، الزوجة، الأبناء، الإخوة ، الأخوات) ، أو منح العاملة المتوفى عنها زوجها إجازة بدون راتب للعدة التي تقضيها ، أو لأداء مناسك الحج وحسب طلبه، حيث لم تتناول المادة (٦٧) من قانون العمل العراقي النافذ هذه الحالات بل جاءت عامة تاركاً تقديرها لصاحب العمل كما ورد فق (٤/٦٧) من نفس المادة.

رابعاً: كان حرياً بالمشرع العراقي أن يحرص على إلزام صاحب العمل في المشاريع الكبيرة التي تعمل فيها العاملات إنشاء دار للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع أو مشاريع أخرى بموجب تعليمات تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

خامساً: حدد قانون العمل العراقي النافذ الأعمال التي يحظر فيها تشغيل الأحداث على سبيل الحصر وكان الأجدر به أن يذكرها على سبيل المثال على أن تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وكلما دعت الحاجة بمراجعة قائمة الأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث فيها وذلك بسبب التطور التكنولوجي واختراع الآلات والمكائن والمعدات التي قد تشكل خطراً على حياة العامل الحدث أو صحته ولانعتقد عملياً كما يلاحظ من سيرالواقع وجود رقابة محكمة على تشغيل الأحداث وان وجدت من الناحية القانونية.

سادساً: نرى ضرورة إعادة خضوع عمال المناجم والعمال العاملين في مجال البحث والتنقيب عن المواد المعدنية والنفط إلى قوانين العمل والضمان الاجتماعي لما توفره هذه القوانين من مزايا لاتحققها قوانين الخدمة المدنية الخاصة بالموظفين.

المراجع

أولاً: القرآن الكريم.
ثانياً: المراجع باللغة العربية
أ: المؤلفات.

١. د. أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٨٢ .
٢. د. احمد زكي بدوي، شرح تشريع قانون العمل في مصر ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٥٦ .
٣. د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الإسكندرية، ١٩٩٥ .
٤. أحمد خورشيد النوره جي ، مفاهيم في الفلسفة والإجتماع ، دار الشؤون الثقافية العامة ، بغداد ، ١٩٩٠ .
٥. إحسان محمد ، موسوعة علم الإجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، بيروت ، ١٩٩٩ .
٦. د. احمد عبد الكريم سلامة، القواعد ذات التطبيق الضروري وقواعد القانون العام في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥ .
٧. د. أحمد حسن البرعي ،الوسيط في القانون الاجتماعي ، شرح عقد العمل الفردي وفقا لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، الجزء الثاني ،دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣ .
٨. احمد السعيد الزقرد ، الوجيز في قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ .
٩. أرنست فيشر ، الإشتراكية والفن ، ترجمة أسعد حلیم ، بيروت ، دار القلم ، ١٩٨٠ .
١٠. د. إسماعيل غانم، قانون العمل ، القاهرة ،مكتبة عبد الله وهبة، ١٩٦٢ .
١١. أكثم الخولي ،دروس من قانون العمل، مطبعة نهضة مصر ، القاهرة، ١٩٥٧ .
١٢. د. السيد عيد نايل ، قانون العمل ، القاهرة، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٠ - ٢٠٠١ .

١٣. د. السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٩٩-٢٠٠٠.
١٤. اهاب حسن أسماعيل ، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الجزء الأول ، عقد العمل الفردي ، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي ، القاهرة ، ١٩٧٧.
١٥. بول يتليش ، الحب والقوة والعدالة،ترجمة مجاهد عبد المنعم مجاهد ، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة ١٩٨١ .
١٦. توفيق حسن فرج ، قواعد الإثبات في المواد المدنية والتجارية ، مؤسسة الثقافة ، الاسكندرية ، ١٩٨٢.
١٧. تيسير أحمد الزغبى ، الجامع المتين للأنظمة والقوانين ، الطبعة الأولى، الجزء الأول ، ١٩٩٧.
١٨. د. جابر عبد الرحمن، القانون الدولي الخاص، الجزء الثالث، ١٩٦٢.
١٩. جلال العدوي وحمدى عبدالرحمن، قانون العمل، القواعد العامة، القواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام، ١٩٧٣.
٢٠. د. جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٥م.
٢١. د. جلال العدوي ، المراكز القانونية ، ١٩٨٢.
٢٢. د. جلال القرشي ، شرح قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة ، الجزء الاول علاقات العمل الفردية ، مطبعة الازهر ، بغداد ، ١٩٧٢.
٢٣. جمال مولود ذيبان ، تطور فكرة العدل في القوانين العراقية القديمة ، دراسة قانونية مقارنة ، دار الشؤون الثقافية العامة ، بغداد ، ٢٠٠١.
٢٤. جورج ماطي ، من الفضيلة إلى ما هو صحيح سياسياً مروراً بعلم الأخلاق ، مجلة الاكاديمية ، المملكة المغربية ، العدد ١٦، ١٩٩٩.
٢٥. د. حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، الجزء الأول، الطبعة الثالثة ، ١٩٧٩.

