



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية القانون والعلوم السياسية



الحق في العمل اللائق في الاتفاقيات الدولية وأثره في التشريعات العراقية

رسالة مقدمة

إلى مجلس كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة ديالى وهي جزء من متطلبات نيل درجة
الماجستير في القانون العام - حقوق الإنسان والحريات العامة

من الطالب

وليد محمود عبد القيسي

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

أحمد فاضل حسين

٢٠٢٣ م

١٤٤٤ هـ

Abstract

Decent work is one of the important and modern issues that seek to provide more guarantees and rights for workers in any society, as work in its recognized (traditional) concept limits the state's duty to provide job opportunities for all individuals who are able to it and to ensure that workers receive their fair wages in return What they do of work, but the right to decent work has gone beyond that, as it does not seek to provide job opportunities and ensure obtaining wages only, In order to establish more rights and guarantees that are granted to workers, international conventions on workers' rights have been approved and included the need to provide more guarantees for workers, the most important of which is the existence of an employment contract that regulates the work relationship between the worker and the employer, considering the contract as a legal argument that the worker can refer to in Claiming his rights whenever the employer fails or violates the terms of this contract. The right to decent work does not stop at this right. Rather, it includes many rights and guarantees, such as regulating working hours and vacations granted to workers, and providing a government inspection body or committees that seeks and monitors the enforcement of labor laws on the ground. With the existence of specialized courts to consider labor issues and other guarantees, the Iraqi Labor Law No. (37) for the year 2015 was based, According to what was approved in international conventions in the field of providing decent work, as well as the Law of Retirement and Social

Security for Workers No. (39) of 1971, as Iraqi laws were keeping pace with the international development taking place in the field of protecting workers' rights and public freedoms, and the Iraqi legislator and concerned government agencies did not stop The rights of workers only then, but it seeks to approve more guarantees for workers in order to provide the right to decent work at the highest levels, through its endeavor to amend legislation, but rather to pass laws that keep pace with the development taking place in the field of protecting workers' rights internationally, instead of some laws Which was approved a long time ago, as is the case in the current retirement and social security law, so the right to decent work has been organized and approved in Iraqi legislation, To ensure that workers enjoy the benefits of this right, which in turn contributes to the provision of stable, secure and continuous work for the segment of workers, without the worker being at the mercy and humanity of the employer, who may sometimes infringe on workers' rights. Against those who violate it, the right to work according to the current Iraqi labor law is the right to decent work with all the rights and legal guarantees that this right entails.

قال تعالى :

((وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ))

سورة التوبة الآية (١٠٥)

قال النبي محمد (صلى الله عليه وسلم)

((والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبله فيحتطب على ظهره خير
له من أن يأتي رجلاً فيسأله أعطاه أو منعه))^١

- احمد بن علي بن حجز العسقلاني , " فتح الباري بشرح صحيح البخاري " , دار المعرفة , بيروت , ص ١٤٧٠^١

الإهداء ...

أهدي ثمرة جهدي :

إلى اعز الناس في الوجود "أمي وأبي" .

وإلى اخوتي الاعزاء .

وإلى أستاذي المشرف الدكتور أحمد فاضل حسين المحترم الذي بذل معي كل ما يستطيع من جهد وأمدني بكل ما لديه من معلومات لإتمام هذه الرسالة .

وإلى جميع الاساتذة اعضاء لجنة مناقشة هذه الرسالة المحترمين .

وإلى السيد رئيس مجلس الوزراء المهندس محمد شياع السوداني المحترم .

وإلى السيدة خلود حيران مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال المحترمة, والسيدة ضمياء سلمان معاون المدير العام المحترمة .

وإلى جميع أساتذتي الكرام الذين تعلمت منهم الكثير منذ أن وطئت قدمي المدرسة وإلى يومنا هذا .

وإلى جميع العمال في بلدي العزيز العراق , وللمهتمين بحقوق الانسان عامة وحقوق العمال بشكل خاص .

أهدي لهم ثمرة مجهودي المتواضع في بحثي العلمي ...

الباحث

وليد محمود عبد القيسي

شكر وتقدير ...

لا يسعني وانا اتقدم برسالتي الموسومة (الحق في العمل اللائق في الاتفاقيات الدولية وأثره في التشريعات العراقية) للمناقشة إلا أن أتقدم بالشكر لأستاذي المشرف أ.م.د احمد فاضل حسين المحترم الذي لم يبخل علي بوقته الثمين ولا بمعلوماته القيمة إذ كان لي خير عون لإتمام هذه الرسالة .

كما أشكر جميع اساتذة كلية القانون والعلوم السياسية في جامعة ديالى على كل ما قدموا لي من نصح ومعلومات كانت حافزاً لي ودافعاً في مشواري الدراسي .

واشكر السيد رئيس مجلس الوزراء المهندس محمد شياع السوداني المحترم ,الذي أمدني بالمعلومات الكثيرة و الهامة من اجل اتمام رسالتي .

وأشكر السيدة خلود حيران مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال , والسيدة ضمياء سلمان معاون المدير العام , على كل التسهيلات والدعم الذي قُدمَ لي من اجل جمع المعلومات الخاصة برسالتي .

وإلى جميع زملائي موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الذين ساهموا في إمدادي بالمعلومات والمصادر لإتمام الرسالة .

وأشكر موظفات مكتبة كلية القانون والعلوم السياسية في جامعة ديالى , ومكتبة كلية القانون في جامعة بغداد .

وأخيراً أشكر كل من ساندني في دراستي .

الباحث

وليد محمود عبد القيسي

المخلص

يعد العمل اللائق من المواضيع المهمة والحديثة التي تسعى إلى توفير المزيد من الضمانات والحقوق لشريحة العمال في اي مجتمع , إذ أن العمل بمفهومه المتعارف عليه (التقليدي) , يحصر واجب الدولة في توفير فرص العمل لجميع الافراد القادرين عليه وضمان حصول العمال على اجورهم العادلة نظير ما يقومون به من اعمال , الا ان الحق في العمل اللائق قد تعدى ذلك فهو لا يسعى إلى توفير فرص العمل وضمان الحصول على الاجور فقط , وانما قد جاء بضمانات اوجب توافرها في التشريعات الاجتماعية التي تحكم وتنظم علاقات العمل , من اجل اقرار المزيد من الحقوق والضمانات والتي تمنح للعمال , فقد اقرت الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق العمال وتضمنت ضرورة توفير المزيد من الضمانات للعمال ومن اهمها وجود عقد عمل ينظم علاقة العمل في ما بين العامل وصاحب العمل , باعتبار العقد حجة قانونية يستطيع العامل الرجوع لها في المطالبة بحقوقه متى ما اخفق او خالف صاحب العمل بنود هذا العقد , ولا يقف الحق في العمل اللائق عند هذا الحد بل هو يشمل الكثير من الحقوق والضمانات كتنظيم ساعات العمل والاجازات الممنوحة للعمال , وتوفير جهاز او لجان تفتيشية حكومية تسعى وتراقب انفاذ قوانين العمل على ارض الواقع مع وجود محاكم متخصصة في النظر بقضايا العمل وغير ذلك من الضمانات , فقد استند قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , على ما تم اقراره في الاتفاقيات الدولية في مجال توفير العمل اللائق , كذلك قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ , إذ أن القوانين العراقية كانت مواكبة للتطور الدولي الحاصل في مجال حماية حقوق العمال وحياتهم العامة , ولم يتوقف المشرع العراقي والجهات الحكومية المعنية بحقوق العمال عند ذلك فقط , بل انها تسعى إلى اقرار المزيد من الضمانات للعمال في سبيل توفير الحق في العمل اللائق بأعلى مستوياته , وذلك من خلال سعيها إلى تعديل التشريعات بل إلى اقرار قوانين تواكب التطور الحاصل في مجال حماية حقوق العمال دولياً , بدلاً عن بعض القوانين التي تم اقرارها منذ زمن كما هو الحال في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الحالي , لذا فإن الحق في العمل اللائق قد تم تنظيمه واققراره في التشريعات العراقية , لضمان تمتع العمال بمزايا هذا الحق والذي بدوره يساهم في توفير عمل مستقر وامن ومستمر لشريحة العمال ودون ان يكون العامل تحت رحمة وانسانية صاحب العمل والذي قد يجور في بعض الاحيان على حقوق العمال , بل نظمت التشريعات العراقية الحق في العمل اللائق وادرفته بعقوبات قد تصل إلى الحبس بحق من يخالفه , فالحق في العمل وفق قانون العمل العراقي الحالي هو الحق في العمل اللائق بكل ما يحمله ويتضمنه هذا الحق من حقوق وضمانات قانونية .

