



الإطار الدستوري لحق العمل

أ.د. حسين جبار النائلي

م.م. شيماء صالح ناجي

جامعة بابل / كلية القانون

جامعة بابل / كلية القانون

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٣/٧ تاريخ قبول البحث ٢٠٢٢/٤/١٣ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٢/٩/٣٠

يرتكز الحق في العمل على عدد من الحقوق المرتبطة فيما بينها ، والمتكاملة تكاملاً وثيقاً وجميعها تدور حول غاية واحدة هي حماية حق العمل وحقوق العمال ، فحق العمل ليس حقاً فردياً أو أحادي الأبعاد ، وإنما يتضمن عدداً من الحقوق المرتبطة فيما بينها ، فهي من ناحية عبارة عن حقوق وحرريات تقليدية ، ومن ناحية أخرى عبارة عن حقوق حديثة ، أو مستحدثة ، وجميعها ترتب التزامات قانونية على عاتق الدول ، فحق ايجاد العمل ، وحمايته وتنظيمه قانونياً وحمايته قضائياً والمساواة ، وتحقيق تكافؤ الفرص في الحصول عليه وفقاً لشروط عمل منصفة ولانقة كلاًها حقوق وحرريات مرتبطة بحق العمل.

The right to work is based on a number of interrelated and closely integrated rights, all of which revolve around one goal, which is the protection of the right to work and the rights of workers. Traditional rights and liberties, on the other hand, are modern or newly created rights, and all of them entail legal obligations on states. The right to find work, protect it and organize it legally, protect it judicially, equality, and achieve equal opportunities in obtaining it according to fair and decent working conditions are all rights and freedoms related to the right the work.

الكلمات المفتاحية: الاطار الدستوري، حق العمل، الالتزامات القانونية، ايجاد العمل، حماية العمل.



المقدمة

يستلزم الاعتراف بالحق في العمل بوصفه من حقوق الإنسان ، وإنَّ لكل فرد من الأفراد الحق في العمل ، فهو يعني المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني ، والحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل المستوى المعيشي اللائق ، وهكذا فهو يكفل وجود كل فرد في الحياة الاقتصادية .

ويعني الحق في العمل توزيع فرص العمل واطاحة الاستفادة من الموارد على نحو يتيح مشاركة كل من يبحث عن فرصة عمل ، ولا تتحقق تلبية الحق في العمل بالمشاركة في أي لون من ألوان النشاط الاقتصادي، وامكانية اتاحة الفرصة لكل إنسان لكسب الرزق بعمل يختاره ، أو يقبله بحرية أي وجود عنصر هام وهو عنصر الاختيار أو الحرية ، فالأمر لا يقتصر فقط على توزيع العمل ومشاركة الجميع به؛ بل الأسلوب الذي يفضله الشخص لكسب رزقه وهو من ضمانات حقوق الإنسان.

وقد أكدت معظم الدساتير على الحق في العمل ، وكذلك العهود والمواثيق الدولية على الحق في العمل ومنها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة (١/٦) ((الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في ان تتاح له امكانية كسب رزقه بعمل))، وكذلك المادة (٢/٦) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ على واجب الدول الأطراف على العمل على أن ((توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه)) .

ولتأكيد حماية حقوق العمال في الدساتير والمواثيق الدولية يتطلب وجود جهة تتابع تطبيق هذا الأمر على أرض الواقع؛ لتفادي حصول انتهاكات لهذه الحقوق، وهنا يظهر دور القضاء ؛ لياخذ مكانه في التطبيق السليم لهذه القواعد ، وتكفل الدساتير ضمان حق التقاضي للأفراد بإنشاء قضاء متخصص يكفل ضمان هذا الحق.

أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث لحماية حقوق الطرف الضعيف لاختلاف المركز القانوني لكل من العامل عن صاحب العمل بحيث يجعل من أحكامها غير وافية؛ ولذلك أقرت الدساتير ، وكذلك التشريعات القانونية أينما كانت بضرورة عدم المساس بحقوق العمال ، وبنصوص قانونية تختص بعلاقة العمل بحيث لا يتم إلا لفائدة العامل، ومنها المشرّع العراقي إذ بيّن الحقوق الواردة في قانون العمل ، التي تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، وكذلك المشرّع المصري الذي نصّ على بطلان كل شرط ، إذا كان في تطبيقه انتقاص من حقوق العامل المقرر له في القانون، ويترتب على هذا المعنى ، أنَّ قانون العمل يتميز في مفهومه الواسع بغلبة القواعد الأمرة الملزمة فيه.



مشكلة البحث :

للأهمية المتزايدة التي يتمتع بها قانون العمل ؛ فهو يتضمن علاقات غير متكافئة بين العامل ، وصاحب العمل وإنَّ المطلع على قوانين العمل في العراق والدول المقارنة يجد أنَّ الصفة التي تغلب عليها هي الصفة الآمرة، ولكن هل يكفي هذا الطابع الإلزامي في القانون لتحقيق التوازن والتوفيق بين الحريات الأساسية المدنية والسياسية، وبين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، ومراعاة التفسير الأصح للعامل في حال غموض النص .