٢٦. حسن محمد - مصطفى عبد المحسن الحبشي ، النظام القانوني لحقوق الطفل ، دار الكتب القانونية ، ٢٠٠٧.
٢٧. حسين عبد اللطيف ، الضمان الإجتماعي ، أحكامه وتطبيقه ، دراسة تحليلية شاملة ، منشورات الحلبي الحقوقية. بدون سنة طبع.
٢٨. د. حمدي عبد الرحمن - د. محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، الدار الجامعية، مصر ، ١٩٨٧.
٢٩. سامية راشد، الأحكام الوضعية في تنازع القوانين، ١٩٧٣.
٣٠. سعيد سعد عبد السلام، قانون العمل الجديد ١٣٧ لسنة ١٩٨١ طبقاً لأحدث أحكام المحكمة الدستورية ، بدون سنة طبع.
٣١. د. سعيد مبارك وآخرون، الموجز في العقود المسماة، دار الحكمة للطباعة والنشر، ١٩٩٢-١٩٩٣.
٣٢. د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، شركة الطبع والنشر الأهلية بغداد، ١٩٦٨.
٣٣. د. شاب توما منصور، نظرية المشروع في قانون العمل، بحث في مجلة القانون والاقتصاد كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٦٧.
٣٤. د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، الطبعة الثانية، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٦٩.
٣٥. د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، الكتاب الثاني في اقتصاد وتشريع العمل، ١٩٧٥.
٣٦. عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣-٢٠٠٤.
٣٧. عبد الباسط عبد المحسن ، الإجازات في قانون العمل ، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢.

٣٨. د. عبد الحكيم الرفاعي ، الاقتصاد السياسي ، الجزء الثاني ، القاهرة، بدون سنة طبع .
٣٩. عبد الحميد بلال ، الموسوعة العميرية ، قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
٤٠. عبد العزيز سهيل، احكام القضاء العراقي، الجزء الاول، بغداد، ١٩٦٢ .
٤١. عبد الرضا الطعان، الفكر السياسي في العراق القديم ، بغداد ، دار الرشيد للنشر ، ١٩٨١ .
٤٢. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، ٢٠٠٤ .
٤٣. د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح قانون العمل ، مؤسسة البستاني للطباعة ، القاهرة ، السنة ١٩٨٩ .
٤٤. د. عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، مكتبة القاهرة الحديثة ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، ١٩٦٤ .
٤٥. د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٧ .
٤٦. د. عدنان العابد - د. يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الأولى، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ .
٤٧. عصمت الهواري، المرشد في قانون العمل الموحد، الجزء الاول، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٥٩ .
٤٨. على نور الدين ، الآفاق الحديثة في تحقيق العدالة الإجتماعية ، مطابع الأهرام التجارية ، القاهرة ، ١٩٧١ .
٤٩. د. علي العريف ، شرح تشريع العمل في مصر ، الجزء الاول ، القاهرة ، ١٩٥٤ - ١٩٥٥ .

٥٠. د.علي عمارة ، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٣.

٥١. د.علي عمارة ، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٤.

٥٢. د. علي سيد قاسم، قانون الاعمال ، الجزء الاول ، الناشر دار النصر للتوزيع والنشر بجامعة القاهرة ، ١٩٩٧.

٥٣. علاء شفيق الراوي ود. عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مطبعة العمال المركزية، ١٩٨٩.

٥٤. فاطمة محمد الرزاز ، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤.