ثبت المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٣ - ١	المقدمة
٤	الفصل الأول : ماهية الحق في العمل اللائق والتزامات أطرافه
٥	المبحث الأول : مفهوم وتحديات الحق في العمل اللائق
٥	المطلب الأول : مفهوم الحق في العمل اللائق
٧ - ٥	الفرع الأول : التعريف اللغوي للحق بالعمل اللائق
١٧ - ٨	الفرع الثاني : التعريف الاصطلاحي للعمل اللائق
١٧	المطلب الثاني : تحديات الحق في العمل اللائق
٢٠ - ١٧	الفرع الأول : العولمة وتأثيرها على العمل اللائق
٢٤ - ٢٠	الفرع الثاني : الخصخصة وأثرها على العمل اللائق
٢٧ - ٢٤	الفرع الثالث : الكوارث الصحية والأوبئة وأثرها على العمل اللائق
٢٨	المبحث الثاني : التزامات العامل وجزاء عدم تنفيذها
٢٨	المطلب الأول : التزامات العامل تجاه صاحب العمل
٢٩ - ٢٨	الفرع الأول : الالتزام بتأدية العمل الموكل به بنفسه
٣١ - ٣٠	الفرع الثاني : الالتزام بالطاعة وتنفيذ أوامر صاحب العمل
٣٣ - ٣١	الفرع الثالث : التزام العامل بالأمانة والمحافظة على أدوات العمل المسلمة له
٣٥ - ٣٣	الفرع الرابع : الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل
٣٧ - ٣٥	الفرع الخامس : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل
٣٧	المطلب الثاني : سلطة صاحب العمل التأديبية
٣٨ - ٣٧	الفرع الأول : مفهوم السلطة التأديبية
٣٩ - ٣٨	الفرع الثاني : مصدر سلطة صاحب العمل التأديبية
٤٤ - ٣٩	الفرع الثالث : أنواع العقوبات التأديبية
٤٥	الفصل الثاني : المعايير الدولية للحق في العمل اللائق وأثرها في القوانين العراقية

٤٥	المبحث الأول: معايير الحق في العمل اللائق قبل مباشرة العمل
٤٨ - ٤٥	المطلب الأول : الحق في إبرام عقد العمل
٤٩ - ٤٨	الفرع الأول : أركان عقد العمل
٥٠ - ٤٩	الفرع الثاني : خصائص عقد العمل
٥٣ - ٥١	الفرع الثالث : التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود
٥٦ - ٥٤	الفرع الرابع : انتهاء عقد العمل
٥٧ - ٥٦	المطلب الثاني : حق العامل بأجر عادل
٥٨ - ٥٧	الفرع الأول: طرق تحديد الأجور
٦١ - ٥٨	الفرع الثاني: مكونات ومتممات الأجر
٦٢ - ٦١	الفرع الثالث: الحد الأدنى للأجر
٦٣	الفرع الرابع: حماية أجور العمال من الاستقطاعات
٦٤	الفرع الخامس: المساواة بين العمال في الأجور
٦٤	المطلب الثالث : تنظيم وقت العمل
٦٥	الفرع الأول: تحديد موعد بدء العمل وانتهائه
٦٧ - ٦٦	الفرع الثاني: تحديد ساعات العمل وفترات الراحة
٧٠ - ٦٧	الفرع الثالث: الاستثناءات التي ترد على ساعات العمل
٧٢ - ٧٠	المطلب الرابع: تنظيم عمل الأحداث
٧٥ - ٧٣	المطلب الخامس: المساواة بين العمال لتمكينهم من العمل
٧٦ - ٧٥	المطلب السادس: ضمان توفير الصحة والسلامة المهنية في موقع العمل
٧٧ - ٧٦	الفرع الأول: التزامات صاحب العمل
٧٩ - ٧٧	الفرع الثاني: التزامات العامل
٧٩	المبحث الثاني : معايير الحق في العمل اللائق بعد مباشرة العمل
٨٠-٧٩	المطلب الأول: حق العامل في الحصول على الإجازات
٨٢ - ٨٠	الفرع الأول: الإجازات الاعتيادية وإجازات العطل الرسمية
٨٣ - ٨٢	الفرع الثاني: الإجازة المرضية

٨٤ - ٨٣	الفرع الثالث: إجازات خاصة بالمرأة العاملة
٨٦ - ٨٥	المطلب الثاني: تعويض العمال عن اصابات العمل
٨٧-٨٦	الفرع الأول : عبء إثبات حدوث الإصابة
٨٩-٨٨	الفرع الثاني : تقدير التعويض لإصابات العمل
٩٠-٨٩	الفرع الثالث : حرمان العامل المصاب من التعويض
٩٠	المطلب الثالث : حق العامل في الإضراب والتمتع بمزايا اختراعاته
٩٢-٩٠	الفرع الأول : تنظيم اضراب العمال
٩٣-٩٢	الفرع الثاني : حماية حقوق العمال في اختراعاتهم
٩٤	المطلب الرابع : النقابات العمالية وحقوق العمال فيها
٩٥	الفرع الأول: الحرية النقابية وحقوق العمال
٩٦-٩٥	الفرع الثاني: استقلالية التنظيم النقابي وأهميته في الدفاع عن حقوق العمال
٩٦	المطلب الخامس : دور تفتيش العمل في ضمان تحقيق العمل اللائق
٩٨-٩٧	الفرع الاول: تشكيل لجان تفتيش العمل
٩٩-٩٨	الفرع الثاني: مهام مفتشي العمل في حماية حقوق العمال
١٠١-٩٩	الفرع الثالث : صلاحيات مفتشي العمل والتزاماته
١٠١	المطلب السادس: الحق في الضمان الاجتماعي للعمال
١٠٤-١٠٢	الفرع الأول: الأساس القانوني للضمان الاجتماعي للعمال
١٠٦-١٠٤	الفرع الثاني: أهمية الضمان الاجتماعي للعمال
١١١-١٠٦	الفرع الثالث: فروع الضمان الاجتماعي للعمال
١١٣-١١٢	الفرع الرابع: إجراءات الشمول بالضمان الاجتماعي للعمال
١١٤-١١٣	الفرع الخامس: اشتراكات الضمان الاجتماعي وكيفية احتسابها
١١٦-١١٥	الفرع السادس: مكافأة نهاية الخدمة للعمال المضمونين
١١٧	الفصل الثالث: ضمانات الحق في العمل اللائق
١١٨	المبحث الاول: الضمانات الدستورية والقضائية للحق في العمل اللائق
١١٨	المطلب الاول: الضمانات الدستورية وجهود السلطتين التنفيذية والتشريعية في حماية الحق في العمل اللائق في العراق

١٢١-١١٨	الفرع الاول: دور النصوص الدستورية في ضمان الحق في العمل اللائق
١٢٥-١٢١	الفرع الثاني: جهود السلطتين التنفيذية والتشريعية في ضمان الحق في العمل اللائق في العراق
١٢٦-١٢٥	المطلب الثاني: الضمانات القضائية العراقية للحق في العمل اللائق
١٢٩-١٢٦	الفرع الأول: دور المحكمة الاتحادية العليا في ضمان حقوق العمال
١٣٣-١٢٩	الفرع الثاني: دور محكمة العمل في ضمان الحق في العمل اللائق
١٣٤	المبحث الثاني : الضمانات الدولية في تحقيق التنمية المستدامة للحق في العمل اللائق
١٣٥-١٢٤	المطلب الأول : دور منظمة العمل الدولية في ارساء العمل اللائق
١٣٦-١٣٥	الفرع الأول : نشأة منظمة العمل الدولية
١٣٨-١٣٦	الفرع الثاني : أجهزة منظمة العمل الدولية
١٤٣-١٣٨	الفرع الثالث : أهداف منظمة العمل الدولية ودورها في حماية الحقوق العمالية
١٤٤	المطلب الثاني : منظمة العمل العربية ودورها في حماية حقوق العمال العرب
١٤٤	الفرع الاول : نشأة منظمة العمل العربية
١٤٥	الفرع الثاني : أجهزة منظمة العمل العربية
١٤٧-١٤٦	الفرع الثالث : دور منظمة العمل العربية في حماية الحقوق العمالية
١٤٩-١٤٧	المطلب الثالث:الجهود الدولية في تحقيق التنمية المستدامة للحق في العمل اللائق
١٥١-١٤٩	الفرع الاول : التنمية المستدامة ودورها المباشر لتحقيق الحق في العمل اللائق
١٥٣-١٥١	الفرع الثاني : الدور غير المباشر للتنمية المستدامة لتحقيق الحق في العمل اللائق
١٥٧-١٥٤	الخاتمة
١٨٢-١٥٨	المراجع والمصادر
١٨٩-١٨٣	الجداول والملاحق

