ISSN: 2519 – 6138 (Print)
E-ISSN: 2663 – 8983(On Line)

TUJR
مجلة جامعة تكريت للحقوق
Tikrit University Journal for Rights

IRAQI Academic Scientific Journals
العراقية المجلات الاكاديمية العلمية

Tikrit University Journal for Rights
Journal Homepage : http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t

كلية القانون
College of Law

Legal protection of the human right to work in Iraqi legislation – a comparative study

Lecturer . Zamil Maher Khabbaz

College of Education for Human Sciences, Tikrit University, Salahaddin, Iraq
Zamil.m.khabbaz@tu.edu.iq

Article info.

Article history:
- Received 22 March 2026
- Accepted 5 April 2026
-Available online 1 September 2026

Keywords:
- The right to work
- separation of powers
- rule of law
- International Labour Organization

Abstract: This research addresses the legal protection of the human right to work in Iraqi legislation – a comparative study. The right to work is considered one of the most prominent economic and social rights, as it contributes to providing a suitable standard of living for individuals. The research aims to clarify the concept of the right to work, as well as the legal nature of the human right to work, and to clarify the basis of the human right to work, as a constitutional and legislative right. The research also discusses the guarantees of the human right to work, whether they are constitutional guarantees or guarantees at the international level. The research concludes that the competent authorities must work through effective legal dialogue and extensive legal and scientific studies to achieve balance and reconciliation through the proper application of labor law rules between the working class and employers, Likewise, it is necessary to spread legal awareness among workers and employers through specialized awareness and training programs organized by the Ministry of Labor and Social Affairs.

© 2023 TUJR, College of Law, Tikrit University

الحماية القانونية لحق الانسان في العمل في التشريعات العراقية – دراسة مقارنة

م. زامل ماهر خباز

كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
Zamil.m.khabbaz@tu.edu.iq

معلومات البحث :

تواريخ البحث:
- الاستلام : ٢٢ / اذار/ ٢٠٢٦
- القبول : ٥ / نيسان/ ٢٠٢٦
- النشر المباشر: ١/ايلول /٢٠٢٦

الكلمات المفتاحية :
- حق العمل
- الفصل بين السلطات
- سيادة القانون
- منظمة العمل الدولية

الخلاصة: يتناول هذا البحث الحماية القانونية لحق الانسان في العمل في التشريعات العراقية – دراسة مقارنة ، إذ يُعتبر الحق في العمل من أبرز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، حيث يسهم في توفير مستوى معيشي مناسب للأفراد، ويهدف البحث الى بيان مفهوم حق العمل وكذلك بيان الطبيعة القانونية لحق الانسان في العمل، وبيان اساس حق الانسان في العمل ، كحق دستوري وتشريعي، كما يناقش البحث ضمانات حق الانسان في العمل سواء كانت ضمانات دستورية أو ضمانات على المستوى الدولي، ويخلص البحث الى وجوب ان تعمل الجهات المختصة بالعمل من خلال الحوار القانوني الفاعل والدراسات القانونية والعلمية المستفيضة لتحقيق التوازن والتوفيق من خلال التطبيق السليم لقواعد قانون العمل بين طبقة العمال وبين ارباب العمل، كذلك وجوب نشر الثقافة القانونية بين العمال وأصحاب العمل عبر برامج توعوية وتدريبية متخصصة تقيمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ©

٢٠٢٣, كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة : أولاً: التعريف بموضوع البحث

من المتعارف عليه أن العمل يعتبر حجر الزاوية في الحياة، وهو السمة البارزة بين الأحياء، إذ إن التقدم المدني والحضاري يتوقف عليه، كذلك معيشة الأفراد تكون متوقفة على هذا الحق، إذ يستوجب الاعتراف بالحق في العمل بوصفه حقاً من حقوق الانسان المهمة، وان لكل انسان الحق في العمل، فهو يعني الاسهام والمشاركة في خدمة وانتاج انشطة المجتمع الانساني، وكذلك الحق في المشاركة في العائدات والفوائد الناتجة من هذه الانشطة بما يضمن مستوى معيشي ملائم ، وبالتالي هو يضمن وجود كل فرد في الحياة الاقتصادية.

إن الحق في العمل يتضمن توزيع الفرص وإتاحة الموارد بشكل يضمن مشاركة كل فرد يسعى للحصول على فرصة عمل، ولا يتحقق هذا الحق بمجرد المشاركة في أي نوع من الأنشطة الاقتصادية، بل يتطلب أيضًا توفير الفرصة لكل إنسان لكسب رزقه من خلال عمل يختاره أو يقبله بحرية. لذا، فإن

عنصر الاختيار أو الحرية يعد أمرًا مهماً و أساسيًا، حيث لا يقتصر الأمر على توزيع العمل ومشاركة الجميع فيه، بل يشمل أيضًا الأسلوب الذي يفضله الفرد لكسب رزقه، وهو جزء من ضمانات حقوق الإنسان.

ولأهمية البحث في موضوع العمل والعمال بما يضمن استقرارهم كونهم يمثلون السواد الأعظم من سكان أي بلد، وبجهودهم المتظافرة تتطور الزراعة والصناعة وغيرها من مجالات الحياة الاخرى، وذلك من خلال حمايتهم وتوجيه جهودهم وتوفير المستلزمات التي يحتاجونها، وسن التشريعات الدولية والداخلية التي تضمن حقوقهم، والوقوف على تنفيذها ومتابعتها من خلال عمل المنظمات الدولية والاقليمية والمحلية وكذلك عمل النقابات ومنظمات المجتمع المدني.

اهمية البحث: تأتي اهمية البحث من خلال ما يتعرض له حق العمل من انتهاكات جسيمة في وقتنا الحاضر مما يجعل الالتزام باحترامه ذا اهمية كبيرة، مما يستوجب الدفاع عنه.

اشكالية البحث: يثير موضوع الحماية القانونية لحق الإنسان في العمل في التشريعات العراقية إشكالات متعددة تتعلق بمدى كفاية النصوص الدستورية والقانونية في ضمان هذا الحق وحمايته، ومدى انسجامها مع المعايير الدولية والتشريعات المقارنة، لاسيما في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية وتزايد صور التمييز والبطالة وانتهاك حقوق العمال. ومن ثم تتمحور الإشكالية الرئيسة حول التساؤل الآتي:

إلى أي مدى وفّرت التشريعات العراقية حماية قانونية فعالة لحق الإنسان في العمل، وما مدى توافق هذه الحماية مع المواثيق الدولية والتشريعات المقارنة؟

ويتفرع عن ذلك عدد من التساؤلات الفرعية، منها:

١- ما المقصود بحق الإنسان في العمل وما الأساس القانوني له في القانون الدولي والتشريعات الوطنية؟
٢- ما هي مظاهر الحماية الدستورية والتشريعية لحق العمل في العراق؟
٣- ما مدى كفاية الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل من التمييز والاستغلال والفصل التعسفي؟
٤- ما أوجه التشابه والاختلاف بين التشريع العراقي وبعض التشريعات المقارنة في تنظيم وحماية حق العمل؟

٥- ما الحلول والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز الحماية القانونية لحق الإنسان في العمل في العراق؟

منهجية البحث: يعتمد بحثنا هذا على المنهج الاستقرائي التحليلي من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية الخاصة بحق العمل سواء كانت دستورية أو تشريعية أو مواثيق ومعاهدات دولية واقليمية.

هيكلية البحث: تم تقسيم بحثنا هذا الى مقدمة ومبحثين وخاتمة، تناولنا في المبحث الاول ماهية حق العمل، أما المبحث الثاني فقد سلطنا الضوء فيه على ضمانات حق العمل.