٥٥. فايز النجيب وعبد الرحمن بكر، قانون العمل الموحد علماً وعملاً، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة طبع.

٥٦. د. فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الأول ، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ١٩٨٦.

٥٧. فرانكفورت ، و ه . أ . فرانكفورت ، وجون . أ . ولسن ، و ت . جاكوبسن : " ما قبل الفلسفة ، ترجمة جبرا إبراهيم جبرا ، دار الحياة للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٦٠.

٥٨. د. قدري عبد الفتاح الشهاوي ، موسوعة قانون العمل ، منشأة المعارف ، الأسكندرية ، ٢٠٠٤.

٥٩. د. ماهر عبد شويش ، الاحكام العامة في قانون العقوبات ، مطبعة دار الحكمة للطباعة والنشر ، الموصل ، السنة ١٩٩٠.

٦٠. د. محمد أحمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٠ .

٦١. د. محمد حلمي مراد ، قانون العمل، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، ١٩٥٥ .
٦٢. د. محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الطبعة الرابعة، القاهرة، ١٩٦١ .
٦٣. د. محمد رفعت الصباحي، شرح قانون العمل الجديد، القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، طنطا، ١٩٨٧ . د.
٦٤. د. محمد عزمي بكري، موسوعة الفقه والتضامن شرح قانون العمل الجديد، الناشر المكتبة القانونية ، باب الخلق ، الجزء الثاني ، القاهرة ١٩٨٦ .
٦٥. د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨ .
٦٦. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ، الطبعة الثانية ، ١٩٨٥ .
٦٧. د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، بيروت ، دار المحجة البيضاء، ٢٠٠٨ .
٦٨. د. محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، القاهرة ، السنة ١٩٦٦ .
٦٩. د. محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة، ١٩٧٦ .
٧٠. د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الأولى ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة، ١٩٨٢ .
٧١. د. محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام، الطبعة الثالثة ، دار النهضة العربية ، السنة ١٩٧٣ .
٧٢. د. نبيلة عبد الحليم، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦ .
٧٣. د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٩ .

٧٤. د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٧ - ١٩٩٨ .
٧٥. د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل - عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ .
٧٦. د. هناء كريم ، الوجيز في مدخل قانون العمل وأحكام عقد العمل الفردي ، بدون دار نشر ، ٢٠٠٢ ، ٢٠٠٣ .
٧٧. د. وفاء حلمي أبو جميل ، الوجيز في قانون العمل ، الجزء الأول ، عقد العمل الفردي ، مكتبة النصر ، الزقازيق ١٩٩٢ - ١٩٩٣ .
٧٨. يوسف حبي ، الإنسان في أدب وادي الرافدين ، بغداد ، سلسلة الموسوعة الصغيرة ، ١٩٨٠ .
٧٩. د. يوسف الياس ، قانون العمل العراقي (شرح مفصل لأحكام قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ المعدل) ، الجزء الاول ، علاقات العمل الفردية ، الطبعة الأولى ، مكتبة التحرير ، بغداد ، ١٩٨٠ .

ثالثا: الرسائل والاطاريح الجامعية .

١. احمد صبيح جميل النقاش ، تنازع القوانين في عقد العمل الفردي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٣ .
٢. رنا مجيد صالح البياتي ، الانتهاء المشروع لعقد العمل الفردي (دراسة مقارنة) ، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق ، جامعة النهريين) ، بغداد ، ٢٠٠٦ .
٣. رشا عامر صادق ، القيود الواردة على حرية العمل (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، ٢٠٠٧ .

٤. سرى محي عبد الرحيم الكناني ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، السنة ٢٠٠٨ .
٥. سوسن سعد عبد الجبار الظفيري ، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي وفي القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، ٢٠٠٦ .
٦. د. صبا نعمان الويسي ، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع ، (أطروحة دكتوراه) مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٢ .
٧. علي جديع عفر الجعفي ، المشاركة العمالية في الادارة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، ٢٠٠٧ .
٨. علي عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، ١٩٧٤ .
٩. علياء عادل مزيد ، النظام القانوني لاجازات العامل في العراق (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، ٢٠٠٦ .
١٠. عمار محمد مراد حسن ، تنفيذ عقد العمل الفردي من جانب العامل في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، ٢٠٠٦ .
١١. فاتن غانم محمد ، تنظيم أوقات العمل (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، جامعة النهريين - كلية الحقوق ، ٢٠٠٧ .
١٢. فراس عبد الرزاق الربيعي ، الالتزام بأمانة في عقد العمل الفردي ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، ٢٠٠٨ .
١٣. فاطمة درو ملوح الطائي ، أحكام الصحة والسلامة المهنية في العمل (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهريين ، ٢٠٠٧ .