خطة البحث :

يتمّ تناول هذا البحث في مبحثين : يتمّ في المبحث الأول بيان مفهوم الحق في العمل في مطلبين: المطلب الأول يتضمن التعريف بحق العمل في فرعين: الفرع الأول يتضمن تعريف حق العمل ، والفرع الثاني يتضمن الطبيعة القانونية لحق العمل ، وفي المطلب الثاني ندرس الأساس الدستوري والقانوني لحق العمل ، في فرعينا الفرع الأول ، الأساس الدستوري لحق العمل ، وفي الفرع الثاني الأساس القانوني لحق العمل . أما في المبحث الثاني ، فيتمّ تناول موقف القضاء الدستوري من حق العمل وتطبيقاته في مطلبين: في المطلب الأول ، موقف القضاء الدستوري من حق العمل ، في فرعين: في الفرع الأول ، الرقابة القضائية لحماية حق العمل ، وفي الفرع الثاني ، الرقابة الدستورية لحماية حق العمل ، وفي المطلب الثاني ، تطبيقات القضاء الدستوري على حق العمل ، في فرعين: الفرع الأول ، تطبيقات القضاء الدستوري في العراق ، وفي الفرع الثاني ، تطبيقات القضاء الدستوري في الدول المقارنة ، ومن ثم الخاتمة ، ويتم فيها استعراض النتائج والتوصيات .

المبحث الأول

مفهوم حق العمل

يعدّ العمل أساس الحياة ومحركها ، وهو وسيلة الإنسان في سبيل الاستمرار في الحياة وبقائهم وتحقيق سعادتهم كما لا يخفى أهمية قوانين العمل المنظمة لعلاقات العمال بكافة مستوياتها للدولة الحديثة حيث لها أهمية كبيرة في بيان المراكز القانونية لكلّ فئة من الفئات التي تعنى بها هذه القوانين ، لذلك سيتمّ بيان الحق في العمل في مطلبين: في المطلب الأول التعريف بحق العمل، وفي المطلب الثاني الأساس الدستوري والقانوني لحق العمل.



المطلب الأول

التعريف بحق العمل

إنَّ العمل هو المصدر الوحيد لعمران الأرض واستخراج كنوزها ، إذ أنَّ الأمر لا يتوقف على اعطاء الدولة الحق في التصرف وحدها في شؤون العمل والعمال ؛ بل يعطي للعمال انفسهم الحق في ممارسة تلك الحقوق وإيجاد أنواع خاصة من النقابات والتنظيمات ؛ بغية توفير السبل اللازمة للحفاظ عليه ، ولأجل بيان حق العمل يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول ، تعريف حق العمل ، وفي الفرع الثاني ، الطبيعة القانونية لحق العمل .

الفرع الأول

تعريف حق العمل

يعرف حق العمل بأنه ((حرية الإنسان في اختيار العمل المشروع الذي يلائمه ، فلا يحال بينه وبين العمل الذي يريد اداؤه وحق الإنسان في اقتضاء الأجر العادل مقابل عمله الذي يكفل له ولأسرته العيش الكريم))^(١).

ويعرّف أيضاً بأنه ((تلك المصالح المحمية بالاتفاقيات والإعلانات الدولية والتشريعات الداخلية والممنوحة لكل من يؤدي عملاً لقاء اجر تحت اشراف صاحب العمل ويستوي في ذلك أن يكون العمل مؤدي داخل نطاق دولة معينة أو خارجها وسواء كان العامل وطنياً ام اجنبياً تشمل حق العامل في الاجر والضمان الاجتماعي))^(٢).

ويرتكز الحق في العمل على عدد من الحقوق المرتبطة فيما بينها والمتكاملة تكاملاً وثيقاً ، وجميعها تدور حول غاية واحدة هي حماية الحق في العمل وحقوق العمال ، فحق العمل ليس حقاً فردياً أو احادي الأبعاد، وإنما يتضمن عدداً من الحقوق المرتبطة فيما بينها فهي من ناحية عبارة عن حقوق وحریات تقليدية ومن ناحية أخرى عبارة عن حقوق حديثة أو مستحدثة ، وجميعها ترتب التزامات قانونية على عاتق الدول فحق إيجاد العمل وحمایته وتنظيمه قانونياً، وحمایته قضائياً والمساواة وتحقيق تكافؤ الفرص في الحصول عليه وفقاً لشروط عمل منصفة ولاتئة كلها حقوق وحریات مرتبطة بحق العمل^(٣).

ولا يقتصر حق العمل على توفير أو ضمان تحقيق اجر عادل للعمال في ظل ظروف عمل ملائمة فحسب؛ بل هناك حقوق أخرى مكاملة كالحق في تكوين النقابات والحق في المشاركة في إدارة المشاريع التي يعمل فيها العامل والحق في الاضراب والحق في الراحة ، والتمتع بأوقات الفراغ ولم تأت هذه المكاسب بخطوة واحدة ؛ وإنما كانت نتيجة لتغييرات كبيرة تناولت مفاهيم مختلفة على المستوى الاقتصادي والثقافي والاجتماعي^(٤).