المبحث الأول

ماهية الحق في العمل

تمهيد وتقسيم:

يعتبر العمل شريان الحياة وعصبها الرئيسي، وهو وسيلة الانسان في الاستمرار في العيش وبقائه على قيد الحياة، وهو السبيل الاهم في تحقيق السعادة والرفاهية، كذلك لا يمكن انكار اهمية قوانين العمل المنظمة لعلاقات العمال بكل مستوياتها للدولة الحديثة، حيث أن لهذه القوانين أهمية كبرى في بيان أهمية المراكز القانونية لكل الفئات التي تُعنى بها هذه القوانين، وسوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين، سنتكلم في المطلب الأول عن التعريف بحق العمل، وفي المطلب الثاني سنتكلم عن الأساس القانوني لحق العمل.

المطلب الاول

التعريف بحق العمل

يُعتبر العمل المصدر الأساسي لتطوير الأرض واستغلال ثرواتها، حيث لا يقتصر الأمر على منح الدولة الحق في إدارة شؤون العمل والعمال بمفردها، بل يجب أن يُعطى العمال أنفسهم الحق في ممارسة هذه الحقوق وتأسيس أنواع مختلفة من النقابات والتنظيمات، يهدف ذلك إلى توفير الوسائل اللازمة لحماية حقوقهم، ولتوضيح حق العمل، يتم تقسيم هذا الموضوع إلى فرعين: الفرع الأول يتناول مفهوم حق العمل، بينما يتناول الفرع الثاني الطبيعة القانونية لهذا الحق[1].

الفرع الاول

مفهوم حق العمل

كما أشرنا سابقاً أن حق العمل يعتبر من أبرز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، حيث يسهم في توفير مستوى معيشي مناسب للأفراد، كما إنه يعتبر حقاً اجتماعياً وذلك لارتباطه الوثيق بالمجتمع. إن العمل يعني المشاركة في إنتاج الأنشطة الخدمية للمجتمع، بالإضافة الى الاستفادة من العوائد الناتجة عن هذه

[1] خضر الخضر ، مدخل الى الحريات العامة وحقوق الانسان ، ط٤ ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، بيروت ، لبنان ، ٢٠١، ص٣٠..)
)

الأنشطة، مما يضمن مستوى معيشي لائق، وبالتالي يضمن الحق في العمل عدم استبعاد اي شخص من الحياة الاقتصادية. ويُعرَّف حق العمل بأنه "حرية الفرد في اختيار العمل المشروع الذي يناسبه، بحيث لا يُمنع من أداء العمل الذي يرغب فيه، بالإضافة إلى حقه في الحصول على أجر عادل مقابل جهوده، مما يضمن له ولعائلته حياة كريمة"[1] .

كما يُعرَف أيضاً بأنه "تلك المصالح التي تحظى بالحماية من خلال الاتفاقيات والإعلانات الدولية والتشريعات المحلية، والمخصصة لكل من يقوم بعمل مقابل أجر تحت إشراف صاحب العمل. ويشمل ذلك العمل الذي يتم داخل دولة معينة أو خارجها، سواء كان العامل مواطناً أو أجنبياً، ويتضمن حق العامل في الأجر والضمان الاجتماعي"[2] .

وعرف قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ العمل بأنه ((كل جهد انساني فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء أكان بشكل دائم أم عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي))[3] يرتكز الحق في العمل على مجموعة من الحقوق المتكاملة والمتصلة ببعضها البعض، والتي تهدف جميعها إلى حماية الحق في العمل وحقوق العمال، فحق العمل ليس مجرد حق فردي أو أحادي البعد، بل يتضمن مجموعة من الحقوق المرتبطة، حيث تشمل من جهة حقوقاً وحريات تقليدية، ومن جهة أخرى حقوقاً حديثة أو مستحدثة. وتترتب على هذه الحقوق التزامات قانونية تقع على عاتق الدول، مثل حق الحصول على العمل وحمايته وتنظيمه قانونياً، بالإضافة إلى حمايته قضائياً، وضمان المساواة وتحقيق تكافؤ الفرص في الحصول عليه وفق شروط عمل عادلة ولائقة. جميع هذه الحقوق والحريات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحق العمل [4] .

لا يقتصر حق العمل على ضمان الحصول على أجر عادل للعمال في ظروف عمل مناسبة فحسب، بل يشمل أيضًا حقوقًا إضافية مثل الحق في تشكيل النقابات، والمشاركة في إدارة المشاريع التي يعملون بها، والحق في الإضراب، وحق الراحة والاستمتاع بأوقات الفراغ، ولم تتحقق هذه المكاسب دفعة واحدة، بل كانت نتيجة لتغييرات كبيرة في مفاهيم متعددة على الصعيدين الاقتصادي والثقافي [5] .

---

(١) د. مصدق عادل طالب، دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، مجلة الحقوق، العدد٥، السنة ٢، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٩,ص١٧٧.

(2) المصدر نفسه ، ص١٧٩.

) المادة (١ -٥) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥,. 3

) محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى ، القانون الدولي لحقوق الانسان، الحقوق المحمية، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان،٢٠١٤،ص٣٢٢-٣٢٩. 4 (

(5) د. نجم عبود مهدي، حقوق الانسان الاقتصادية والاجتماعية في الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية(حق وحق الضمان الاجتماعي انموذجاً) ، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة ٢، المجلد٢، العدد٣، الجزء١،اذار٢٠٨،ص٨٢.

الفرع الثاني

الطبيعة القانونية لحق الانسان في العمل

تتميز قواعد قانون العمل في الدول المختلفة بكونها قواعد آمرة، حيث تنقسم هذه القواعد إلى ثلاثة أنواع: قواعد آمرة، قواعد مفسرة، وقواعد مكملة. القواعد الآمرة هي التي لا يُسمح للأفراد بمخالفتها، إذ تفرض سلوكًا معينًا أو تمنع سلوكًا آخر، ولا يمكن للأفراد الاتفاق على ما يتعارض مع الأحكام التي تحددها. في هذا السياق، يوضح قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أن الدولة تتدخل في معظم قواعده، مما يجعله يُعتبر جزءًا من القانون العام. فقد أدى تغيير المفهوم التقليدي للعقد إلى عدم خضوعه لمبدأ حرية الإرادة وحرية التعاقد، الذي كان سائدًا في بداية القرن التاسع عشر، كما أكده كل من القانون المدني العراقي والقانون المدني الفرنسي [1] .

من خلال متابعة التطور التاريخي لعلاقات العمل بعد الثورة الصناعية وتدخل الدولة، يتضح أن هذا الأمر قد أضفى طابعًا إلزاميًا على قانون العمل. فقد أدرج المشرع العراقي العديد من الضمانات لحماية حقوق العمال، بالإضافة إلى فرض عقوبات صارمة لمنع انتهاك أحكامه. ومن بين هذه الضمانات، ما ورد في المادة (١٤) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، حيث تنص على أن:

أولاً : تمثل الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الأحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منهما يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ثانياً : يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ثالثاً: عند عدم وجود نص من هذا القانون يصار إلى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها القانون)) ، وأشارت المادة (٥٨) أن المبالغ المستحقة للعامل أو من يخلفه في حقوقه الناشئة عن علاقة العمل تعطى اعلى درجات الامتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما فيها ديون الدولة وكذلك أشارت المادة (٥٠) من القانون نفسه إلى حقوق العامل عند انتقال ملكية المشروع إلى غير صاحب العمل الذي تعاقد معه العامل ، حتى تنتقل التزامات

(1) م.م. شيماء صالح ناجي، أد. حسين جبار النائلي، الاطار الدستوري لحق العمل، مجلة المعهد، العدد ١٠، ٢٠٢٢، ص ٥٤١.