١٤. مها نصيف جاسم ، حماية العامل الحدث في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهرين، السنة ٢٠٠٧.
١٥. نور عبد الحميد عبد المجيد العبوسي ، الحماية القانونية للعمال من مخاطر التلوث (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهرين ٢٠١٠.
١٦. وسام محمد خليفة احمد، الخصائص الأساسية لقانون العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهرين، ٢٠٠٧.
١٧. يوسف الياس حسو، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، سنة ١٩٧٧ .

رابع: البحوث والمقالات.

١. د. أحمد حسن البرعي ، تنظيم عمل المرأة وفقا لمستويات العمل العربية والدولية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد اكتوبر، ١٩٩٦، سلسلة البحوث والدراسات.
٢. اهاب اسماعيل ، مقال مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل ، مجلة القانون والاقتصاد، بدون سنة طبع.
٣. آمال شلاش ، مناقشة حول أحكام تشغيل المرأة في قانون العمل العراقي ، بحث مقدم للحلقة الدراسية لتشريعات العمل، بدون سنة طبع.
٤. بسام مجيد سليمان د. اكرم محمود حسين، موضوعية الإرادة (دراسة تحليلية مقارنة في ضوء ادارة المخاطر والتشريعات القانونية)، كلية القانون ، جامعة الموصل.
٥. د. صبا نعمان الويسي ، العمل الليلي للعمال ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، العدد ٣٧، السنة ٢٠٠٥.

٦. علي البارودي، في سبيل نظام قانوني موحد للمشروع التجاري العام ،
مجلة الحقوق ، السنة الثانية عشر .
- ٧.د. محمد علي إمام ، محاضرات في نظرية القانون ، القاهرة ، مطبعة
نهضة مصر ، السنة ١٩٥٣ .
- ٨.د. محمد علي الطائي ، ، دراسات في قانون العمل ، الجزء الاول ،
الطبعة الاولى ، ٢٠٠٥ .
- ٩.د. محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في
العراق، بحث منشور في مجلة القضاء ، العدد الثاني ، مطبعة
الشعب ، بغداد ، ١٩٩٠ .
١٠. د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل، الجزء الاول ،
الطبعة الأولى ، ٢٠٠٣ .
١١. د. محمد علي الطائي، الضمانات الجزائية في قانون العمل
وتطبيقاته، بحث منشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين
العراقية، العددان الثالث والرابع، مطبعة الشعب، ١٩٨٨ .
١٢. د. هشام علي صادق، مقال عقد العمل في القانون الدولي
الخاص، مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة الخامسة عشر، العدد ١ .
١٣. مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثالث والرابع، السنة الثامنة،
١٩٧٧ .
١٤. منشورات الأمم المتحدة ، اللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي
آسيا ، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية ، العدد ٢٣ ،
الأحكام المتعلقة بعمل النساء في التشريعات العربية .

خامسا: الاتفاقيات.

١. الاتفاقية الدولية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٨ بشأن عمل الاحداث ليلا في
الصناعة.
٢. اتفاقية العمل العربية رقم ١٨ لسنة بشأن عمل الاحداث ١٩٩٦ .

٣. الاتفاقية رقم ١٦ لسنة ١٩٢١ بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري) .
٤. الاتفاقية رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٦ بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال في العمل الصناعي.
٥. الاتفاقية رقم ٧٨ لسنة ١٩٤٦ بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال في المهن غير الصناعية.
٦. الاتفاقية رقم ١٢٣ لسنة ١٩٦٥ بشأن الحد الأدنى لمن يسمح لهم بالعمل تحت الأرض في المناجم.
٧. التوصية رقم ٧٩ لسنة ١٩٤٦ بشأن الفحص الطبي للأحداث .
٨. الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.
٩. الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل المعدلة بالاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ .
١٠. الاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.
١١. الاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة .
١٢. الاتفاقية رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠ مراجعة اتفاقية حماية الامومة.