الفرع الثاني

الطبيعة القانونية للحق في العمل

تغلب على قواعد قانون العمل في الدول المختلفة الصفة الآمرة ، وإن هذه القواعد القانونية إما أن تكون قواعد أمرة ، أو قواعد مفسرة أو قواعد مكملة ، فالأولى لا يجوز للأفراد مخالفتها وهي القواعد التي تأمر بسلوك معين ، أو تنهى عنه ، ولا يجوز للأفراد الاتفاق على خلاف الحكم ، الذي تقرره ؛ إذ أن قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ يبيّن في معظم قواعده تدخل الدولة ، مما أدى إلى القول إنّه يدخل في إطار القانون العام ؛ لأنّ تغيير المفهوم التعاقدى التقليدي لم يعد محكوماً مبدأً سلطات الإرادة وحرية التعاقد التي كانت سائدة في مطلع القرن التاسع عشر ، قد أكدها القانون المدني العراقي والقانون المدني الفرنسي^(٥) .

ومن ملاحظة التطور التاريخي الذي مرّت به علاقات العمل في المراحل التي اعقبت الثورة الصناعية وتدخل الدولة ، كلّ هذا أضفى الطابع الالزامي لقانون العمل ، فقد وضع فيه المشرّع العراقي ضمانات كثيرة لحقوق العمال ، وعقوبات رادعة لمنع مخالفة أحكامه ومن ضمن الضمانات ما نصّت عليه المادة (١٤) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بأنّ :

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

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

ثالثاً: عند عدم وجود نص من هذا القانون يصرار إلى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها القانون)) ، وأشارت المادة (٥٨) أنّ 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 صاحب العمل السابق إلى الجديد عند انتقال ملكية المشروع تجاه العامل وكلاهما متضامان في الوفاء بها .

من كلّ ما تقدم يتبين أنّ قانون العمل أكثر من أيّ قانون آخر يتصف بخصائص النظام العام ، وهذا النظام الاجتماعي يسعى إلى تحسين أوضاع العمال من جميع النواحي ، وأن تطلب ذلك إيقاف القواعد الآمرة ولاسيما عندما تكون الأحكام التي يتفق عليها المتعاقدون أو نص عليه قانون آخر أو نظام معين أكثر فائدة للعمال وهذا الأمر يقرره القاضي وهذه الميزة جديرة بالاهتمام والوقوف عندها ؛ لأنّها تلخص جوهر قانون



العمل بأسره، وعندما يقرها المشرع المعاصر يضع في حسابه ترجيح كفة العمال كلما أمكن ذلك في ظل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة^(٦).

المطلب الثاني

الأساس الدستوري والقانوني لحق العمل

يعدّ عقد العمل من العقود المسماة التي تخضع لأحكام القواعد العامة، إذ أنّ القانون الخاص لا يحمي العامل بالقدر الكافي؛ لذلك يضع المشرع الدستوري والقانوني تشريعات عمل لتأسيس علاقات العمل بين أطراف العقد بصورة متوازنة بين كلّ من العامل وصاحب العمل، ومن هنا فرض القانون التزامات متقابلة بين كلّ من طرفيه؛ إذ يستطيع أيّ من الطرفين الامتناع عن الاداء كوسيلة للتنفيذ، وعلى الرغم من حقيقة اقرار القواعد العامة بذلك، إلا أنّ اختلاف المركز القانوني لكلّ من العامل عن صاحب العمل يجعل من أحكامها غير كافية لحماية حقوق الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وتبعاً لما تقدم اقرّ المشرع بضرورة عدم المساس بحقوق العامل وحقه في العمل بنصوص دستورية وقانونية تخص بصفة أساسية بتنظيم علاقة العمل^(٧).

لذلك يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول الأساس الدستوري لحق العمل في الفرع الثاني الأساس القانوني لحق العمل.

الفرع الأول

الأساس الدستوري لحق العمل

أضحت حرية العمل من الأسس الجوهرية لكلّ نظام بعد أن زالت القيود التي كانت تقيد هذه الحرية في العصور القديمة والمتمثلة بالرق والسخرة، إذ كفلت دساتير الدول هذا الحق ونصّت عليه بصورة واضحة وصریحة ومن هذه الدساتير الدستور العراقي.

وكذلك الدستور المصري لعام ١٩٧١ الملغى في المادة (٨) منه وكذلك الدستور المصري لعام ٢٠١٤ النافذ حالياً إذ نصّ في المادة ١٢ منه أنّ ((العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ولا يجوز التزام أيّ مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة لمدة محددة وبمقابل عادل ومن دون اخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل) وأشار 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 تعسفاً وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون) اضافة إلى مواد أخرى في الدستور ضمنت حق العمل ونظمت اصوله^(٨).



وكذلك الدستور الفرنسي لعام ١٩٥٨ النافذ فقد أشار في الديباجة الخاصة بدستور ١٩٤٦ التي عدّ جزءاً من دستور ١٩٥٨ إلى الحق في العمل (كلّ شخص) لديه واجب العمل والحق في العمل ، ولا يجوز أن يعاني أيّ شخص من الضرر في عمله أو في وظيفته بحكم أصله أو آرائه أو معتقداته .

أمّا الدستور الأمريكي لعام ١٧٨٧ في التعديل الثالث عشر الذي تم إقراره عام ١٨٥٦ حيث منع الدستور فرض العمل بالإكراه إلّا إذا كان عقاباً على جرم اقترفه إنسان وثبت إدانته فيه ، وأجاز الكونجرس إصدار التشريع اللازم لتنفيذ ذلك ، فقد نصّت الفقرة الأولى من التعديل الثالث عشر (تحرم العبودية والخدمة الاكراهية فيما عدا كعقاب على جرم حُكّم على مقترفه بذلك حسب الأصول في الولايات المتحدة ولأيّ مكان خاضع لسلطاتها.