صاحب العمل السابق إلى الجديد عند انتقال ملكية المشروع تجاه العامل وكلاهما متضامنان في الوفاء بها من خلال ما تم ذكره، يتضح أن قانون العمل يتميز بخصائص النظام العام أكثر من أي قانون آخر، يسعى هذا النظام الاجتماعي إلى تحسين ظروف العمال من جميع الجوانب، وقد يتطلب ذلك تجاوز القواعد الآمرة، خاصة عندما تكون الأحكام المتفق عليها بين الأطراف أو المنصوص عليها في قانون آخر أو نظام معين أكثر فائدة للعمال. ويكون هذا الأمر من اختصاص القاضي، مما يجعل هذه الميزة جديرة بالاهتمام والتأمل، لأنها تلخص جوهر قانون العمل بأسره ،وعندما يقررها المشرع المعاصر يضع في حسابه ترجيح كفة العمال كلما أمكن ذلك في ظل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة [1] .

المطلب الثاني

الاساس القانوني لحق الانسان في العمل

يعتبر عقد العمل من العقود المسماة التي تخضع لأحكام القواعد العامة، حيث إن القانون الخاص لا يوفر الحماية الكافية للعامل. لذا، يقوم المشرع الدستوري والقانوني بوضع تشريعات عمل تهدف إلى تنظيم علاقات العمل بين أطراف العقد بشكل متوازن بين العامل وصاحب العمل[2]. ومن هنا، يفرض القانون التزامات متبادلة بين الطرفين، حيث يمكن لأي منهما الامتناع عن الأداء كوسيلة للتنفيذ، ورغم أن القواعد العامة تعترف بذلك، إلا أن الاختلاف في المركز القانوني بين العامل وصاحب العمل يجعل هذه الأحكام غير كافية لحماية حقوق الطرف الأضعف في هذه العلاقة. وبناءً على ما سبق، أقر المشرع بضرورة عدم المساس بحقوق العامل وحقه في العمل من خلال نصوص دستورية وقانونية تهدف بشكل أساسي إلى تنظيم علاقة العمل.لذا، سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول يتناول الأساس الدستوري لحق العمل، بينما يتناول الفرع الثاني الأساس التشريعي لحق العمل.

---

(1) د. سعد جبار حسن، الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد ٤٨، ٢٠٢١، ص ١٨ – ١٩.

(٢)د.صبا نعمان رشيد، سرى محيي عبد الكريم الكناني، الطبيعة القانونية للحقوق العمالية(آمرية الحقوق العمالية)، مجلة العلوم القانونية، المجلد ٢٠١٧، العدد٢٠٧،٢،ص٢٨

الفرع الأول

الاساس الدستوري لحق الإنسان في العمل

باتت حرية العمل من الأسس الجوهرية لكل نظام بعد أن زالت القيود التي كانت تقيد هذه الحرية في العصور القديمة والمتمثلة بالرق والعبودية والسخرة ، إذ كفلت دساتير الدول هذا الحق ونصت عليه بصورة واضحة وصريحة ومن هذه الدساتير الدستور المصري والدستور العراقي والدستور الفرنسي وغيرها من الدساتير الاخرى.

حيث نص الدستور المصري لعام ١٩٧١ الملغى في المادة (٨) منه على حق العمل، كذلك الدستور المصري لعام ٢٠١٤ النافذ حالياً نص في المادة ١٢ منه أن ((العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ولا يجوز التزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة لمدة محددة وبمقابل عادل ومن دون اخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل) وأشارت المادة (١٣) (تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية وتكفل سبل التفاوض الجماعي وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ويحظر فصلهم تعسفياً وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون)[1] ،اضافة إلى مواد أخرى في الدستور ضمنت حق العمل ونظمت أصوله[2].

أما الدستور الفرنسي النافذ لسنة ١٩٥٨ فقد اشار في الديباجة الخاصة بدستور ١٩٤٦ التي تعتبر جزءاً من دستور سنة ١٩٥٨ الى حق كل شخص في العمل ولديه واجب العمل، ولا يمكن لأي شخص يعاني من الضرر في عمله أو في وظيفته بحكم معتقداته أو أصله أو آرائه)[3].

فيما نص الدستور الأمريكي لعام ١٧٨٧، في التعديل الثالث عشر الذي تم إقراره عام ١٨٥٦، على منع فرض العمل بالإكراه، باستثناء الحالات التي تكون فيها العقوبة نتيجة لجريمة ارتكبها شخص وتم إثبات إدانته، كما يتيح للكونغرس إصدار التشريعات اللازمة لتنفيذ هذا التعديل. وتوضح الفقرة الأولى من التعديل

---

[1]) طارق احمد عبد الله، الحماية الجنائية للحق في العمل كأحد حقوق الانسان، رسالة دكتوراه، جامعة بني سويف، كلية الحقوق ، ٢٠٢٥، ص١٩.

[2]) المواد (١٢،١٣ ،١٤، ١٥، ٣٠، ٤٢، ٧٦) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤.

[3]) ديباجة الدستور الفرنسي لسنة ١٩٤٦ المدمجة في الدستور الفرنسي النافذ لسنة ١٩٨٥.

الثالث عشر أنه "تحظر العبودية والخدمة القسرية، باستثناء كعقوبة على جريمة تم الحكم على مرتكبها وفق الأصول القانونية في الولايات المتحدة أو في أي مكان خاضع لسلطاتها"[1] .

أما في العراق فقد خلا القانون الأساسي الصادر سنة ١٩٢٥ الذي يعتبر أول دستور عراقي من الإشارة الى حق العمل، ونفس الأمر ينطبق على دستور العراق المؤقت الصادر سنة ١٩٥٨ الذي يعتبر اول دستور عراقي بعد تحول العراق من الحكم الملكي الى الحكم الجمهوري، فيما نجد أن الدستور العراقي قد اشار لأول مرة الى حق العمل حيث نصت المادة (١٧) من هذا الدستور على " لعمل في الجمهورية العراقية حق وواجب وشرف لكل مواطن قادر. والوظائف العامة تكليف للقائمين بها ويهدف موظفو الدولة في أدائهم أعمال وظائفهم خدمة الشعب" ، كما تم التأكيد على وجوب أن تكفل الدولة معاملة عادلة للمواطنين العراقيين حسب ما يؤدونه من اعمال وذلك بتحديد ساعات العمل وتقدير الاجور والضمان الإجتماعي والتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة وتنظيم حق الراحة والإجازات[2] .

كما تمت الاشارة الى حق العمل في دستور العراق المؤقت لسنة ١٩٦٨[3] ، وفي دستور سنة ١٩٧٠ المؤقت الملغي ، إذ نصت المادة (٣٢) منه على " أ- العمل حق تكفل الدولة توفيره لكل مواطن قادر عليه ، ب – العمل شرف وواجب مقدس على كل مواطن قادر عليه تستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع وحمايته وتطويره وازدهاره، ج – تكفل الدولة تحسين ظروف العمل ورفع مستوى العيش والخبرة والثقافة لجميع المواطنين العاملين. د- تكفل الدولة توفير أوسع الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة, في حالات المرض أو العجز أو البطالة أو الشيخوخة. هـ – تعمل الدولة على إعداد المنهاج وتأمين الوسائل الضرورية التي تمكن المواطنين العاملين من قضاء إجازاتهم في جو يساعدهم على تحسين مستواهم الصحي وتنمية مواهبهم الثقافية والفنية ".