خامسا: القوانين .

١. القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.
٢. قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.
٣. القانون العمل المصري الملغي رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩.
٤. قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
٥. قانون الطفل المصري رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ .
٦. القانون المدني الفرنسي.
٧. جريدة الوقائع العراقية عدد ٣٨٢٠ في ٣/٤/٢٠٠٠، السنة الحادية والاربعون.

سادسا: المصادر الاجنبية.

1. Bacquet (A.): Reglement interieur et libertes publiques. Dr. Soc. 1980.
2. Beneteau, (Jean Claude), Maternite et contrat de travail, Droit social, N3, Mars, 1973.
3. Convention sur le travail de nuit (femmes) – op.cit- Article2،
<http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/egilex/convdt.plze> 8
4. P. Durand: Traite de droitg du travail I.
5. Freedman. Introductory Psychology J.L Publishing Mass chusettes: Addison – Wesley Company. (1978)
6. The Justice Motive: Equity and (M.J. Lerner (1974) Parity among children. Journal of Peresonality and Social Psychology.
7. J. Rivero et J. Savatier: Droit du travail, Themis 1978.
8. Lyon- caen.Get pellsire. J., Drouit du travail 16 ed, Dalloz, Paris 1992.
9. Marchand (D.), le dr. du travail en pratique,2000.
10. Ortscheidt (p.): Droit disciplinaire et droit du licenciement, Dr. Soc. 1987.
11. Pelissier (J.): La definition des sanctions disciplinaires. Dr. soc. 1983.
12. Pelissier (J.): Le Licenciement disciplinaire, Dr. Soc. 1992.
13. Ray (J.E.), Droit du travail, 5 éd, 1996.
14. Sté Beauvois et Robin, D. 1965.
15. Sinay (H.): Le controle de proportionnalite des sanctions disciplinaires, Dr. Soc.1979.
16. Teyssie (B): Droit du travail Litec ed.1980.
17. Ph. Waquet, La Loyante du sabrie dans les entereprises de tendance, G.P.1996.

SUMMERY

Work is the basis of life and its engine, and it is a means for human beings to create resources, incomes and wages that provide living for individuals in order for their life continuity and survival and happiness. We must bear in mind the importance of the labor laws governing the labor relations at all levels of the modern state, in which these laws represents a great importance in the statement of legal centers for each one of the categories concerned with these laws.

Labor laws have witnessed a significant historical development through the phase of the conflict between the class of the free and the slaves, and between the economic forces of feudalism and rural craftsmen in the city, followed by the industrial revolution that changed the traditional concepts and showed ideas and theories to justify each of the partners in the production its policy in the regulation of labor relations, where there was the principle of individual freedom that is based on the principle of the will and its freedom in contracting in the fields of economy and trade in general and in the field of work in particular. Capitalism has achieved its goal in these areas and the principle of individual freedom is assured at all political, economic and legal levels.

One of the results of the introduction of the principle of legal freedom is that the contracts are signed under the principle of authority will as a rule (The Contract is the Sharia of Contactors, or *Pacta Sunt*

Servanda) and preventing the state from the intervention to regulate the legal relations between individuals and give them the necessary freedom to arrange what they want of legal contracts upon their desire, not being restricted in that by anything except public order and morals public. So the state's role is to intervene to reassure respect of the contract and its execution when being breached by one of the partners. the launch of freedom of contracting in the regulation of labor relations may have had adverse effects on the working class, for example the economic necessity forces them to accept the arbitrary conditions imposed by employers, and thus the worker became the weaker party who has to comply with the terms of the employer (the strong), which led to the exploitation of workers and long hours labor for lower wages compared to the effort they make, employing children and women under stressful conditions and circumstances, lack of health services, the failure to provide work alternatives, lack of social security for unemployment or work injuries and the denial of sick leave and regular wage.