المقدمة

المقدمة

اولاً: موضوع الدراسة

تمتاز مواضيع حقوق الإنسان وحرياته العامة , بأنها مواضيع اصبح لها دعم وحماية دولية ووطنية , لأنها مواضيع وحقوق تمس واقع الإنسان وحياته , لذا كانت هناك جهود كبيرة من قبل المعنيين والمدافعين عن حقوق الإنسان في البحث والتقصي عن هذه الحقوق وبيان المعوقات او الاخفاقات التي تصاحب تحقيقها او تطبيقها على ارض الواقع , وفي الحقيقة ان الاهتمام بحقوق الإنسان ليس وليد القوانين الوضعية وانما هو وليد الاديان السماوية , فديننا الاسلامي كان من اوائل الداعين إلى حماية وضمن حقوق الإنسان وحرياتهم العامة , ورسولنا الكريم واهل بيته الاطهار مثلنا الاعلى في هذا المجال , ولما كانت دراستنا عن حقوق الإنسان في القوانين الوضعية فأنا سوف نلتزم بالبحث في مواد وبنود هذه القوانين والاتفاقيات دون التطرق إلى ما نظمه الإسلام في التمتع بهذه الحقوق منعاً للإطالة في البحث , لذا فإن دراستنا وتخصصنا هو في مجال حقوق الإنسان وحرياته العامة , واننا سوف نتناول احدى هذه الحقوق وهي (حقوق العمال) , والتي تهم شريحة كبيرة ومهمة في جميع المجتمعات الدولية , ويكون بحثنا عن المستوى المتطور لمستويات العمل وهو (العمل اللائق) , حيث اصبحت الجهود الدولية تسعى وتدعوا إلى ضمان تحقيق العمل اللائق داخل الدول , لإضفاء حماية كبيرة لحقوق العمال , حيث نتناول في بحثنا الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق العمال ومدى تأثر القوانين العراقية في الاخذ بها , مع التطرق إلى المعوقات الدولية التي تعيق تحقق العمل اللائق مثل وجود الخصخصة وغيرها , وتسليط الضوء على المعايير الدولية للعمل اللائق والتي يجب تحقق اكثرها إن لم يكن جميعها لتكون بصدد وجود عمل لائق على ارض الواقع , من ثم نبين دور منظمات العمل وجهود التنمية المستدامة في بلورة وتمكين تحقيق العمل اللائق .

ثانياً : أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في اظهار الأسس القانونية في حماية حق الافراد في تمكينهم من التمتع بمزايا الحق في العمل اللائق , من حيث بيان الاتفاقيات الدولية وجهود المنظمات المعنية بحقوق العمال وبيان النصوص التشريعية الوطنية التي تحمي وتعزز حقوق العمال , فشريحة العمال

شريحة مهمة في اي مجتمع وعليه ان يسعى في توفير اكبر قدر ممكن من الحماية لحقوق هذه الشريحة لأنهم الاساس في أي عملية يراد بها تطوير البلدان .

ثالثاً : اشكالية الدراسة

ان موضوع دراستنا من المواضيع الحديثة , حيث ان جميع الاهتمامات السابقة والدعوات كانت تصب حول توفير حق العمل للجميع , الا اننا في بحثنا نبحت عن العمل اللائق وهو اعلى مرتبة ومستوى لغاية الان في مستويات العمل , لذا نتلخص مشكلة الدراسة في بيان: مدى الاهتمام الدولي لضمان تحقق العمل اللائق ؟ ومدى انعكاس ذلك على التشريعات الوطنية ؟ وما مدى توفير الغطاء القانوني للعمل اللائق في سبيل ضمان حقوق العمال ؟ وهل هناك جهود وطنية مستمرة لمواكبة التطور في حماية حقوق شريحة العمال ؟.

رابعاً :- اهداف الدراسة

تهدف دراستنا في بيان مدى الموائمة والمطابقة بين الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق العمال وبين التشريعات العراقية الخاصة بذلك , وبيان مدى تمكن المشرع العراقي من مواكبة الجهود الدولية في تمكين العمال من الحصول على مزيد من حقوقهم العمالية وتحقيق الحماية اللازمة لهم , فضلاً عن سعي الدراسة إلى ابراز حقوق العمال التي نص عليها قانون العمل رقم(٣٧)لسنة ٢٠١٥, وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩)لسنة ١٩٧١ .

خامساً : منهج الدراسة

لما كانت دراستنا تبحت عن بيان الحقوق العمالية والبحث عن تحقق العمل اللائق في بنود ومواد الاتفاقيات الدولية وبيانها كذلك في نصوص التشريعات العراقية , وتحليل هذه الاتفاقيات والتشريعات للخروج بالأساس القانوني للعمل اللائق , لذا فقد اعتمدنا على منهج التحليلي والوصفي في بحثنا لبيان هذا هذه الحماية الدولية والوطنية لحقوق العمال .

سادساً : نطاق الدراسة

لما كان موضوع دراستنا من المواضيع الحديثة الاهتمام , فأن بحثنا يتحدد بفترة زمنية محددة بالعصر الحديث , وبيان مستقبل توفر وزيادة بعض الضمانات لحقوق العمال , فدراستنا

تتصر في البحث موضوع الحق في العمل اللائق في بنود ومواد الاتفاقيات العمل الدولية ومدى مواكبة القوانين العراقية الخاصة بحقوق العمال لهذه الاتفاقيات .

سابعاً: هيكلية الدراسة

سوف نعتمد في تقسيم بحثنا إلى ثلاث فصول , حيث نتناول في الفصل الاول منها ماهية العمل اللائق فنتطرق إلى بيان مفهوم العمل اللائق في المبحث الاول منه , من حيث المعنى اللغوي والفقهي والقضائي , ثم نتطرق في المبحث الثاني بيان التحديات التي تواجه تحقيق العمل اللائق مثل ظاهرة العولمة وموضوع الخصخصة وتأثيرهما على العمل اللائق واخيراً نسلط الضوء على آثار جائحة كوفيد ١٩ على حقوق العمال , اما في الفصل الثاني فسوف نبين فيه المعايير الدولية والتي اعتمدها المشرع العراقي للعمل اللائق مقسمين هذه المعايير إلى معايير يتوجب توفرها قبل مباشرة العامل لعمله , ومعايير يجب توفرها بعد المباشرة بالعمل , اما في الفصل الاخير فسوف نتناول ضمانات الحق في العمل اللائق , حيث نتناوله في المبحث الاول منه بيان الضمانات الدستورية والقضائية لهذا الحق , ثم نتطرق في المبحث الثاني منه إلى بيان الدور والمجهود الذي تمارسه منظمات العمل سواء الدولية او العربية منها ومدى أهمية التنمية المستدامة في ضمان توافر العمل اللائق , واخير نبين ما تم استنتاجه من بحثنا وما هي التوصيات التي نراها ضرورية للمحافظة على حقوق العمال وضمان تحقق العمل اللائق لهم , وفي ضوء ما تم عرضه فإن هيكلية الدراسة على النحو الآتي:

الفصل الاول: ماهية الحق في العمل اللائق والتزامات اطرافه

المبحث الاول: مفهوم وتحديات العمل اللائق

المبحث الثاني: التزامات العامل وجزاء عدم تنفيذها

الفصل الثاني: المعايير الدولية للحق في العمل اللائق واثرها في القوانين العراقية

المبحث الاول: معايير الحق في العمل اللائق قبل مباشرة العمل

المبحث الثاني: معايير الحق في العمل اللائق بعد مباشرة العمل

الفصل الثالث: ضمانات الحق في العمل اللائق

المبحث الاول: الضمانات الدستورية والقضائية للحق في العمل اللائق

المبحث الثاني: جهود منظمات العمل الدولية لتحقيق التنمية المستدامة للحق في العمل اللائق

الفصل الاول

ماهية الحق في العمل اللائق والتزامات
اطرافه

الفصل الأول

ماهية الحق في العمل اللائق والتزامات اطرافه

يطمح كل فرد في الحصول على عمل يتناسب مع قدراته البدنية ومؤهلاته العلمية وأن يحصل على أجر مناسب لما يبذله من مجهود في تنفيذه للعمل الموكل له , فيعد أن كان غاية المعنيين والمهتمين بحقوق العمال في ايجاد فرص عمل (تقليدية) لهذه الشريحة المهمة في المجتمع , أصبح التوجه الدولي بعدم الاكتفاء بفرص العمل فقط , وانما أصبحت مطالبهم في توفير (عملاً يليق) بما يبذله العامل من مجهود وطاقة لإتمام ما عليه من عمل , حيث اتفق المعنيين في حقوق الإنسان عامة و(حقوق العمال خاصة) بان تصبح مطالب العمل التقليدي اكثر تطوراً واكثر ضماناً لحقوق العمال وأصبحت مطالبهم واهدافهم هي في توفير(العمل اللائق) لجميع العمال ودون أي تمييز فيما بينهم وعلى ذلك اصدرت المنظمات الدولية ومنها منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات*التي تلزم الدول الاعضاء فيها في توفير العمل اللائق للعمال.

والجدير بالذكر ان العالم يحتفي باليوم العالمي للعمل اللائق والذي يصادف في السابع من تشرين الاول من كل عام .^٢

لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى بيان ماهية العمل اللائق وتوضيح الالتزامات التي يفرضها على طرفي العمل ,حيث نتناول في المبحث الاول منه التعرف بما يعنيه مصطلح العمل اللائق من حيث التعريف اللغوي له وتعريف الاصطلاحي , وما هي رؤيا الفقهاء والقضاء في بيانهم لهذا المفهوم , وبيان مدى تأثير العمل والعمال بما شهده العالم من ظهور للعولمة والخصخصة واخرها ظهور جائحة كوفيد ١٩ وتأثيرها على حرية العمال في ممارسة اعمالهم التي تعد مصدر رزقهم الوحيد . اما في المبحث الثاني فنبين فيه الالتزامات التي فرضها القانون وعقد العمل على العمال للالتزام بها وبيان جزاء عدم تنفيذها من قبل العامل المخالف لها .

^٢ - نبيل عكام , نقابات وعمال " , ٢٠٢٢/٦/١٩ , kassioun.org/more-categories/labor-affairs/item .

*- ينظر الجدول رقم(١), والخاص بالاتفاقيات العمل الدولية التي سوف نتناولها في سائر دراستنا وبيان موقف جمهورية العراق من حيث الموافقة والانضمام لها من عدمه .

المبحث الأول

مفهوم وتحديات الحق في العمل اللائق

يعد مصطلح العمل من المصطلحات الكثيرة الاستعمال وكثيراً ما يرد على مسامع الجميع الا انه قد يجهل البعض مفهوم هذا المصطلح او يجهل ما يشمله هذا المصطلح من مصطلحات منضوية تحت مفهومه مثل (مصطلح صاحب العمل والعامل) وغيرها من المسميات الأخرى . لذا سنبين من خلال هذا المبحث ما تعنيه هذه المصطلحات من حيث المعنى اللغوي لها والمعنى الاصطلاحي ورأي فقهاء القانون في ذلك . مع بيان المعوقات التي شهدتها العالم وكانت لها عظيم الاثر في مساسها بحرية العمل وحقوق العمال .

المطلب الأول

مفهوم الحق في العمل ألائق

سننظر في هذا المطلب إلى التعاريف اللغوية والاصطلاحية لتعبير العمل وما يرافقه من مصطلحات ذات العلاقة الوثيقة به , وذلك من خلال تقسيمه إلى الفرعين الآتيين .

الفرع الأول

التعريف اللغوي للحق بالعمل اللائق

يمكن تعريف الحق لغوياً بأن للحاء و القاف أصل و أحد , وهو يدل على إحكام الشيء وصحته . فالحق نقيض الباطل , ثم يرجع كل فرع إليه بجودة الاستخراج و حسن التلفيق و يقال حق الشيء وحب . و يقول العرب : " إنك لتعرف الحلقة عليك , و تُعفى بما لديك " . ويقولون : "لما عَرَفَ الحِقَّةَ مِنِّي أنكَسَرَ " . و يقال حاقَّ فلانُ فلاناً , إذا ادَّعى كلُّ و أحد منهما , فإذا غَلَبَهُ على

الحَقُّ قِيلَ حَقَّهُ وَ أَحَقَّهُ . وَ احْتَقَّ النَّاسُ فِي الدِّينِ , إِذَا ادَّعَى كُلُّ وَ أَحَدُ الحَقِّ . وَ فِي حَدِيثِ عَلِيٍّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) : " إِذَا بَلَغَ النِّسَاءَ نَصَّ الحَقَّاقِ فَالْعَصَبَةُ أُولَى " .^١

قال أبو عبيدٍ : يريدُ الإدراكَ و بُلُوغَ العِقلِ . وَ الحِقَاقُ أَنْ تَقُولَ هَذِهِ أَنَا أَحَقُّ , وَ يُقَالُ فَلانٌ بِكَذا وَ مُحَقَّقٌ بِهِ . وَ قال الأَعشى : لَمَحَقَّقَةٌ أَنْ تَسْتَحِي لِصَوْتِهِ وَ أَنْ تُتَعَلَّمِي أَنَّ المَعانَ مُوقِّقٌ . قال بعضُ أهلِ العِلمِ في قولهِ تَعالَى في قِصَّةِ موسى عليه السَّلَامُ : { حَقِيقٌ عَلَيَّ } , قال : وَاجِبٌ عَلَيَّ . وَ مَنْ قَرَأَهَا { حَقِيقٌ عَلَيَّ } فَمَعناها حَرِيصٌ عَلَيَّ . قال الكَسائِيُّ حُقَّ لَكَ أَنْ تَفْعَلَ هَذَا وَ حُقِّقْتَ . وَ تَقولُ : حَقًّا لا أَفْعَلُ ذَلِكَ , في اليَمينِ .^١

كَذاكَ يَعني حَقٌّ , حَقًّا وَ حَقَّةً الأَمْرُ : ثَبَتَ وَ وَجِبَ , وَ حَقًّا الأَمْرُ : أَثَبَتَهُ وَ أَوْجَبَهُ , وَ حَقًّا عَلَيهِ أَنْ يَفْعَلَ كَذَا : وَجِبَ عَلَيهِ . يُقالُ " حُقَّ لَكَ أَنْ تَفْعَلَ كَذَا " وَ حَقِّقْتَ أَنْ تَفْعَلَ كَذَا , أَي كانَ فَعَلُهُ حَقِيقًا بِكَ وَ كُنْتَ حَقِيقًا بِفَعَلِهِ . وَ كذاكَ يَسْتَعْمَلُ لِمَعنى الإختِصاصِ مِنْ غيرِ مِشارَكَةِ نَحْوِ " زَيْدٌ أَحَقُّ بِمالِهِ " أَي لا حَقٌّ لِغَيرِهِ فِيهِ , لِفَعْلِ التَّفْضيلِ فقولكَ " هُوَ أَحَقُّ مِنْ فلانٍ " مَعناه ثَبوتُ الحَقِّ لهما وَ تَرجيحُهُ لِلأولِ , الحَقِيقُ (جَمعُهُ) أَحَقَّاءُ : الجَدِيرُ وَ الخَلِيقُ , يُقالُ " هُوَ حَقِيقٌ بِكَذا وَ حَقِيقٌ أَنْ يَفْعَلَ كَذَا " أَي جَدِيرٌ بِهِ وَ أَهْلٌ لَهُ .^٣