أما الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ فقد اشار الى على حق العمل في المادة (٢٢) حيث يوضح أن العمل حق لكل العراقيين، مما يضمن لهم حياة كريمة. كما ينص على أن القانون ينظم العلاقة بين العمال

---

[1]) الفقرة الاولى من التعديل الثاني عشر للدستور الامريكي لسنة ١٧٨٧

[2]) المادة (٣٥) من دستور العراق الملغي لسنة ١٩٦٣.

[3]) المواد (١١) و (٣٦) من دستور العراق المؤقت الملغي لسنة ١٩٨٦.

وأصحاب العمل وفق أسس اقتصادية مع مراعاة مبادئ العدالة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، تضمن الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها، وذلك وفقاً للقانون[1] .

يتضح لنا مما سبق أن بعض الدساتير، مثل الدستور الفرنسي والدستور المصري والدستور العراقي، قد اشارت بوضوح إلى حق العمل وتحدد الحقوق المرتبطة به، بينما توجد دساتير أخرى، مثل الدستور الأمريكي والدستور الموريتاني، قد نصت على حق العمل بشكل ضمني دون أن تكون هذه الإشارة واضحة وصريحة.

الفرع الثاني

الاساس التشريعي لحق العمل

تعتبر تشريعات العمل من القوانين ذات الأهمية البالغة، حيث تتمتع بخصوصية مستقلة عن غيرها، وتبرز أهمية هذه التشريعات من ارتباطها الوثيق بالاحتياجات الأساسية للمجتمع، فمن الناحية الاجتماعية، تشمل هذه التشريعات شريحة واسعة من المجتمع، وتهدف إلى حمايتهم وضمان حصولهم على معاملة عادلة في جميع الجوانب، بما في ذلك الأجور والرعاية الصحية والإجازات الضرورية، فضلاً عن تعزيز الأمن الاجتماعي. أما من الناحية الاقتصادية، فإن قانون العمل ينظم العلاقة بين العمل ورأس المال المستثمر في الإنتاج، مما يسهم في تحقيق مصلحة الاقتصاد الوطني ويهدف إلى زيادة الإنتاج وتنمية النشاط الاقتصادي، بالإضافة إلى حماية الطبقة العاملة من البطالة [2] .

وفي العراق صدر أول تشريع للعمل بالرقم (٧٢) لعام ١٩٣٦. وبعد إقرار هذا القانون، ونتيجة لانضمام العراق سابقاً إلى منظمة العمل الدولية وتحديداً في عام ١٩٣٢، شهدت حركة التشريع العمالي نشاطًا ملحوظًا من خلال المصادقة على بعض اتفاقيات العمل الدولية، وقد خضع هذا القانون لتعديل مهم بعد ست سنوات من صدوره، حيث تم تعديل أحكامه بموجب قانون التعديل رقم (٣٦) لعام ١٩٤٢. وقد أدت التطورات التي تلت هذا التعديل ومنها تزايد حركة التصنيع وارتفاع عدد العمال ووعيهم، كل هذا أدى إلى إصدار قانون العمل الجديد رقم (١) لسنة ١٩٥٨، الذي حل محل القانون رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦. تلاه صدور قانون العمل رقم (١٧١) لسنة ١٩٦٧، ثم القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠، وبعده القانون رقم (٧١)

---

1) المواد (٢٤ ، ٢٩/ ثالثاً ، ٣٠) من الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥.

(2) نادية فرحان السوداني ، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل، اطروحة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠٢، ص١٦.

لسنة ١٩٨٧. وأخيراً، تم إصدار قانون العمل الحالي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. إن تاريخ التشريع العراقي في مجال قوانين العمل مليء بالعديد من التشريعات التي نظمت حقوق العمال تجاه أصحاب العمل [1] .

أما في مصر فقد صدر قانون العمل النافذ حالياً ذي الرقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ الذي ألغى قانون العمل السابق رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١، أما في فرنسا فإن قوانين العمل (code dutravail) هي عبارة عن مجموهة منظمة من معظم القوانين واللوائح المعمول بها في قانون العمل تتعلق بشكل أساسي بموظفي القطاع الخاص الذين يعملون بموجب عقود عمل، بينما يخضع موظفو القطاع العام لقوانين الأفراد. تم تعديل هذا القانون تحت مسمى "جمع قوانين العمل في فرنسا لعام 2016" أو "قانون الخمري". أما تاريخ جمع قوانين العمل، فقد بدأ في 12 آذار/مارس 1896عندما قدم النائب الاشتراكي أرثر غروسير مشروع قانون لتدوين قوانين العمل. وقد شهدت هذه المبادرات العديد من المشاريع والقوانين والقرارات، لكن أبرزها كان في عام 1906 مع وزارة فيفاتي، حيث تم إصدار أربعة كتب تتعلق بقوانين العمل [2] .

وفي الولايات المتحدة الأمريكية يستند قانون العمل الأمريكي الحديث في الولايات المتحدة إلى مجموعة من القوانين التي تم إصدارها بين عامي ١٩٣٥ و١٩٧٤، بالإضافة إلى التفسيرات المتغيرة من قبل المحكمة العليا الأمريكية، تشرف وزارة العمل الأمريكية على أكثر من ١٨٠ قانونًا فيدراليًا ينظم أنشطة مكان العمل ويقوم بتنفيذها. تشمل هذه القوانين جميع الجوانب، بدءًا من تعريف الوظيفة وصولًا إلى القوانين التي تحدد من يحق له العمل والمواقف التي يجب أن تُدفع مقابلها[3] .

---

(١) د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل لسنة ١٩٨٧، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئة المعاهد الفنية، معهد الرصافة، ١٩٨٨- ص١٢.

(2) كوثر عبد الهادي محمود، التنظيم الدستوري لعلاقة الفرد بالدولة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠٧، ص١٠٠.

(٣) م.م. شيماء صالح ناجي، أد. حسين جبار النائلي ، مرجع سابق ، ص ٥٤٣.

المبحث الثاني

ضمانات حق الإنسان في العمل

نظرًا لأهمية وجود الضمانات المتعلقة بممارسة الحريات والحقوق بشكل عام، وحق العمل بشكل خاص، يرى بعض الفقهاء أن وجود هذه الضمانات يعد أكثر أهمية عندما يكون نطاق الحريات ضيقًا، مقارنةً بوجود حقوق وحريات أوسع دون وجود ضمانات كافية.

ولتقديم صورة واضحة عن ضمانات حق العمل ، من الضروري تناول الضمانات الدستورية والضمانات الدولية عليه سنتناول دراسة هذه المواضيع في مطلبين- :

المطلب الأول : – الضمانات الدستورية لحق العمل .

المطلب الثاني : – الضمانات الدولية لحق العمل .

المطلب الاول

الضمانات الدستورية لحق الإنسان في العمل

تُعرف الضمانات الدستورية بأنها مجموعة من الوسائل التي تتيح للفرد الاستفادة من حقوقه التي يقرها الدستور، بالإضافة إلى الوسائل التي تحمي هذه الحقوق والحريات من أي انتهاك من خلال وضع ضوابط قانونية لحمايتها. وفي هذا السياق، سنتناول الضمانات الدستورية المتعلقة بحق الإنسان في العمل والتي سوف نتناولها في اربعة افرع تباعاً، إذ سوف نتناول في الفرع الاول وجود دستور مكتوب يتضمن جميع الحقوق والحريات، فضلاً عن المبادئ الأساسية التي يجب أن تتوفر في كل دولة تمتلك دستوراً، والتي تشمل هذه المبادئ مبدأ سيادة القانون والذي سوف نتناوله في الفرع الثاني، ومبدأ الفصل بين السلطات والذي سوف نتناوله في الفرع الثالث ، قيما سوف نتناول في الفرع الرابع مبدأ المساواة [1] .