أمّا الدستور العراقي فقد نص على حق العمل وأشار إليه في المادة (٢٢/أولاً) (العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة ثانياً: ينظم القانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية ثالثاً: تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها وينضم ذلك بقانون) و مواد أخرى^(٩) .

يتضح مما تقدم أنّ هناك من الدساتير ما أشار بصراحة ووضوح إلى حق العمل كالدستور الفرنسي والدستور المصري والدستور العراقي ، ونظمه ونظم الحقوق المتعلقة به والمرتبطة به وهناك من الدساتير التي تنصّ على حق العمل إلّا بصورة ضمنية وليس بصورة واضحة وصريحة كالدستور الأمريكي والدستور الموريتاني^(١٠).

الفرع الثاني

الأساس القانوني لحق العمل

إنّ تشريعات العمل تحتل مركزاً هاماً بين بقية القوانين ، وتتمتع بذاتية مستقلة عن سواها وترجع أهمية تشريعات العمل إلى اتصال هذه التشريعات الوثيق بالحاجات الأساسية للمجتمع فمن الناحية الاجتماعية نجد أنّها تمتد إلى فئات كبيرة من المجتمع ، وتسعى إلى حمايتهم وضمان المعاملة العادلة لهم من جميع النواحي والأجور والرعاية الطبية والإجازات اللازمة وكذلك تحقيق الأمن الاجتماعي، أمّا من الناحية الاقتصادية فإنّ قانون العمل بتنظيمه العلاقة بين العمل ورأس المال المستثمر في الإنتاج يحقق مصلحة الاقتصاد القومي ويهدف إلى زيادة الإنتاج و تنمية النشاط الاقتصادي ، فضلا عن حماية الطبقة العاملة من البطالة^(١١).

لقد صدر أول تشريع للعمل في العراق رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ وبعد صدور هذا القانون ونتيجة لانضمام العراق قبل ذلك إلى منظمة العمل الدولية سنة ١٩٣٢ نشطت حركة التشريع العمالي بشكل مصادقة على بعض اتفاقيات العمل الدولية ، وتعرض هذا القانون إلى تعديل هام بعد ست سنوات من صدوره ، فقد عدلت أحكامه بموجب قانون التعديل رقم (٣٦) لسنة ١٩٤٢ ، وقد أدت التطورات اللاحقة لهذا التعديل



ومنها تنامي حركة التصنيع وازدياد عدد العمال وارتفاع وعيهم إلى إصدار قانون جديد للعمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ ليحل محله القانون رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ ثم صدور قانون العمل رقم (١٧١) لسنة ١٩٦٧ ثم صدر قانون برقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ ثم صدر القانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وأخيراً قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إذ أنّ تاريخ التشريع العراقي فيما يخص تشريعات العمل حافل بكثير من التشريعات التي صدرت ونظمت حقوق العمال تجاه أصحاب العمل (١٢).

أمّا في مصر فقد صدر قانون العمل النافذ حالياً رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ الذي ألغى قانون العمل السابق رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١، أمّا قوانين العمل في فرنسا (code du travail) فهي مجموعة منظمة من معظم القوانين واللوائح المعمول بها في قانون العمل التي تعلق أساساً بموظفي القطاع الخاص بموجب عقود العمل بينما الموظفين في القطاع العام يخضعون لقوانين الأفراد وقد تم تعديل هذا القانون تحت اسم جمع ((قانون العمل في فرنسا لعام ٢٠١٦ أو قانون الخمري))، أمّا تاريخ جمع قوانين العمل ففي ١٤ / اذار / ١٨٩٦ طرح النائب الاشتراكي (ارثر غروسير) ملف مشروع قانون بشأن تدوين قوانين العمل نجحت مشاريع وقوانين وقرارات عدّة في هذا المجال ولكن لاقت صداها في عام ١٩٠٦ مع وزارة فيفاتي في كتابه في اربعة كتب من قوانين العمل (١٣).

أمّا في امريكا يأتي قانون العمل الامريكى الحديث في الغالب من مجموعة من القوانين ، التي تم تحريرها بين عام ١٩٣٥ و ١٩٧٤ والتفسيرات المتغيرة للمحكمة العليا الامريكية وتشرف وزارة العمل الامريكية على أكثر من ١٨٠ قانوناً فيدرالياً تنظم أنشطة مكان العمل وتنفيذها ، وتغطي هذه القوانين كل شيء من تعريف الوظيفة إلى القوانين التي تنظم من يمكنه العمل والمواقف التي يجب أن تدفع مقابلها (١٤).

المبحث الثاني

موقف القضاء الدستوري من حق العمل وتطبيقاته

يعد موضوع حق العمل من المواضيع الهامة والمؤثرة في حياة معظم المجتمعات لاسيما المجتمعات التي تشكل فيها اليد العاملة نسبة كبيرة من مجموع سكانها ، لذلك يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: في المطلب الأول ، موقف القضاء الدستوري من حق العمل ، وفي المطلب الثاني تطبيقات القضاء الدستوري عن حق العمل .