أما العَمَلُ فيَعْرِفُ لَغَوِيًّا بِأنَّهُ عَمَلٌ عَمَلًا فَهُوَ عَاملٌ . وَ اعْتَمَلَ : عَمَلَ لِنَفْسِهِ . قال : إنَّ الكَرِيمَ وَ أَبِيكَ يَعْتَمِلُ إنَّ لَمْ يَجِدْ يَوْمًا عَلَيَّ مِنْ يَتَكَلَّمُ , وَ العَمالَةُ : أَجْرُ ما عَمَلَ لَكَ . وَ المَعامَلَةُ : مَصَدَرُ عَاملَتِهِ مُعَامَلَةٌ . وَ العَمَلَةُ : الَّذِينَ يَعْمَلُونَ بِأَيْدِيهِمْ ضَروبًا مِنَ العَمَلِ حَفْرًا وَ طَبِينًا وَ نَحْوِهِ . وَ عَاملُ الرُّمَحِ : دُونَ التَّعَلُّبِ قَليلًا مِمَّا يَلِي السَّنانَ وَ هُوَ صَدْرُهُ . قال : أَطَعَنُ النَّجْلاءَ يَعْوى كَلْمُها عَاملُ التَّعَلُّبِ فِيها مُرَجَّحِنٌ وَ تَقولُ : أَعْطاهُ أَجْرَ عَمَلَتِهِ وَ عَمَلِهِ . وَ يُقالُ : كانَ كَذا فِي عَمَلَةِ فلانٍ عَلَينا , أَي فِي عَمارَتِهِ . وَ رَجُلٌ عَميلٌ : قَوِيٌّ عَلَيَّ العَمَلِ . وَ العَمولُ : القَوِيُّ عَلَيَّ العَمَلِ , الصابِرُ عَلَيهِ , وَ جَمعُهُ : عَمِلٌ . وَ أَعْمَلْتُ إِلَيْكَ المَطِيَّ : أَتَعَبْتُها . وَ فلانٌ يُعْمِلُ رَأْيَهُ وَ رُمَحَهُ وَ كَلامَهُ وَ نَحْوَهُ [عَمِلَ بِهِ] . وَ البِناءُ يَسْتَعْمَلُ

^١ - عبد السلام محمد هارون , معجم مقاييس اللغة , ج ٢ , المجمع العلمي العربي الإسلامي , دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع , ١٩٧٩ , ص ١٩ .

^١ - عبد السلام محمد هارون , مصدر سبق ذكره , ص ١٩ .

^٢ - لويس معارف , المنجد في اللغة , ط ١٩ , المطبعة الكاثوليكية , بيروت , ١٩٥٦ , ص ١٤٤ .

اللَّبَنَ إِذَا بَنَى . وَ الْيَعْمَلَةُ مِنَ الْإِبْلِ: اسم مشتق من العمل , ويجمع : يَعْمَلَات , و لا يقال إلا للأنثى , وقد يُجمع باليعامل , قال : وَالْيَعْمَلَاتُ عَلَى الْوَتِي يَقْطَعْنَ بِيَدًا بَعْدَ بِيَدٍ .^٣

كذلك يمكن تعريف العمل : عَمِلَ - عَمَلًا: صنع و مهن , للأمير على بلادٍ : كان عاملاً له , وعمل على الصدقة : سعى في جمعها , عَمَلَ : اعطاه العَمَالَةَ , يقال " عَمَلَ فلانٌ " أي أقيم عليهم حاكماً , عَامِلٌ مُعَامَلَةٌ : سامه بعمل , أَعْمَلَ : جعله عاملاً .^٤

و الرَّجُلُ : اعطاه عَمَالَتَهُ , تَعَمَّلَ لكذا : تكلف العمل من اجل فلانٍ او في حاجته : تعنى و اجتهد . تَعَامَلَ الْقَوْمُ : عامل بعضهم بعضاً , أَعْتَمَلَ : اضطرب في العمل "انفعل" , عمل عَمَلًا متعلقاً بنفسه , اسْتَعْمَلَهُ : اتخذه عاملاً " سألته ان يعمل " , اسْتُعْمِلَ فلانٌ : ولى عَمَلًا من اعمال السلطان , الْعَمَلُ و الْعَامِلِيَّةُ أَعْمَالٌ : ما يتولّى عليه العَامِلُ , أَعْمَالُ الْبَلَدِ : ما يكون تحت حكمها و يضاف اليها , الْعَمَلُ : ذو العمل أو المطبوع عليه , الْعَمَلَةُ : مؤنث الْعَمَلِ " ما عَمِلَ " الْعُمْلَةُ : أجره الْعَمَلُ . وتستعملها العامة بمعنى النقود لأنها تُعطى أجره للعمل . ويقال " فلان رديء الْعُمْلَةُ " , أي المعاملة , اذا كان لا يفي ما عليه من الدّين , الْعَامِلُ , عَمَّالٌ و عَامِلُونَ و عَمَلَةٌ : كل من يعمل بيده " من يتولّى امورَ رجلٍ في ماله و ملكه و عمله " , عَمَّالَةٌ : مبالغة العامل . الْعَمَّالَةُ : حرفة العامل , و الْعُمَّالَةُ : أجره العامل و رزقه . و العامة تقول "العمولة" وتخصّها بما يأخذ التاجر من زميله لقاء تجارة باعه اياها , و يسمونها ايضاً قومسيون او كومسيون . الْعَمُولُ : ذو الْعَمَلِ او المطبوع عليه . ا لْعَمِيلُ عُمَلَاءٌ : من تعامله ويعاملك في التجارة , الْمَعْمَلُ مَعَامِلٌ : موضع العمل " بنابة تُصنع فيها الاقمشة و الامتعة و الآلات و نحوها , الْمَعَامَلَاتُ : الاحكام الشرعيّة المتعلقة بأمر الدنيا باعتباره بقاء الشخص كالبيع و الشراء ونحوهما .^١

اما معنى كلمة لَأَيْقُ لغويًا فهو لَأَقْ يَلِيْقُ و لَيْقَةُ الدواة بليقها لَيْقًا و لَيْقَةٌ جعل لها لَيْقَةً و اصلح مدادها فلاقت الدواة أي لصق المداد بصوفها . يَتَعَدَّى و لا يَتَعَدَّى , و الاسم اللَّيْقَةُ . و الدواة مَلْيَقَةٌ , و لاق به لاذ و لصق . ويقال للمرأة اذا لم تحظ عند زوجها ما عاقت عند زوجها و لا لاقت . أي ما لصقت بقلبه . وهذا الامر لا يليق بك لَيْقًا و لَيْقَةً أي لا يعلق . و ما يليق ان تفعل كذا أي لا يزكو و لا

^٣ - الخليل بن أحمد الفراهيدي , كتاب العين , ج ٣ , منشورات محمد علي بيضون دار الكتب العلمية , بيروت, ٢٠٠٣ , ص ٢٣٠-٢٣١ .

^٤ - المنجد في اللغة والاعلام, الطبعة المئوية الاولى, منشورات دار المشرق, بيروت, ٢٠٠٨ , ص ٥٣٠-٥٣١ .

^١ - المصدر السابق نفسه, ص ٥٣١ .

يناسب وليس اهلاً لان يُنسب اليك , الاق الدواة الاقّة بمعنى لاقها . و الاقّة بنفسه الصقّة . ومنه يقال ما يليق درهماً من جوده أي ما يمسكه و لا يلصق به . و فلان ما تليق يده شيئاً , أي ما تضمّه و لا يستقرُّ بها . وقال الشاعر كفاؤه كفّ ما تليق درهماً جيداً و اخرى تعطي بالسيف دما . و التاق فلان بفلان التياقاً صافاه كأنه لزق به و التاق له لزمه . و فلان استغنى , اللّياق المرتع و الثبات في الامر .^٢

وكذلك هي من (ل ي ق). (فا. من لاق). "عَمَلٌ لَائِقٌ" : مُنَاسِبٌ، مُوَافِقٌ. "أَفْعَالٌ لَائِقَةٌ".^٣

الفرع الثاني

التعريف الاصطلاحي للعمل اللائق

أولاً :- التعريف التشريعي

إن موضوع العمل من المواضيع المهمة و الأساسية في حياة الأفراد منذ الازل و لأهميته البالغة فلقد شرعت الدساتير و القوانين المتعاقبة على النص عليه و بيان مفهومه ونذكر من ذلك دستور جمهورية العراق لعام ١٩٦٤ , و الذي بيّن أن " العمل في الجمهورية العراقية حق و واجب وشرف لكل مواطن قادر".^١

وهذا ما أكدته المادة (١١) من دستور جمهورية العراق لعام ١٩٦٨ , بنفس الصياغة و المفهوم , ثم جاء دستور ١٩٧٠ لينص على مفهوم العمل بشكل اوسع مما تناولته الدساتير التي سبقته حيث نص على ان " العمل شرف و واجب مقدس على كل مواطن قادر عليه تستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع و حمايته و تطويره و ازدهاره".^٢

^٢ - بطرس البستاني , محيط المحيط قاموس مطول للغة العربية , مكتبة لبنان , بيروت, ٢٠٠٨ , ص ٨٢٤ .