الفرع الاول

وجود دستور مدون

الدستور هو القانون الأساسي للدولة، ويحتل مكانة رفيعة في التسلسل الهرمي للقواعد القانونية، حيث يُلزم جميع السلطات، بما في ذلك التشريعية والتنفيذية والقضائية. وهذا يعني أن تنظيم الحقوق المدنية والسياسية ضمن الإطار الدستوري يمنحها مستوى عالٍ من الضمانة والاحترام. ومع ذلك، فإن الضمانات الدستورية

(١) زامل ماهر خباز، التنظيم القانوني لحرية الرأي والتعبير في ظل دستور العراق الدائم لسنة ٢٠٠٥، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة ٧، المجلد ٧، العدد ٢، الجزء ٢، ص٢٠٢٢،٣٠٢ .

تختلف في طبيعتها فقد تكون مبدئية، حيث تقتصر نصوص الدستور على ذكر المبادئ العامة التي تضمن الحقوق، تاركة التفاصيل للسلطات العامة في الدولة بينما في النمط الآخر من الدساتير، تتجاوز النصوص هذا الإطار المبدئي لتتضمن تفاصيل دقيقة حول هذه الضمانات [1] .

ومما لا شك فيه أن حق العمل قد تم تناوله في معظم الدساتير، إن لم يكن جميع الدساتير المعاصرة. ففي الدول التي أصدرت دساتير جديدة، نجد أن هذا الحق مدرج ضمنها إلى جانب الحقوق الفردية التقليدية. وكانت المكسيك من أوائل الدول التي سبقت في هذا المجال، حيث تضمن دستورها الصادر عام ١٩١٧ والمعدل عام ١٩٤٢ باباً ينظم حق العمل ويحدد الضمانات اللازمة لتحسين ظروف العمل. كما تضمن دستور ألمانيا الصادر عام ١٩١٩، المعروف بدستور فايمر، نصوصاً تلزم الدولة بحماية الأسرة ورعاية النُشأ، وحمايتهم من الإهمال أو الاستغلال، بالإضافة إلى واجب تنظيم التأمين الاجتماعي [2] ، كما ان الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ فقد اشار الى على حق العمل في المادة (٢٢) حيث يوضح أن العمل حق لكل العراقيين ، إن ذكر الحقوق في صلب الوثيقة الدستورية لا يعد كافياً إذا لم يكن هنالك اعمال لهذه الحقوق.

الفرع الثاني

مبدأ سيادة القانون

مبدأ سيادة القانون هو نتيجة لصراع طويل بين الشعوب والسلطات الحاكمة، حيث يسعى هذا الصراع إلى تقليص سلطتها والتخلي عن مظاهر الحكم المطلق. يُعتبر هذا المبدأ أحد الأسس الدستورية الأساسية، إذ يترتب عليه أنه لا يجوز للسلطات الحاكمة ممارسة سلطاتها إلا وفق قوانين وتشريعات واضحة ومكتوبة، تصدر وفق الإجراءات الدستورية المعمول بها في ذلك البلد [3] .

لا شك أن هذا المبدأ يضمن احترام حقوق الأفراد وحرياتهم من خلال التزامهم بالقوانين المعمول بها، وكذلك التزام سلطات الدولة باحترام هذه القوانين وتطبيقها. ومع ذلك، فإن سيادة القانون لا تعني مجرد وجود القوانين بغض النظر عن محتواها. فموضوع الدكتاتورية وطبيعة القوانين لا يمكن تناوله في هذا السياق، حيث يهمنا مبدأ المشروعية وليس الشرعي.[4] .

---

(١) محمد سعيد مجذوب، الحريات العامة وحقوق الانسان ، الطبعة الاولى ، لبنان- طرابلس ،١٩٨٧ ، ص ١٣٠.

(٢) د. عبد الباسط علي جاسم الزبيدي، حق العمل والتعليم في الشريعة الاسلامية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد ٨،العدد٣٠، ٢٠٠٦، ص ٢٤٩.

(٣) الدكتور عيسى بيرم، حقوق الانسان والحريات العامة (مقاربة بين النص والواقع)، دار المنهل اللبناني، الطبعة الاولى، بيروت، ٢٠١١، ص ٢١٦

) الدكتور وجدي ثابت غبريال ،حماية الحرية في مواجهة التشريع ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٠، ص ٣٠ و ٣١.

4 (

نظرًا لأهمية هذا المبدأ، فقد نصت بعض الدساتير عليه بشكل صريح. على سبيل المثال، ينص المادة (٥) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ على أن "السيادة للقانون، والشعب هو مصدر السلطات وشرعيتها، يمارسها من خلال الاقتراع السري العام المباشر وعبر مؤسساته الدستورية". كما تم التأكيد على هذا المبدأ في مقدمة الدستور المصري الصادر عام ١٩٧١، وفي المادة (٦٤) التي تنص على أن "سيادة القانون أساس الحكم في الدولة." [1]

لكي يضمن هذا المبدأ ويؤدي دوره الفعال في حماية الحقوق والحريات، وخاصة حق العمل والضمان الاجتماعي، والتي هي محور بحثنا، يجب مراعاة النقاط التالية:

١- يجب أن يصدر أي قيد يُفرض على الحريات العامة بتشريع، أي بقانون يوافق عليه ممثلو الأمة. وإذا تعين على السلطة التشريعية الالتزام بأحكام الدستور عند سن التشريعات العادية، حيث يُعتبر الدستور هو السائد على جميع القوانين. فهي ليست حرة تمامًا في وضع القوانين، بل مقيدة بحدود معينة. وإذا تجاوزت هذه الحدود، فإن السلطة التشريعية تصبح غير قانونية، أو بالأحرى، سلطة مستبدة.
٢- يجب على السلطة التنفيذية أن تلتزم بحدود وظيفتها، التي تقتصر أساسًا على تنفيذ القوانين، ولا ينبغي لها تجاوز نطاق عملها إلا في الحدود التي يحددها الدستور.
٣- يجب على السلطة التشريعية عند سنها للتشريعات العادية ان تلتزم بأحكام الدستور انسجاماً مع مبدأ سمو الدستور وأعلويته على كافة التشريعات والقوانين، فهي بهذا لا تمتلك الحرية المطلقة في سن القوانين وأنما تكون مقيدة بحدود ما رسمه لها الدستور حتى لا تكون سلطة مستبدة وتكون سلطة غير قانونية.
٤- كما يتوجب على السلطة القضائية الالتزام بسيادة القانون، إذ يجب عليها احترامه عند الفصل في المنازعات المعروضة أمامها، ولا يجوز للقضاء أن يعطل حكم القانون لأي سبب كان، ومن الأمور الأكثر خطورة التي قد تثير الشكوك حول التزام القضاء بهذا المبدأ هو الاعتراف بأن بعض أعمال السلطة التنفيذية تتمتع بحصانة ضد رقابة القضاء بجميع أشكاله وهذا ما يشكل مخالفة واضحة وصريحة لما نصت عليه المعاهدات والاتفاقيات الدولية والنصوص الدستورية والتي اشارت الى أن حق التقاضي مكفول للجميع وبدون أي تمييز على أساس

---

(٢) د. منصور ميلاد يونس، القانون الدستوري والنظم السياسية، الكتاب الاول (النظرية العامة للدولة)، الطبعة الاولى، ليبيا، ٢٠٠٤، ص ٦٧.

الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو تحت اية مسمى آخر[1] ، وما يحُسب للدستور العراقي هو ما جاء في المادة (١٠٠) من الدستور التي نصت على " يحظر النص في القوانين على تحصين اي عمل أو قرار اداري من الطعن " وبموجب هذا النص فأنه لا يوجد نص تشريعي أو قانون أو قرار أو اداري يمكن أن يكون بمنأى عن امكانية الطعن فيه امام المحاكم المختصة وبذلك تكون كل القوانين والتشريعات خاضعة لرقابة القضاء.