المطلب الأول

موقف القضاء الدستوري من حق العمل

تنقسم الضمانات القضائية المتمثلة بالرقابة القضائية على الرقابة القضائية التي يمارسها قضاء العمل المتخصص على علاقات العمل ، والرقابة القضائية من منطلق أعلى وأشمل وهي الرقابة القضائية الدستورية التي يمارسها القضاء الدستوري سنتناولها كل في فرع مستقل .

الفرع الأول

الرقابة القضائية لحماية حق العمل

لقضاء العمل دور مؤثر وهام في تطبيق الجزاء المقرر في تشريعات العمل التي تفرض على المخالف لقواعد قانون العمل الأمانة والتي تهدف لزجر المخالف وردع غيره لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل ، إذ أنّ وجود قضاء متخصص بدعاوي العمل تقتضيها الضرورة القضائية ، لتحقيق العدالة وسرعة حسمها يهدف إلى خلق التوازن بين قوة صاحب العمل وضعف العامل وتحقيق الاستقرار في علاقات العمل بالشكل الذي تنعكس آثارها في العامل وبعد الغاء قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ وبإصدار قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ فقد اقيم جهازا قضائيا ضمن وزارة العمل ينظر في منازعات العمل والضمان كافة ، ويتمتع هذا الجهاز بالاستقلال التام وتمتع أحكامه وقضائه بالحصانة التامة وتميز إجراءاته وقراراته بقوة الأحكام والقرارات القضائية ذاتها التي يتميز بها القضاء العادي ، أنّ اختصاص هذه المحاكم انما تنظر في المنازعات جميعها التي تنشأ بين صاحب العمل والعمال التي تظهر عند تطبيق كل أحكام قانون العمل والانظمة الخاصة بقانون العمل والعقود المالية الفردية والجماعية والمتعلقة بالحقوق الشخصية وما يترتب على ذلك من تعويضات أو التي تتعلق بالجرائم والمخالفات الخاصة بالعمل وما يترتب عليها من عقوبات جزائية^(١٥) .

وهناك مجموعة من الاختصاصات تختص بها محكمة العمل منها الاختصاصات التقليدية^(١٦) التي تثور عند قيام احد طرفي الخلاف الفردي في علاقة العمل بالطعن امامها ، وكذلك هناك الاختصاص المدني لمحاكم العمل الذي أشارت اليه المادة (١٤ / ثانياً) واختصاص محكمة العمل بالتعويض وفقاً للمواد (٤٨ / ثانياً / ب) والمادة (٤٩ / ثانياً) .

كذلك الاختصاص الجزائي الذي تمارسه محكمة العمل استنادا لما ورد في قانون العمل النافذ بوصفه جزءاً من التشريع العمالي المصدر الأول لقاعدة شرعية الجرائم والعقوبات في مجال العمل ، ويلاحظ أنّ معظم العقوبات التي يتضمنها بقانون العمل توقع على صاحب العمل بوصفه المسؤول عن الاشراف الإداري على شؤون العمل^(١٧) .

أمّا بقية تشريعات العمل فقد أفردت معظم التشريعات العمالية قضاءً متخصصاً بالمنازعات العمالية وطبقت قواعد تتسم بطابع خاص يختلف عما هو مألوف في الدعوى الأخرى على الرغم من أنّ قاضي العمل يطبق



نصوص القانون المدني بالنسبة للمسائل ، التي لم يرد نص بحكمها في قانون العمل ، ومن هذه التشريعات نص المشرع المصري في المادة (٧١ / ١) من قانون العمل النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على أن (تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية كافة المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون) (١٨) .

أمّا في فرنسا فتوجد محكمة متخصصة ضمن المحاكم المتخصصة وهي محكمة العمل ومحكمة الضمان الاجتماعي والمحكمة التجارية ومحكمة العلاقات الزراعية ، إذ يوجد مجلس قضاة للحكم في الشؤون العمالية الذي يحل النزاعات بين أصحاب العمل والعمال.

الفرع الثاني

الرقابة الدستورية لحماية حق العمل

إنّ النص على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومنها حق العمل في الدستور غير كافٍ من الناحية النظرية ، فلا بد عملياً من توفير حماية لهذه الحقوق ، لإلزامها بالحق لا يكفي من غير توفير الحماية اللازمة له، لذلك فإنّ النصوص الدستورية يتولاها القضاء الدستوري بالحماية اللازمة من خلال فرضه نوع من الرقابة اللازمة على حق العمل وعلى النصوص الدستورية بشكل عام على كلّ تشريع يحمل مخالفة لأحكام الدستور .

وعلى الأحكام الصادرة عن المحكمة الدستورية العليا في العراق في قضايا العمل قليلة ، ومع ذلك صدرت عنها ما يؤكد الحق الدستوري في العمل بمناسبة النظر في دعوى دستورية مقامة أمامها ، فقد أشارت في احد أحكامها إلى أنّ العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة تطبيقاً لأحكام المادة (٢٢ / ١) من الدستور ، إلا أنّ الحق يجب أن يمارس في ضوء القانون وبما يحقق المصلحة العامة وتكافؤ الفرص ؛ لأنّ العراقيين متساوون أمام القانون دون تمييز استناداً إلى المادة (١٤) من الدستور (١٩) .