^٣ - عبد الغني ابو العزم , معجم الغني الالكتروني , ٢٠١٣ .

^١ - المادة ١٧ , دستور جمهورية العراق لسنة ١٩٦٤ المؤقت .

^٢ - المادة ٣٢ , دستور جمهورية العراق لسنة ١٩٧٠ المؤقت .

اما دستور ٢٠٠٥ فإنه اكتفى بالنص على ان " العمل حقٌ لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة " ^٣ .

في حين ان قوانين العمل العراقية المتعاقبة قد كانت أكثر توسعاً في تعريفها لمفهوم العمل مما هو عليه الحال في الدساتير سابقة الذكر , فقد تناول قانون العمل العراقي لعام ١٩٧٠ , مفهوم وتعريف العمل والذي جاء فيه بأن " العمل هو النشاط النوعي , المميز للخصائص الإنسانية . وهو مصدر كل انتاج و ثروة و حضارة و خير . لذلك فهو حق طبيعي للأفراد , وواجب مقدس عليهم , في هذا القانون " ^٤ .

ولقد عرف في موضع اخر من نفس القانون مفهوم العمل ايضاً حيث نص على " العمل : كل ما يبذل من جهد انساني - فكري او تقني او جسماني- لقاء أجر , سواء كان ذلك , بشكل دائم أم عرضي او مؤقت او موسمي " , وبنفس المادة أوضحت لنا مفهوم مصطلح العامل حيث عرفته بأنه "كل من يؤدي عملاً , لقاء أجر ويكون تابعاً في عمله لإدارة و توجيه الجهة التي يعمل لحسابها , و يستوي في ذلك الرجال و النساء و ال أحداث و المستخدمين ومن كان قيد الاختبار او التدريب او التأهيل " . اما صاحب العمل فقد تم بيان المقصود به بأنه " كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او لقاء أجر في مختلف مجالات العمل في القطاع الخاص " . وتم تعريف عقد العمل بأنه "هو اتفاق حر بين العامل وبين الادارة أو صاحب العمل يلتزم فيه العامل , بأداء عمل معين للجهة صاحبة العمل , وتبعاً لإدارتها و توجيهها , ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل , ويعتبر عقد العمل تعهداً ضمناً من طرفيه بالالتزام الكامل , بحقوق و ضمانات و شروط العمل الأخرى المقررة بقانون العمل و انظمته و عقوده الجماعية , سواء ذكرت في العقد ام لم يذكر " . ومن اهم حقوق العامل عند اداء العمل المتفق عليه هو حصوله على الأجر والذي عرفه القانون بأنه "هو قيمة العمل , مقدرة على

^٣ - المادة ٢٢ , دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

^٤ - المواد الاولى و السادسة , قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .

اساس كمية الجهد المبذول و نوعيته , ويلحق به , ويعتبر من متمماته قانوناً , كل ما يمنح للعامل من علاوات مهما كان نوعها " .^١

اما قانون العمل العراقي لسنة ١٩٨٧ , فإنه لم يعرف مفهوم العمل بشكل واسع كما هو الحال في القانون الذي سبقه بل اكتفى إلى النص على " العمل واجب مقدس يمليه الشرف و تستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع و تطويره و ازدهاره " . لكنه أوضح المقصود بالعامل وصاحب العمل من خلال نصه على " يقصد بالعامل لأغراض هذا القانون , كل من يؤدي عملاً لقاء أجر , ويكون تابعاً في عمله لإدارة و توجيه صاحب العمل الذي يقصد به كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او اكثر لقاء أجر " . اما المقصود بمفهوم عقد العمل فقد نص على انه يقصد به "هو اتفاق بين العامل و صاحب العمل , يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه و ادارته و يلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل " . وقد أوضح بان المقصود بالأجر "هو كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أياً كانت طريقة حسابه , لقاء عمله , و يستحقه من تاريخ مباشرته للعمل " .^٢

وبصدور قانون العمل العراقي الحالي فقد تم تعريف مفهوم العمل بشكل اكثر توسعاً و ايضاحاً من القانون الذي سبقه فبين مفهوم العمل من خلال النص على "العمل : كل جهد إنساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء أكان بشكل دائم ام مؤقت أم جزئي أم موسمي " اما العامل فقد بين أوضح ان المقصود به "كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه و اشراف صاحب عمل وتحت ادارته سواء أكان يعمل بعقد مكتوب او شفوي , صريح ام ضمني او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون " , وصاحب العمل عرفه بأنه " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو اكثر لقاء أجر أياً كان نوعه " . و المقصود بعقد العمل هو "أي اتفاق سواء كان صريحاً ام ضمناً شفويّاً او تحريراً يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت إدارة و اشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه " . و بين لنا ايضاً مفهوم الأجر من خلال نصه على "الأجر : كل ما يستحق للعامل نقداً او عيناً لقاء عمل أيا كان نوعه , ويلحق به و يعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها , و أجور

١- قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠, المواد (الاولى و الثالثة عشر و الرابعة والاربعون) .

٢- المواد (٣ و ٨/ثانياً و ٢٩ و ٤١), قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .

المستحقة عن العمل الإضافي". ان مفردة وتعبير العمل اللائق قد ورد في قانون العمل الحالي ضمن اهداف تشريعه حيث نص على انه يهدف إلى "تأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني وتحقيق حقوق الإنسان و الحريات الاساسية".^١

وهناك ايضاً من القوانين العراقية من عرف (عقد العمل) لأهميته فلقد نص القانون المدني العراقي على تعريف عقد العمل بأنه "عقد العمل، عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه , وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر, ويكون العامل أجيراً خاصاً".^٢

من اطلعنا على قوانين العمل العراقية آنفة الذكر يتبين ان قانون العمل الحالي قد بين وعرف مفهوم العمل وما يتعلق به من المصطلحات اخرى , بشكل اوسع مما هو عليه الحال في القوانين العمل التي سبقته , وبذلك يكون المشرع العراقي قد احسن في توضيح هذه المفاهيم بشكل اكثر تفصيلاً واكثر دقة مما يساهم في ذلك في ازالة الغموض او الشك في معاني هذه المفاهيم . ايضاً ورود مصطلح (العمل اللائق) ضمن اهداف القانون , يدل على ان المشرع قد واكب التطور الدولي الخاص بحماية حقوق العمال , لأن هذا المصطلح يضمن الكثير من الحقوق الخاصة بمجال العمل , وسوف نتطرق لذلك في الفصل الثاني .

وعند البحث عن تعريف مفهوم العمل والمصطلحات ذات العلاقة به مثل (تعريف العامل وصاحب العمل) . في بعض القوانين العربية فإنه نجد ان قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣ , قد تناول تعريف العامل و صاحب العمل .من خلال نص المادة الاولى منه والتي جاء فيها " (أ) العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه . (ب) صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر". وعرف عقد العمل بأنه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر". وأوضح المقصود بالأجر هو " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً " .^١

^١ - المواد ١/خامساً و سادساً و ثامناً و تاسعاً- المادة ٢ , قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , الوقائع العراقية , العدد ٤٣٨٦ في ٩ تشرين الثاني ٢٠١٥ .

^٢ - المادة ٩٠٠ , القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ .

^١ - المواد (الاولى و الو احد والثلاثون) , قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ , ٢٠٢٢/١/١٦ , https://www.cc.gov.eg/legislation_single?id=404810 .