الفرع الثالث

مبدأ الفصل بين السلطات

يعتبر الفقيه الفرنسي مونتسكيو من أبرز الشخصيات التي ساهمت في ترسيخ مبدأ الفصل بين السلطات، رغم أنه ليس الأول الذي طرح هذا المفهوم، وقد وضع أسس هذا المبدأ في كتابه الشهير "روح القانون" الذي نُشر عام ١٧٤٨، ينص مضمون هذا المبدأ على أن أي شخص يمتلك سلطة يميل بطبعه إلى إساءة استخدامها[2]، وغالبًا ما يسعى لتحقيق مصلحته الشخصية على حساب المصلحة العامة. وعندما تتجمع السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية في يد واحدة، فإن ذلك يؤدي إلى استغلال التشريع والقضاء لخدمة أهداف السلطة التنفيذية، مما يجعلها سلطة متحكمة أو استبدادية تهدد حقوق الأفراد وحرياتهم [3]. لكي تتمكن سلطات الدولة من أداء المهام الموكلة إليها بشكل كامل، ولضمان حقوق وحريات الأفراد، وللحد من استبداد الحكام، يجب أن لا تتركز السلطة في يد شخص واحد أو هيئة واحدة، حتى وإن كان ذلك يشمل الشعب نفسه. فعلى سبيل المثال، إذا اجتمعت السلطتان التشريعية والتنفيذية في هيئة واحدة، فإن ذلك قد يتيح للسلطة التنفيذية إصدار تشريعات تمنحها سلطات واسعة، أو سن قوانين فردية تفتقر إلى الخصائص الأساسية للقانون ، مثل العمومية والتجريد، مما يؤدي إلى انتفاء صفة حكم القانون عن الدولة [4] . ومن هنا فإن لكل سلطة من السلطات الثلاث عملها التي تقوم به في مجال حماية حقوق العمال، إذ ينحصر دور السلطة التشريعية في اصدار التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل والعمال، فيما يكون دور السلطة التنفيذية هو تنفيذ هذه التشريعات وادارة شؤون الوظيفة العامة،

---

(١) محمد الزحيلي، حقوق الانسان في الاسلام دراسة مقارنة مع الاعلان العالمي والاعلان الاسلامي لحقوق الانسان،ط٤،دار بن كثير ، دمشق،٢٠٠٥،ص٢٩١

) جعفر صادق مهدي، ضمانات حقوق الانسان، دراسة دستورية، رسالة ماجستير ،كلية القانون ، جامعة بغداد، ١٩٩٠,ص ٦٧.
) 2

(٣) زامل ماهر خباز، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

.

Max Gounelle , Introduction au droit public ed ((٤) (montchrestien, ,p.١٩٨٩ ٨٤

أما دور السلطة القضائية فهو الفصل في النزاعات العمالية ،ومراقبة القرارات الادارية التي تصدرها السلطة التنفيذية بشأن الموظفين أو العمال ومدى مشروعيتها.

من المهم أن نلاحظ أن المقصود بهذا المبدأ ليس الفصل التام أو المطلق بين السلطات، بل الفصل المرن أو النسبي الذي يتطلب تعاون السلطات ورقابة كل منها على الأخرى، لضمان التزام كل سلطة بحدودها دون تجاوزها على سلطات أخرى. وهذا يوفر أكبر ضمانة للفرد في التمتع بحقوقه وحرياته التي كفلها له الدستور. وقد عبر الدكتور محسن خليل عن ذلك بقوله: " ليس المقصود بفصل السلطات أن تستقل كل هيئة عن الأخرى بشكل كامل، بحيث تكون كل منها بمعزل تام عن الأخرى، بل الهدف هو عدم تركيز وظائف الدولة وتجميعها في يد هيئة واحدة، بل توزيعها بشكل يضمن التوازن والرقابة[1] .

الفرع الرابع

مبدأ استقلال القضاء

ان استقلال القضاء وحمايته يعدان من أفضل الضمانات لحماية حقوق الأفراد وحرياتهم. فالقضاء المستقل هو الذي يدافع عن هذه الحقوق ويحول دون انتهاكها من قبل أجهزة السلطة التنفيذية.

تحديد ما إذا كان هناك قضاء مستقل في أي دولة يعتمد على توفر مجموعة من العوامل. من بين هذه العوامل، أن يكون القضاء هو الجهة الوحيدة المخولة بالفصل في المنازعات والدعاوى، سواء كانت تلك المنازعات بين الأفراد أو بينهم وبين الإدارة. كما أن القضاء هو الذي يحدد ما إذا كان الفعل مجرماً أم لا، ولا يحق لأي شخص أو هيئة التدخل في تطبيق أو عدم تطبيق أي نص قانوني، علاوة على ذلك، يفترض القول باستقلال القضاء عدم جواز النص على تحصين أي عمل صادر عن أي جهة من رقابة القضاء.

وأخيراً، من الضروري أن يتم تعيين القضاة وفق شروط محددة، وأن تتوفر لهم ضمانات مهمة تمنع عزلهم إلا وفق شروط خاصة. في العديد من الدول، يتم تعيين القضاة مدى الحياة. كما يجب أن يخضع القضاة للتأديب فقط من قبل جهة قضائية، ويجب أن تُمنح لهم أوسع الضمانات للدفاع عن أنفسهم. ونظراً لأهمية مبدأ استقلال القضاء، فقد تم النص عليه في العديد من دساتير الدول، بما في ذلك دستور العراق النافذ لسنة ٢٠٠٥ الذي نص في المادة (١/١٩) على "القضاء مستقل لا سلطان عليه لغير

(١) د. محسن خليل، القانون الدستوري والنظم السياسية ، مؤسسة المعارف للطباعة والنشر، القاهرة ، ١٩٨٧، ص ٥٣٣.

القانون" ، كما ان المادة (٨٧) نصت على " السلطة القضائية مستقلة، وتتولاها المحاكم على اختلاف انواعها ودرجاتها، وتصدر احكامها وفقاً للقانون" ، كما قضت المادة (٨٨) على " القضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون ولا يجوز لأية سلطة التدخل في القضاء أو شؤون العدالة" [1] .

المطلب الثاني

ضمانات حق العمل على المستوى الدولي

كان حق العمل والضمان الاجتماعي في معظم دول العالم سلبياً، حيث كانت الدول تكتفي بالامتناع عن انتهاك حقوق العمال أو التعدي عليها، رغم وجود استغلال واسع للعمال وفرض نظام السخرة، الذي يعني إجبارهم على العمل دون أجر ،لكن الثورة الفرنسية، تلتها النهضة الصناعية، أدت إلى بروز أنظمة وتيارات رأسمالية واشتراكية، مما أثار قضية حقوق العمال ورفع المطالب بها، وساهم في توسيع الفهم لهذه الحقوق، هذا الضغط أجبر الدول على التدخل والاعتراف بحقوق العمال، وتنفيذها تدريجياً، خاصة تحت ضغط نقابات العمال التي تدافع عنهم، خصوصاً في أوقات الأزمات، مثل البطالة أو ارتفاع تكاليف المعيشة، وتدهور الأوضاع الصحية والأجور، وفرض شروط عمل قاسية[2]، وقد ظهرت أولى المحاولات الدولية لتحسين أوضاع العمال وحمايتهم عام ١٨١٨، عندما وجه روبرت أوين رسالة إلى مؤتمر أكس لاشابيل، دعا فيها إلى اتخاذ إجراءات لحماية العمال من الجهل والاستغلال، وقد تبنى أوغست بلانكي آراء أوين، وقدم أربعة مشاريع لقوانين دولية تهدف إلى تحسين أوضاع العمال، تلاها عقد مؤتمر العمال الدولي عام ١٨٦٦ بفضل مجهود كارك ماسك وفريدريك انجليز، ثم تلى ذلك تأسيس الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال سنة ١٩٠٠ التي تبنى تأسيسها بعض القانونيين المتخصصين في علم الاجتماع وبعض الاقتصاديين ونظرا لأهمية هذا الحق فقد تم الاشارة اليه في الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي يعتبر اهم وثيقة قانونية على المستوى الدولي كما انه تم انشاء دولية مهمتها التأكيد على هذا الحق[3]، وتاسيساً لما تقدم فقد ارتأينا تقسيم هذا المطلب الى فرعين سنتناول في الفرع الاول ضمانات حق العمل في الاعلان العالمي لحقوق الانسان وفي الفرع الثاني نتناول ضمانات حق العمل على صعيد منظمة العمل الدولية.