المطلب الثاني

تطبيقات القضاء الدستوري على حق العمل

يتم تناول هذا المطلب في فرعين : الفرع الأول لتطبيقات القضاء الدستوري في العراق ، وفي النوع الثاني تطبيقات القضاء الدستوري في الدول المقارنة .



الفرع الأول

تطبيقات القضاء الدستوري في العراق

يمارس القضاء الدستوري دوراً هاماً وبارزاً في حماية الطبقة العمالية من القوانين ، التي تمس بحقوقهم وتكون مخالفة في مضامينها للدستور النافذ ، وقد أصدرت المحكمة الاتحادية العليا في العراق قرارات عدّة في هذا الشأن نذكر منها:-

القرار المرقم (٥٦ / اتحادية / ٢٠١٦) القاضي أنّ (قرارات محاكم العمل قرارات قضائية بحته شأنها شأن قرارات المحاكم الأخرى ضمن تشكيلات مجلس القضاء الأعلى، والمحكمة بهذا الوصف لا تخل بمبدأ استقلال القضاء وترك المحكمة الاتحادية العليا أنّ نص المادة (١٦٥) من قانون العمل جاء تشريعياً نظراً لتعلق عمل المحكمة بقضايا محددة محصورة بشريحة واحدة من المجتمع وهي شريحة العمال مما يستوجب وجود من يمثلهم ويمثل طبقة ارباب العمل لكي تتوصل المحكمة إلى القرار الصائب في مثل هذه الدعوى بناءً عليه فأنت المحكمة الاتحادية العليا ترى عدم وجود تعارض بين نصّ المادة ١٦٥ من قانون العمل النافذ والمبادئ الدستورية التي اشار اليها مقدم الطلب) .

وعادت المحكمة لتعدل عن رأيها السابق في القرار أعلاه بإصدار قرارها المرقم (٦٧/اتحادية / ٢٠٢١) الصادر في ٢٩/٩/٢٠٢١ المتضمن (يقتضي العدول عما جاء في القرار السابق وقررت المحكمة الحكم بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة ١٦٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والعدول عما جاء في قرارها بالعدد ٥٦ / اتحادية / ٢٠١٦) في (٢٣ / ٦ / ٢٠١٦) .

الفرع الثاني

تطبيقات القضاء الدستوري في الدول المقارنة

يتمّ التطرق في هذا الفرع ، إلى قرارات المحاكم الدستورية في فرنسا ومصر . ففي فرنسا أضحى حق العمل وتأمينه للمواطن من اختصاص القاضي الدستوري الفرنسي ، من خلال قراره رقم (٨٣ / ٥) ، وعلى المشرّع أن يفرض القواعد التي تكفل حق كلّ إنسان بالحصول على عمل والتي تمكن أكبر عدد ممكن من المواطنين من الحصول على وظائف . وعلى الرغم من تشديد القاضي الدستوري الفرنسي على ضرورة أن يسعى المشرّع العادي من خلال قوانينه على تأمين أفضل الظروف على أن يكون هذا الحق يشمل أكبر شريحة ممكنة من المواطنين ، واعتماد التدابير الرامية إلى تحسين ظروف عمل بعض الفئات كالشباب مثلاً .

وفضلاً عن ذلك اعترف القاضي الدستوري الفرنسي بعدة حقوق تتعلق بظروف العمل ، والحق في مشاركة العامل ، والعقد الجماعي ، وحق العامل في الانضمام إلى النقابات ، وحقه في الاضراب .(٢٠)



أمّا في مصر فقد كفل الدستور المصري حق العمل وجعله من الحقوق الأساسية ، إذ بينت المحكمة الدستورية العليا ذلك بتقديرها (أن العمل ليس شرفاً يمكن النزول عنه ولا هو منحة من الدولة تبسطها أو تقبضها على وفق مشيئتها لتحديد على ضوئها من يتمتعون بها أو يمنعون عنها ، ولا إكراه للعامل على عمل لا يتعلق بقيمة العمل ، أو غير ذلك من الشروط الموضوعية التي تتصل بالأوضاع التي يجب أن تمارس بها).^(٢١)

وكفّلت المحكمة الدستورية العليا اقتضاء الأجر العامل ، إذ قررت بموجب قرارها المرقم (٣) لسنة ١٩٩٧ بان (وحيث انه من كان ذلك وكان اقتضاء الأجر العادل مشروطاً بالفقرة الثانية من المادة (١٣) من الدستور المصري كمقابل للعمل ، تحمل الدولة مواطنيها عليه قسراً استيفاء من جانبها لدواعي الخدمة العامة ونزولاً عند مقتضياتها فان الوفاء بهذا الأجر توكيداً للعدل الاجتماعي واعلاء لقدر الإنسان)

وكذلك قررت المحكمة الدستورية العليا للعامل الحق في الحصول على اجازات سنوية وذلك لان الدستور قد خول السلطة التشريعية بموجب (م ١٣) منه إلى تنظيم حق العمل .