The emergence of economic and social crises in the capitalist world worsened the situation, leading to doubting the feasibility of the justifications put forward by this system to solve the problems of modern man. In the economic field, the system is characterized by cyclical consequent as a result of which factories stop in the phase of recession and large numbers of workers lose their jobs, leading to spread of unemployment. As for the social field, the social disintegration appears and its manifestations expand to addiction and mental illness and the spread of vice and crime, inadequate services and poor public health as well as the large number of work accidents and poor compatibility between workers and employers.

However, this conflict of opinions and trends led to the result of reviewing the ideas of social and economic stability in the general community and reduce the chaos that dominated to create a balance between members of the community in general, and between the parties of the relationship of production workers and employers in particular, which led to the issuing of legislation that achieve social justice, especially in the economic aspects, including that relating to wages, which must be commensurate with the effort the worker makes and activity as well as improved material and human working conditions at the same time, as well as defining the rights and obligations of each party in the employment relationship, and decided civil and criminal sanctions in case of violation of peremptory provisions contained therein.

The theory of the project in its conception of social has appeared leading to the contribution of workers in the management of the project

because they are the executive when they know its problems and that the workers have gained access to profits as well as wages or increase their wages to increase profits of the enterprise as well as the labor relations are governed by laws rather than governed by contracts even in this area it has emerged as the collective labor contracts as well as individual contracts which confer social status of labor relations.

The concept of social justice, which seeks to achieve labor legislation is clear from the foundations and principles on which the labor law, including the principle of freedom of action and the principle of equal opportunities and the principle of equal treatment between those who are doing the same on a single project of equal qualifications and length of service ... and other principles.

The principle of equality is not intended to take such an absolute but a relative equality, since some businesses are required to be performed by males and not females and the opposite is true as it may require that the worker is of a certain age and this is noticeable through the attention of the labor laws, whether in Iraq or in Egypt or in France in women labor and the organization of the requirements of their work. The principle has been taken into account the working conditions in terms of normal working hours and additional rest periods and annual leave and hours of night work and prevent employers from operating in dangerous or harmful to health as the legislature may intervene to protect a juvenile workers who may force them some family circumstances and living to work in order to provide a living for themselves and their families as well as taking into account the type of work being done by the worker.

From what is mentioned above, it is clear that the principle of equality can be achieved only when individuals become equal in their legal and actual circumstances and positions, thus the legislator took care of special categories of workers and protect them allowing to employ them according to the regulations and special conditions to prevent their exposure to social or physical or psychological risk. So, the labor law established labor relations on the basis of social solidarity between the parties, and required the cooperation or participation in a mutual responsibility to achieve happiness and a decent living for members of the community. The total of these justifications prompted states to enact legislation guaranteeing workers' rights and taking care of their interests in the face of employers and society in general.

Based on all the foregoing, we decided to present this modest research in three chapters, in which the first chapter deals with the concept of justice and explanation of its implications and its historical development, and the importance of labor legislation and the ordering

status of its rules, and the historical development of labor relations, and the nature of the labor law and the foundations and principles that underpin it.

The second chapter deals with the study of worker's rights that originates from the Labour Law, focusing on the care of special categories of workers and the provision of health conditions and occupational safety of workers and the organization of wages and times of their work.

الإهداء

إلى... من رباني فأحسنا تربيتي ...

والدي

إلى... شريكي في السراء والضراء ...

زوجي

إلى... فلذة كبدي...

ابنتي (إسرائ)

إليهم جميعاً أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع...

الباحث

{ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ }

[سورة التوبة: آية ١٠٥]