---

(١) زامل ماهر خباز ، مرجع سابق ، ص ٣٠٨.

) عباس عبد الاميرابراهيم العامري، حماية حقوق الانسان في القانون الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٦، ص ٨٧. [2]

) زحل محمد الامين، دور القانون الدولي الانساني في تعزيز حماية حقوق الانسان ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٨ ، ص ٣٤. [3]

الفرع الاول

ضمانات حق العمل في الاعلان العالمي لحقوق الانسان

جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ليكرّس في مادته الثالثة والعشرين حق الإنسان في العمل، حيث نصّت الفقرة الأولى من هذه المادة على أن:

"لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية، كما أن له الحق في الحماية من البطالة "[1] .

وفي الفقرة الثانية من المادة نفسها، أكّد الإعلان على مبدأ المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي، دون أي شكل من أشكال التمييز، وبما يكفل للعامل وأسرته حياة كريمة تليق بكرامة الإنسان واحترامه.

أما الفقرة الرابعة من المادة ذاتها، فقد منحت العامل الحق في الانضمام إلى النقابات أو أي تنظيم نقابي يسهم في حماية مصالحه، ويعزز استقراره المهني، ويضمن له المطالبة بحقوقه دون تعرضه لأي اضطهاد أو منافسة غير عادلة.

كما خُصّصت المادة الرابعة والعشرون من الإعلان العالمي لتكريس حق العامل في الراحة، وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل، إضافة إلى حقه في العطلات الدورية مدفوعة الأجر.

إن هذه الحقوق لم تأتِ من فراغ، بل كانت ثمرة كفاح ومعاناة استمرت لأكثر من أربعة قرون.

واستنادًا إلى المبادئ التي أرساها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشأن حقوق العمال، جاءت الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦، لتوسّع نطاق هذه الحقوق من خلال عدة مواد، أبرزها:

المادة السادسة: نصّت على حق كل فرد في العمل من أجل كسب رزقه بحرية تامة، وعلى الدول اتخاذ الإجراءات المناسبة، ووضع السياسات والبرامج التي تضمن تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

المادة السابعة: تناولت حق الفرد في ظروف عمل عادلة ومرضية، بما يشمل أجورًا متساوية لقاء العمل المتساوي دون تمييز بين الجنسين، وتأمين معيشة كريمة للعامل وأسرته، وتوفير بيئة عمل آمنة، وفرص متكافئة للترقية، وساعات عمل معقولة، بالإضافة إلى الإجازات والعطل المدفوعة الأجر.

) المادة (٢٣) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر سنة ٩٤٨.

[1])

المادة الثامنة: منحت الأفراد حق تشكيل النقابات والانضمام إليها، كما ضمنت للنقابات الحق في تأسيس اتحادات وطنية ومنظمات دولية، وشدّدت على ضرورة احترام هذه الحقوق بما يتوافق مع متطلبات الأمن الوطني والنظام العام وحماية حقوق الآخرين. كما أقرّت المادة بحق الإضراب ضمن القوانين الوطنية، باستثناء بعض الفئات كالقوات المسلحة والشرطة. وأخيرًا، أكدت الاتفاقية على التزام الدولة بعدم المساس بضمانات حقوق العمال [1] .

الفرع الثاني

ضمانات حق العمل في منظمة العمل الدولية

الاهتمام بحق العمل والضمان الاجتماعي لم يقتصر فقط على إدراجه في الإعلانات الدولية والتأكيد عليه في المؤتمرات والندوات، بل تجسد هذا الاهتمام بشكل عملي عبر إنشاء منظمة دولية تُكرّس جهودها للدفاع عنه وترسيخه. بناءً على ذلك، تم تأسيس منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي، حيث أُلحقت بعصبة الأمم حينها، ومن ثم أصبحت جزءاً من منظومة الأمم المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية. يقع مقر المنظمة في جنيف بسويسرا منذ تأسيسها وحتى الآن، باستثناء فترة الحرب العالمية الثانية عندما تم نقل مقرها مؤقتاً إلى مونتريال في كندا، ليعود بعدها إلى جنيف مجدداً. تُعقد المنظمة مؤتمراتها الدورية بشكل منتظم لتعزيز دورها وتأثيرها[2] ، ولعل اول أهداف المنظمة هو تعزيز الفرص الخاصة في الحصول على عمل لائق ومنتج في ظل المساواة والحرية والكرامة الانسانية والامن ، هذا وتتمتع المنظمة بأربعة اهداف ستراتيجية أساسية هي : ـ

١ – تعزيز وتطبيق المبادئ والمعايير الأساسية والحقوق في العمل.

٢ – خلق المزيد من فرص العمل اللائقة للرجال والنساء .

٣ – تعزيز شمولية الحماية الاجتماعية وزيادة كفاءتها لتلبية احتياجات الجميع.

٤ – تعزيز الهيكل الثلاثي ودعم الحوار الاجتماعي[3].

وقد بذلت المنظمة الدولية العديد من الجهود لدعم العمل، إذ إن المنظمة تُكرّس جهودها لدعم حقوق العمال من خلال اتخاذ القرارات المرتبطة بهذه الحقوق، وتعمل على إعداد المعاهدات الدولية والثنائية بين الدول، وتركّز أبرز قراراتها على تنظيم ساعات العمل، مكافحة البطالة، تحديد الحد الأدنى للأجور،

---

[1]) د. رشا خليل عبد، ضمانات حق العمل والضمان الاجتماعي على الصعيدين الدستوري والدولي، مجلة الفتح،العدد ٣٧، كانون الاول ٢٠٠٨، ص ١.٤١ (

[2]) د.محمد الزحيلي مرجع سابق ، ص٢٩٢.

[3]) زحل محمد الامين، مرجع سابق ، ص ٣٨.

ضمان الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر، وضع قيود على السن الأدنى للعمل الليلي للأطفال والنساء، تنظيم مكاتب الاستخدام، ودعم حق العمال في المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل. كما تسعى لضمان المساواة في الأجور والقضاء على التمييز في بيئة العمل[1] .

[1]) د.محمد الزحيلي ، مرجع سابق ،ص٢٩٢.