وكذلك فقد أصدرت المحكمة الدستورية العليا عام برقم ٢٠٢١ بشأن عدم دستورية عدد من المواد القانونية الواردة في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٠ قرارها الآتي :-

أولاً / عدم دستورية المادة ١٧٩ من قانون العمل الصادر رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فيما تضمنه من اعتبار تقدم أحد طرفي منازعة العمل الجماعية إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم أمراً ملزماً لخصمه بالمضي في هذه الإجراءات ولو لم يقبلها . ثانياً/ عدم دستورية نص البندين ٣ ، ٤ من المادة ١٨٢ من القانون ذاته فيما لم يتضمنه من اشتراط الأ يكون المحكم المختار عن التنظيم النقابي وكذلك المحكم المختار عن الوزارة المختصة في عضوية هيئة التحكيم المسند اليها الفصل في منازعة العمل الجماعية قد سبق اشتراكهما بأية صورة في بحث المنازعة ذاتها ومحاوله تسويتها .

ثالثاً/ رفض ما عدا ذلك من طلبات)

نستنتج مما تقدم أنّ للقضاء الدستوري أثراً واضحاً في النظر في دستورية قوانين العمل ، التي تنظم علاقات العمل وحقوق العمال ومن ثمّ عدم مخالفتها لأحكام الدستور .

الخاتمة :

النتائج

مما تم عرضه سنقف عن أهم النتائج :

- (١) أفرد المشرّع في العراق والدول محل الدراسة وغالبية التشريعات تشريعاً خاصاً ببطقة العمال في مواجهة أصحاب العمل ، وتضمنت هذه التشريعات ضمانات قانونية وقضائية هامة وخطيرة ، تكفل للعامل كلّ حقوقه ؛ حماية وتنفيذاً وفي مراحل العمل كافة .



- (٢) أكدت الدساتير محل الدراسة في البحث على حق العمل والمساواة وربطه بالعمال أمام القانون والقضاء في الأجور وتكافؤ الفرص ؛ فضلاً عن كثير من الحقوق والحريات المرتبطة بحق العمل .
- (٣) تتميز قواعد قانون العمل بالطابع الملزم التي لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها ، وهكذا فأبي مخالفة في ذلك يترتب عليها التعرض للجزاءات المنصوص عليها في قوانين العمل الجزائية والمدنية .

التوصيات /

١. ندعو وزارة العمل الشؤون الاجتماعية للعمل على التثقيف وزيادة الوعي القانوني بقانون العمل ، والحقوق الموجودة فيه ، التي يترتبها القانون لشريحة العمال وزيادة وعيهم بطريقة الاستفادة من هذه الحقوق بشكل قانوني وإجرائي سليم .
٢. أن تعمل الجهات المختصة بالعمل (وزارات العمل وما سواها من الهيئات) 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 .
٣. اتباع السبل القانونية والقضائية التي رسمتها قوانين العمل لحل المنازعات التي تنشأ عن العلاقة التنظيمية بين العامل وصاحب العمل .

المصادر والمراجع:

١. د. مصدق عادل طالب : دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال ، مجلة الحقوق ، العدد ٥ ، السنة ٢ ، الجامعة المستنصرية ٢٠٠٩ ، ص ١٧٩ .
٢. المصدر نفسه ، ص ١٧٩ .
٣. محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى : القانون الدولي لحقوق الإنسان ، الحقوق المحمية ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٤ ، ص ٣٢٢ - ص ٣٢٩ .
٤. د. نجم عبود مهدي: حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية في الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية (حق العمل وحق الضمان الاجتماعي امودجاً) ، مجلة جامعة تكريت للحقوق ، السنة ٢ ، المجلد ٢ ، العدد ٣ ، الجزء ١ ، اذار ٢٠١٨ ، ص ٨٢ .
٥. د. صبا نعمان رشيد ، سرى محي عبد الكريم الكتاني : الطبيعة القانونية للحقوق العمالية (أمرية الحقوق العمالية) ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد ٢٠١٧ ، العدد ٢ ، ٢٠١٧ ، ص ٢٨ .
٦. د. سعد جبار حسن : الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم ، العدد ٤٨ ، ٢٠٢١ ، ص ١٨ - ١٩ .
٧. د. صبا نعمان رشيد ، سرى محي عبد الكريم الكتاني : المصدر السابق ، ص ٢٩ .