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٤-١	المقدمة.
٥	الفصل الأول: مفهوم العدالة الاجتماعية وتطورها التاريخي.
٨-٥	المبحث الأول: مفهوم العدالة الاجتماعية.
١٠-٨	المطلب الأول: أنواع العدالة.
١١-١٠	المطلب الثاني: مضامين العدالة.
١٥-١٢	المبحث الثاني: أهمية تشريعات العمل والصفة الآمرة لقواعده.
١٨-١٦	المطلب الأول: أهمية تشريعات العمل.
٢٣-١٩	المطلب الثاني: الصفة الآمرة لقواعد تشريعات العمل.
٢٨-٢٤	المبحث الثالث: التطور التاريخي لعلاقة العمل.
٣٠-٢٨	المطلب الأول: مبدأ الحرية الفردية (سلطان الإرادة).
٣٥-٣٠	المطلب الثاني: التطور الحديث لعلاقة العمل (نظرية المشروع).
٣٦	المطلب الثالث: نطاق سريان قانون العمل.
٣٨-٣٦	الفرع الأول: نطاق سريان قانون العمل من حيث الزمان.
٤٣-٣٨	الفرع الثاني: نطاق سريان قانون العمل من حيث المكان.
٤٥-٤٤	الفرع الثالث: نطاق سريان قانون العمل من حيث الموضوع.
٤٧-٤٦	الفرع الرابع: نطاق سريان قانون العمل من حيث الأشخاص.
٤٨	المبحث الرابع: طبيعة قانون العمل والأسس التي يقوم عليها.
٥١-٤٨	المطلب الأول: طبيعة قانون العمل.
٥٩-٥٢	المطلب الثاني: الأسس والمبادئ التي يقوم عليها قانون العمل.
٦٠	الفصل الثاني: حقوق العامل التي مصدرها قانون العمل.
٦٠	المبحث الأول: رعاية فئات خاصة من العمال (العمال الأحداث ، النساء ، عمال المقالع).

٧٦-٦٠	المطلب الأول:تنظيم عمل الأحداث.
٨٧-٧٦	المطلب الثاني: تنظيم عمل النساء.
٩٠-٨٨	المطلب الثالث: تنظيم عمل عمال المقالع.
٩١	المبحث الثاني:توفير الظروف الصحية والسلامة المهنية للعمال.
٩٥-٩١	المطلب الأول: اجراءات الصحة والسلامة المهنية
٩٧-٩٦	المطلب الثاني: توفير وسائل الوقاية وعقوبة المخالفة
٩٨	المبحث الثالث: تنظيم الأجور وأوقات العمل.
١١٣-٩٨	المطلب الأول:التعريف بالأجر.
١٢١-١١٣	المطلب الثاني : تنظيم أوقات العمل.
١٢٢	الفصل الثالث: الحقوق الخاصة بصاحب العمل.
١٢٣-١٢٢	المبحث الأول: السلطة الإدارية لصاحب العمل.
١٢٦-١٢٤	المطلب الأول: الأساس القانوني للسلطة الإدارية لصاحب العمل.
١٣٠-١٢٦	المطلب الثاني: القيود التي ترد على سلطة الإدارة لصاحب المشروع.
١٣١	المبحث الثاني: السلطة التأديبية لصاحب العمل.
١٣٥-١٣١	المطلب الأول: الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل التأديبية.
١٤٦-١٣٦	المطلب الثاني: ماهية الخطأ التأديبي والجزاءات التأديبية.
١٤٧	الخاتمة
١٤٨-١٤٧	أولاً: الاستنتاجات.
١٥١-١٤٩	ثانياً: المقترحات.
١٦٤-١٥٢	المراجع.
١٦٧-١٦٥	الملخص باللغة الإنكليزية.

شكر وتقدير

من دواعي اعتزازي أن أقدم الشكر والتقدير لكل من أبدى لي المساعدة ومدّ يد العون لإنجاز هذه الأطروحة، وأخص بالذكر الأستاذ والأب الفاضل الدكتور محمد علي الطائي المشرف على هذه الأطروحة الذي لم يدخر جهدا لمساعدتي في إتمام البحث ، وعمادة الكلية ورؤساء الأقسام ومقرر الدراسات العليا، جزاهم الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع العاملين في مكتبة كلية الحقوق - جامعة النهرين، وأخص بالذكر الأخ الفاضل عباس لما أبداه من تعاون كبير وتعاملٍ بخلقٍ عالٍ يدل على طيب أصله.

كما أتقدم بشكري وامتناني إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين يتحملون عبء قراءة الأطروحة وتقويمها ومناقشتها وإبداء الملاحظات السديدة حولها.. وفقهم الله لما فيه الخير للجميع.

وفي الختام اكرر شكري واعتزازي لكل من قدم لي العون والمساعدة وزودني بمعلومة أو مرجع أعانني على إنجاز هذه الأطروحة من أقارب وأصدقاء.

الباحث

الفصل الأول

مفهوم العدالة الاجتماعية

الفصل الثالث

الحقوق الخاصة بصاحب

العمل

الفصل الثاني

حقوق العامل التي مصدرها

قانون العمل