كذلك فقد أوضح قانون العمل الاردني تعريف العمل بنصه على " العمل : كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي ". اما المقصود بمصطلح العامل فقد عرفه بانه " كل شخص ذكراً كان او أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر و يكون تابعاً لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك ال أحد اث ومن كان قيد التجربة او التأهيل" . وعرف المقصود بصاحب العمل بأنه " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو اكثر مقابل أجر ". وبنفس السياق فقد عرف المقصود بعقد العمل انه " اتفاق شفهي او كتابي صريح او ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر و يكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين ". وأوضح معنى الأجر بأنه " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي " .^٢

ايضاً من الدول العربية الأخرى التي عرفت قوانينها مفهوم العمل و(المصطلحات التي تتعلق به) . فقد بين قانون العمل الاماراتي المقصود بالعمل بأنه " كل جهد إنساني فكري او فني او جسماني يؤدي وفق انماط العمل المختلفة ". وتم تعرف العامل على انه " كل شخص طبيعي مصرح له من الوزارة للعمل لدى إحدى المنشآت المرخصة في الدولة , تحت إشراف و توجيه صاحب العمل " .^٣

وبين القانون ايضاً المقصود بصاحب العمل حيث عرفه بانه " كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملاً او اكثر لقاء أجر". ومفهوم عقد العمل في القانون الاماراتي هو " كل اتفاق يبرم بين صاحب العمل و العامل , يلتزم فيها الاخر بان يعمل في خدمة صاحب العامل وتحت اشرافه وتوجيهه مقابل أجر يلتزم به صاحب العمل , وفق نماذج العقود التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون " . وبالتأكيد فان معنى الأجر قد تم بيانه بأنه " الأجر الذي ينص عليه عقد العمل , والذي يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل شهرياً او اسبوعياً او يومياً , او على اساس الساعة او القطعة و لا تدخل ضمنه أي بدلات او مزايا عينية اخرى " .^١

^٢ - المادة ٢, قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦, الجريدة الرسمية العدد ٤١١٣ بتاريخ ١٦/٤/١٩٩٦ .
^٣ - المادة الاولى , الامارات العربية المتحدة , وزارة الموارد البشرية و التوظيف , (مرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١) .

^١ - المصدر السابق نفسه .

ان مفهوم العمل اللائق من المفاهيم الحديثة والتي ساهمت منظمة العمل الدولية في نشر مفهومه بين الدول من خلال برامجها الدولية , و التي تطلقها من اجل حث الدول إلى القيام ببذل المزيد من الجهود من اجل حماية حقوق الإنسان بصورة عامة, وحماية حقوق العمال بصورة خاصة ومن خلال هذه البرامج , فقد اطلقت المنظمة برنامج يهدف إلى حماية حقوق العمل بشكل اكثر تطوراً ووسع شمولاً من أي جهود سابقة , فلقد ساهمت المنظمة في اطلاق مصطلح العمل اللائق , والذي تم تعريفه بأنه " العمل اللائق يلخص تطلعات الناس في حياتهم العملية , انه ينطوي على فرص عمل منتج ويوفر دخلاً عادلاً وامنأ في مكان العمل وحماية اجتماعية العائلات, وآفاق أفضل للتنمية الشخصية و الاندماج الاجتماعي وحرية الناس في التعبير عن مخاوفهم والتنظيم و المشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم , وتكافؤ الفرص و المعاملة لجميع النساء و الرجال " .^٢

كان للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية دور في تعريف المقصود بالحق بالعمل حيث نص على انه " يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية " .^٣

وفي اتفاقية اخرى فقد تم تعريف عقد العمل بأنه "عقد استخدام يدخل بموجبه العامل في خدمة صاحب عمل كعامل يتقاضى أجره نقداً او باي شكل اخر " .^٤

ايضاً بينت لنا منظمة العمل الدولية المقصود بالأجر من خلال نصها على انها "تشمل كلمة – أجر – الأجر او الراتب العادي , الاساسي او الادنى وجميع التعويضات الأخرى , التي يدفعها صاحب العمل للمعامل بصورة مباشرة او غير مباشرة , نقداً او عيناً لقاء استخدامه له " .^١

يتضح لنا من كل ما قد تم ذكره ان مصطلح (العمل اللائق) , هو مصطلح حديث اطلق لأول مرة عن طريق منظمة العمل الدولية من خلال برنامجها الخاص بالعمل اللائق , وقد لاحظنا ان المشرع العراقي قد واكب هذا التطور و الحداث في مجال حماية حقوق العمال , وما دعت اليه منظمة

^٢ - برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية, ٢٠٢٢/١/١٧, ilo.org/global/topics/decent .

^٣ - المادة ٦ , منظمة الامم المتحدة , الجمعية العامة , العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية . ١٩٦٦ .

^٤ - المادة ١ , منظمة العمل الدولية , اتفاقية بشأن عقود العمل (العمال الوطنيين) لسنة ١٩٤٧ .

^١ - المادة ١ , منظمة العمل الدولية , اتفاقية المساواة في الاجر رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥٣ .

العمل الدولية , عند سنه لقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , حيث كان من ضمن اهداف القانون هو تأمين وتحقيق (العمل اللائق) , وهي خطوة ايجابية خطا بها المشرع العراقي تجاه تحقيق المزيد من الحماية لحقوق العمال في العراق .

ثانياً:- التعريف الفقهي و القضائي

ان موضوع الحق في العمل من المواضيع ذات الصلة الوثيقة بحياة الإنسان بل انه الوسيلة التي تمكن الفرد في الحصول على قوته في العيش لذا فان حق العمل هو ذات أهمية بالغة في مجال حقوق الإنسان .

ولقد تم تعريف الحق بانه " تلك القدرة او السلطة الارادية التي يخولها القانون لشخص من الاشخاص في نطاق معلوم , فحق الدائن – مثلاً – قدرة للدائن على ان يقتضي من المدين عملاً او شيئاً ما ك مبلغ من النقود مثلاً" . وهذا التعريف ينظر للحق من خلال صاحب الحق , وهناك من يعرف الحق من خلال النظر إلى موضوعه و الغرض منه فالحق عنده , (هو مصلحة يحميها القانون) , فعنصر الحق لديه هما المصلحة التي تتحقق لصاحب الحق , و الحماية القانونية أي الدعوى القضائية , وهناك من يجمع بين التعريفين فيعرفه بانه (إرادة و مصلحة في ان و أحد) وبذلك يقصد به الرابطة القانونية التي بمقتضاها يخول القانون شخصاً من الاشخاص التسلط على شيء او اقتضاء اداء معين من شخص اخر .

٢

اما العمل فقد تعددت التعاريف التي عرفته بحسب نظرة الفقهاء له فينظر اليه من الجانب الفلسفي على انه " نشاط الإنسان الارادي المقترن بالجهد " . اما الجانب الاقتصادي فيعرف العمل بانه " كل جهد بدني

٢ - عباس فاضل الدليمي , حقوق الإنسان في الفكر الإسلامي /دراسة اكاديمية معاصرة, دار امجد للنشر والتوزيع, عمان, ٢٠٢١, ص٢٠٧-٢١٠ .