الخاتمة

يُعتبر حق الإنسان في العمل من الحقوق الأساسية ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية ، لما له من أثر مباشر في تحقيق الكرامة الإنسانية والاستقرار الاجتماعي والتنمية المستدامة، وقد سعينا في هذا البحث إلى بيان الإطار القانوني لحماية هذا الحق في التشريعات العراقية، وتحليل مدى انسجامها مع المعايير الدولية، ولا سيما ما ورد في الاتفاقيات الدولية والإعلانات العالمية، فضلاً عن إجراء مقارنة مع بعض التشريعات المقارنة

وقد تبيّن من خلال الدراسة أن الدستور العراقي قد كفل حق العمل بنصوص صريحة، إلا أن الحماية الدستورية وحدها لا تكفي ما لم تُترجم إلى تشريعات عمالية فعّالة وآليات تنفيذية قادرة على ضمان هذا الحق عمليًا، وختاماً توصلنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات وعلى النحو التالي:

أولاً : الاستنتاجات

١-أقرّ الدستور العراقي والدساتير المقارنة حق الإنسان في العمل بوصفه حقًا دستوريًا، كذلك اكدت على حق المساواة وتكافؤ الفرص وربطه بحق العمل، إضافة الى الكثير من الحقوق والحريات الاخرى المرتبطة بحق العمل.

٢- خصص المشرع في العراق وفي الدول محل الدراسة وفي غالبية التشريعات في دول العالم تشريعاً خاصاً لفئة العمال، وتضمنت هذه التشريعات ضمانات قضائية وقانونية هامة وخطيرة ، تكفل للعمال حقوقهم وخصوصاً في مواجهة ارباب العمل ، إذ ان قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ قد حقق ضمانات مهمة جدا للعمال لم تعطى أو تمنح من أي قانون قد سبقه من خلال تطبيق إطلاق الحرية في إرساء مبدأي تكافؤ الفرص والمساواة، في العمل والاجر وكل الحقوق الاخرى المرتبطة بحق العمل.

٣- اهم ما يميز قواعد قانون العمل هو صفتها الالزامية التي لا يجوز مخالفتها وبالتالي فان أي مخالفة تُعرض صاحبها للجزاءات المنصوص عليها في قوانين العمل المدنية والجزائية.

٤-ضعف آليات الرقابة والتنفيذ يؤدي إلى انتهاكات متكررة لحقوق العمال، ولا سيما في القطاع الخاص.

٥- محدودية الوعي القانوني لدى فئة واسعة من العمال تسهم في عدم المطالبة بالحقوق المقررة قانونًا.

٦-غياب سياسة وطنية متكاملة للتشغيل يضعف من الحماية الفعلية لحق العمل.

ثانياً: التوصيات

١- أن تعمل الجهات المختصة بالعمل سواء كانت وزارة العمل او من يقوم بمقامها من خلال الحوار الثقافي القانوني الفاعل والدراسات القانونية والعلمية المستفيضة لتحقيق التوازن والتوفيق من خلال التطبيق السليم لقواعد قانون العمل بين طبقة العمال وأصحاب العمل. .

٢- تفعيل النصوص الدستورية المتعلقة بحق العمل من خلال تشريعات تفصيلية واضحة وقابلة للتطبيق.

٣- تعزيز دور الجهات الرقابية المختصة لمتابعة تطبيق قوانين العمل وضمان عدم انتهاك حقوق العمال.

٤- اتباع السبل القضائية والقانونية التي رسمتها قوانين العمل لحل المنازعات التي تنشأ عن العلاقة التنظيمية بين ارباب العمل والعمال.

٥- نشر الثقافة القانونية بين العمال وأصحاب العمل عبر برامج توعوية وتدريبية متخصصة تقيمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

٦- اعتماد سياسة وطنية شاملة للتشغيل تهدف إلى الحد من البطالة وتوفير فرص عمل لائقة.

٧- تشديد العقوبات القانونية بحق الجهات التي تنتهك حق الإنسان في العمل، بما يحقق الردع العام والخاص.

قائمة المراجع

اولا: الكتب

١- د.خضر الخضر ، مدخل الى الحريات العامة وحقوق الانسان ، ط٤ ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، بيروت ، لبنان ، ٢٠١١.
٢- زحل محمد الامين، دور القانون الدولي الانساني في تعزيز حماية حقوق الانسان ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٨
٣- عباس عبد الامير ابراهيم العامري، حماية حقوق الانسان في القانون الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٦.
٤- د. عيسى بيرم، حقوق الانسان والحريات العامة (مقاربة بين النص والواقع)، دار المنهل اللبناني، الطبعة الاولى، بيروت، ٢٠١١.
٥- د. محسن خليل، القانون الدستوري والنظم السياسية ، مؤسسة المعارف للطباعة والنشر، القاهرة ، ١٩٨٧.
٦- محمد الزحيلي، حقوق الانسان في الاسلام دراسة مقارنة مع الاعلان العالمي والاعلان الاسلامي لحقوق الانسان،ط٤،دار بن كثير ، دمشق،٢٠٠٥.
٧- محمد سعيد مجذوب، الحريات العامة وحقوق الانسان ، الطبعة الاولى ، لبنان- طرابلس ،١٩٨٧.
٨- د. منصور ميلاد يونس، القانون الدستوري والنظم السياسية، الكتاب الاول (النظرية العامة للدولة)، الطبعة الاولى، ليبيا، ٢٠٠٤.
٩- محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى ، القانون الدولي لحقوق الانسان، الحقوق المحمية، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان،٢٠١٤.
١٠- د. وجدي ثابت غبريال ،حماية الحرية في مواجهة التشريع ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٠
١١- د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل لسنة ١٩٨٧، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئة المعاهد الفنية، معهد الرصافة، ١٩٨٨.

ثانياً: الرسائل والاطاريح

١- جعفر صادق مهدي، ضمانات حقوق الانسان، دراسة دستورية، رسالة ماجستير ،كلية القانون ، جامعة بغداد، ١٩٩٠.
٢- طارق احمد عبد الله، الحماية الجنائية للحق في العمل كأحد حقوق الانسان، رسالة دكتوراة، جامعة بني سويف، كلية الحقوق.
٣- كوثر عبد الهادي محمود، التنظيم الدستوري لعلاقة الفرد بالدولة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل.
٤- نادية فرحان السوداني ، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل، اطروحة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة النهرين.

ثالثاَ: المجلات العلمية

١- م.م.رشا خليل عبد، ضمانات حق العمل والضمان الاجتماعي على الصعيدين الدستوري والدولي، مجلة الفتح،العدد ٣٧، كانون الاول ٢٠٠٨.

٢- زامل ماهر خباز، التنظيم القانوني لحرية الرأي والتعبير في ظل دستور العراق الدائم لسنة ٢٠٠٥، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة ٧، المجلد ٧، العدد ٢، الجزء ٢.
٣- د. سعد جبار حسن، الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد ٤٨، ٢٠٢١، ص ١٨ – ١٩.
٤- شيماء صالح ناجي، أد. حسين جبار النائلي، الاطار الدستوري لحق العمل، مجلة المعهد، العدد ١٠، ٢٠٢٢،
٥-د. صبا نعمان رشيد، سرى محيي عبد الكريم الكناني، الطبيعة القانونية للحقوق العمالية(آمرية الحقوق العمالية)، مجلة العلوم القانونية، العدد ٢٠٧, المجلد ٢٠١٧.
٦- د.عبد الباسط علي جاسم الزبيدي، حق العمل والتعليم في الشريعة الاسلامية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد ٨،العدد٣٠، ٢٠٠٦.
٧- د.مصدق عادل طالب، دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، مجلة الحقوق، العدد٥، السنة ٢، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٩،ص١٧٧.
٨- د.نجم عبود مهدي، حقوق الانسان الاقتصادية والاجتماعية في الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية(حق وحق الضمان الاجتماعي انموذجاً) ، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة ٢، المجلد٢، العدد٣، الجزء١،اذار٢٠٨،

الدساتير والقوانين

١- الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥.

٢- الدستور المصري لسنة ٢٠١٤.

٣- الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر سنة ١٩٤٨.

المراجع الاجنبية

1- Max Gounelle , Introduction au droit public ed ,montchrestien,1989.