٨. المواد (٢٦، ٤٢، ٣٠، ١٥، ١٤، ١٣، ٩٣) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤ .
٩. المواد (٢٤ ، ٢٩ / ثالثا ، ٣٠) من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ النافذ .
١٠. نصّ الدستور الموريتاني المصادق عليه بالاستفتاء الشعبي بتاريخ ١٢ يوليو ١٩٩١ في ديباجته قد أحال إلى التمسك بالمبادئ الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ والميثاق الافريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر في ٢٨ يوليو ١٩٨٧ وفي الاتفاقيات الدولية التي وافقت عليها موريتانيا ، ولم ينص الدستور الموريتاني على حق العمل ضمن متن نصوصه ، ولكن أحال التمسك بالمبادئ والمواثيق الدولية السالفة الذكر حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨ في المادة (١/٢٣) (لكل شخص حق العمل وفي حرية اختيار عمله ، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة) والحقوق المتفرعة عن حق العمل في الفقرات (٣/٢/٢٣) والمادة (٢٥/٢٤) أما الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان فقد نص في المادة (١٥) منه إلى (حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة و مرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ) .
١١. نادية فرحان السوداني : العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ٢٠١٢ ، ص ١٦ .
١٢. د. يوسف الياس : الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الإدارة ، الرصافة ، ١٩٨٨ - ١٩٨٩ ، ص ١٢ .
١٣. كوثر عبد الهادي محمود : التنظيم الدستوري لعلاقة الدولة بالفرد ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بابل ، ٢٠٠٧ ، ص ١٠٠ .
١٤. مقال بخصوص حقوق العمال في امريكا والقوانين المتعلقة بها منشور على الموقع الالكتروني : https://USAHello.org/ar/حقوق_العمال .
١٥. د. صبا نعمان رشيد الويسي ، علي كريدي راشد : ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون - جامعة بغداد / العدد الخاص السادس - ٢٠١٩ ، ص ٢٢٥ .
١٦. المادة (٦) من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
١٧. ومن الجرائم التي ورد النص عليها في قانون العمل العراقي النافذ جريمة التمييز بين العمال (المادة ٨) وجريمة رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه إلى النقابة أو التخلي عن عضويته فيها (المادة ٢/٨) وجريمة العمل الجبري أو الالزامي المادة (٩) وجريمة التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة (المادة ١٠) وجريمة مخالفة الأحكام الخاصة بالتشغيل المادة (٢٤) وجريمة مخالفة أحكام تشغيل العامل الاجنبي المادة (٣٦) وجريمة مخالفة الأحكام المتعلقة في إنهاء عقد العمل المادة (٥٢) وجريمة مخالفة الأحكام المتعلقة في الأجور المادة (٦٤) وجريمة مخالفة الأحكام المتعلقة



- بساعات العمل المادة (٧٣) وجريمة مخالفة الأحكام الخاصة بالإجازات والاعیاد والعطل الرسمية المادة (٨٣) وجريمة مخالفة الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة المادة (٩٤) وجريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بحماية العامل الحدث المادة (١٠٥) وجريمة مخالفة الأحكام الخاصة بحماية عمال المعالف والمناجم والمواد المعدنية المادة (١١٢) وجريمة مخالفة الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المادة (١٢٥) وجريمة مخالفة أحكام التفتيش م ١٣٥ .
- د. كاظم عبد الله الشمري ، مروة حسن لعبي : سياسة التجريم والعقاب في قانون العمل ، مجلة العلوم القانونية / كلية القانون - جامعة بغداد / العدد الخاص ١ ، ٢٠٢٠ ، ص ١٦٥ .
١٨. مثال ذلك حكم محكمة القاهرة الابتدائية جلسة ١٧/٦/١٩٦٢ ، جاء فيه (أنّ أحكام قانون العمل من النظام العام إلا أنّها شرعت لمصلحة العامل وتهدف إلى حماية العمال من الاستغلال الضار) وكذلك حكمها في ٢٦/٤/١٩٦٢ وكذلك حكم محكمة استئناف القاهرة ، ١٩٦٥ ، وحكم محكمة بور سعيد ١٩٦٢ .
١٩. قرار المحكمة الاتحادية ، رقم ١ ، اتحادية ، ٢٠٢٠ متاح على الموقع الإلكتروني : www.iraqfsc.iq/krarat/1/2020/1 .
٢٠. د. علي مجيد العكيلي : الحماية الدستورية للحق في العمل ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة مصر ، ٢٠٢٠ ، ص ٨٤ .
٢١. المصدر نفسه ، ص ٨٧ .
- المصادر /
- (١) د. سعد جبار حسن : الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم ، العدد ٤٨ / ٢٠٢١ .
- (٢) د. صبا نعمان رشيد ، سرى محيي عبد الكريم الكناني : الطبيعة القانونية للحقوق العمالية (أمرية الحقوق العمالية) ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد ١ ، العدد ٢ / ٣١ ديسمبر كانون الأول ٢٠١٧ .
- (٣) د. صبا نعمان رشيد الويسي ، علي كريدي راشد : ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون بغداد / العدد السادس ، ٢٠١٩ .
- (٤) د. علي مجيد العكيلي : الحماية الدستورية للحق في العمل ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة مصر ، ٢٠٢٠ .
- (٥) د. كاظم عبد الله الشمري ، مروة حسن لعبي : سياسة التجريم والعقاب في قانون العمل ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، بغداد ١ ، ٢٠٢٠ .



- (٦) كوثر عبد الهادي محمود : التنظيم الدستوري لعلاقة الدولة بالفرد ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بابل ، ٢٠٠٧ .
- (٧) محمد يوسف علوات ومحمد خليل موسى : القانون الدولي لحقوق الإنسان ، الحقوق المحمية ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٤ .
- (٨) د. مصدق عادل طالب : دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال ، مجلة الحقوق ، العدد ٥ ، السنة ٢ ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٩ .
- (٩) نادية فرحان السوداني : العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠١٢ .
- (١٠) د. نجم عبود مهدي : حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية في الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية (حق العمل وحق الضمان الاجتماعي انموذجاً) ، مجلة تكريت للحقوق ، السنة ٢ ، المجلد ٢ ، العدد ٣ ، الجزء ١ ، اذار ٢٠١٨ .
- (١١) د. يوسف الياس : الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ، وزارة العمل ، الرصافة ، ١٩٨٨ - ١٩٨٩ .