او عقلي يبذله الإنسان لإيجار سلعة او تحقيق خدمة لشخص ما او لهيئة معينة اوللدولة ويكون هذا الجهد مقابل عائد يستحقه سواء كان هذا الجهد يدوياً أم ذهنياً أم فنياً أم ارادياً".^١

وعرف ايضاً العمل بانه " كل فعل يقوم به العامل في خدمة الجهة صاحبة العمل سواء كان هذا الفعل ايجابياً ام سلبياً. ويجب ان يكون العمل - محل عقد العمل - ممكناً غير مستحيل ، ومشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب ، وإلا كان العقد باطلاً" ، ويُعرف كذلك بانه "مجموعة الافعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله ويديه والادوات والآلات لأغراض عملية".^٢

ولقد تعددت التعاريف التي صاغها الفقهاء للتعريف المقصود بالعامل فقد عرفه بعضهم "هو كل شخص يرتبط مع صاحب العمل بموجب اتفاق عام او خاص شفوي او تحريري لأداء عملاً مشروعاً معيناً لقاء أجر، ويكون ادائه لهذا العمل تحت اشراف و توجيه وادارة صاحب العمل". وفي تعريف اخر لمصطلح العامل فانه يقصد به " كل شخص يضع مجهوده العضلي و الفكري ، وخبرته ، تحت تصرف صاحب العمل من اجل تنفيذ عملٍ معيناً بحسب الاتفاق و بمقابل أجراً ما". وعرفت مفردة العامل ايضاً بان المقصود به " هو كل شخص يقوم بأداء عملاً او مجموعة اعمال مادية تحت توجيه و اشراف وادارة من تكون فائدة هذه الاعمال لمصلحته ". كما تم تعريفه انه " كل شخص يضع نشاطه تحت توجيه و تصرف شخص اخر، يكون مرتبط معه بعلاقة تبعية مقابل حصوله على أجراً".^٣

وقد تم تعريف تسمية صاحب العمل بان المقصود منها "كل من يتم العمل لحسابه وتحت ادارته و اشرافه ، سواء كان شخصاً طبيعياً او كان شخصاً اعتبارياً".^٤

و كذلك تم تعريف تعبير صاحب العمل "بأنه من يدين له العامل بالخضوع و التبعية".^٥

١ - حيدر حسن شرهان ، "التمييز بين عقد العمل و العقود الأخرى المشابهة الواردة على العمل"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين، بغداد، ٢٠٠٨، ص ٨-٩.

٢ - احمد صبيح جميل النقاش، "تنازع القوانين في عقد العمل الفردي"، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، بغداد، ٢٠٠٣، ص ١٢.

٣ - هاشم محمد احمد الجحيشي ، المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ٢٠١٧، ص ٥٥-٥٦.

٤ - محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل، ص ٣١.

٥ - سعيد سعد عبد السلام ، الوسيط في قانون العمل الجديد ١٢ السنة ٢٠٠٣، مطبعة الولاة الحديثة ، القاهرة، ٢٠٠٥ ، ص ١١٢.

ايضاً عرف بانه " كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأية صفة كانت شخصا او اكثر مقابل أجر بصرف النظر عما اذا كان يتخذ من العمل الذي يزاوله مهنة او حرفة له ام لا".^١

ان الرابطة التي تربط العامل و صاحب العمل هي عقد العمل لذا فقد وردت تعريفات كثيرة تعرف عقد العمل وقد تم تعريفه بانه " عقد يلتزم بموجبه أحد طرفيه بان يقوم بأداء عملاً مادياً او ذهنياً , لطرفه الاخر ويكون في اثناء تأديته تحت اشرافه و ادارته مقابل أجر يتقاضاه".^٢

وعرف الفقه الفرنسي عقد العمل " هو العقد الذي يضع بموجبه شخص ما نشاطه المهني بخدمة شخص اخر, و الذي يملك سلطة عليه , ويسدد له مقابل ذلك تعويضاً يسمى أجراً ". وتم تعريفه كذلك من قبل العالمان الفرنسيان كولان و كايبتان بان يقصد بعقد العمل " هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه شخص , سواء كان مستخدماً او خادماً تو اجيراً , بالعمل لمصلحة شخص اخر , خلال مدة معينة من الزمن , لقاء أجر يقدر بالنقود , اما يومياً او اسبوعياً او شهرياً , لقاء العمل المنجز".^٣

يعتبر الأجر من اهم عناصر العمل لذا فقد تم تعريف المقصود به " هو الدخل و مورد العامل الذي يستحقه مقابل عمله , مهما كانت طبيعة العمل سواء كان ادارة او تنفيذ, ويعتبر المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه العامل في حياته".^٤

كذلك تم تعريف الأجر " هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله سواء كان نقدا او عينا مضافا اليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي عليه , و اذا استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي".^٥

ومن التعريفات الأخرى لمفردة الأجر فيقصد به " قيمة العمل المقدرة على اساس كمية الجهد الذي يبذله العامل و نوعيته".^٦

١ - غالب علي الداوودي, شرح قانون العمل و تعديلاته, ط٣, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, ٢٠٠٤, ص٥٨.

٢ - فيصل السيد مرزوق العلوي , الصياغة الفقهية لعقد العمل و الوظيفة لدى الدولة , منشورات الحلبي الحقوقية , بيروت, ٢٠١٣, ص٥٥.

٣ - الياس ناصيف , انشاء عقد العمل الفردي وعناصره , ج١, المؤسسة الحديثة للكتاب , لبنان, ٢٠١٨, ص١١.

٤ - احمد زكي بدوي , علاقات العمل و الخدمات الاجتماعية العمالية , دار الجامعات المصرية , القاهرة, ١٩٦٨, ص١٥٣.

٥ - فائق عبد الحسين ابو كطيف الوائلي, "وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي", رسالة ماجستير , كلية الحقوق , جامعة النهرين , بغداد, ٢٠٠٨, ص٩٥.

ان الحق في العمل من الحقوق المهمة في حياة شريحة ليست بالقليلة من شرائح المجتمع الو احد فمن خلال العمل يحصلون على المبالغ المالية التي يقضون بها متطلباتهم المعيشية ولما كان موضوع العمل ذات أهمية لشريحة العمال , فبال تأكيد تنور بين حين واخر خلافات حول بعض معاني او مفاهيم التي تطلق على العمل وما يصاحبها من مصطلحات ذات علاقة وثيقة بمفهوم العمل , لذا كان للقضاء دور مهماً في حل المنازعات التي تحدث جراء ذلك .

فلقد عرف أحد القضاة المقصود بمعنى العامل حيث أوضح "ان كلمة عامل تطلق على كل شخص طبيعي ذكراً كان ام أنثى يعمل تحت إشراف و متابعة صاحب العمل بموجب عقد شفوي أو مكتوب لقاء أجر معين لأداء عمل أياً كان نوعه بموجب احكام قانون العمل النافذ " .^١

كذلك فقد كان للقضاء دور في بيان المقصود (بعقد العمل), من خلال حكم له ميز فيه بين عقد العمل وعقد المقاولة , حيث ذهبت محكمة العمل العليا , الهيئة القضائية الثالثة في حكم لها في طلب استئنافي رفعه أحد العمال اسمه(ش) كان يعمل لدى صاحب العمل (ي) الذي فصله من العمل , فبادر(ش) للمطالبة بالزام صاحب العمل بان يؤدي له جميع حقوقه القانونية , والذي رفض صاحب العمل تأدية تلك الحقوق بدافع ان الذي بينهم ليس عقد عمل وانما هو عقد مقاولة , فكان قرار المحكمة ان المعيار الحقيقي الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود هو معيار التبعية القانونية, والتي كانت مفقودة في الدعوى لكون الذي كان بين العامل و صاحب العمل عبارة عن عقد مقاولة , لأنه كان يعمل على اساس القطعة وليس مقابل أجر, وقد تم ايضاً ايضاح المقصود (بالأجر) من خلال قرار صادر عن محكمة العمل العليا الهيئة القضائية الاولى , في أحدى الدعاوى التي عرضت أمامها , حيث بينت فيه ان الأجر هو قيمة العمل في عقد العمل و ان العقد شريعة المتعاقدين , فلا يحق لصاحب العمل متى تحدد أجر العامل ان يعود فينتقص منه بإرادته المنفردة .^٢

تبين لنا من كل ما قد تم تناوله من التعاريف الفقهية لمفهوم العمل وما يصاحبه من مفاهيم ذات العلاقة الوثيقة به , انه لا يوجد تعريف لمفهوم (العمل اللائق) , كذلك لم نجد تعريف قضائي له , لذا

^٦ - عدنان العابد , "اجر العامل في القانون العمل و الضمان" , مجلة العلوم القانونية , كلية القانون, جامعة بغداد , العدد الاول , بغداد, ١٩٧٨, ص١٣٦.

^١ - علاء محمد , " محكمة العمل اغلب الدعاوى انصفت العمال ضد ارباب العمل", ٢٠٢٢/١/٢٠, www.hjc.iq/view.

^٢ - وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية رئاسة محكمة العمل العليا , "قضاء محكمة العمل العليا", المجلد الاول , بغداد, ١٩٧٦, ص٩٩-١١٥ .

نرى انه من الممكن ان نعرف العمل اللائق بانه " هو كل مجهود بشري فكرياً كان ام عضلياً , يقوم به العامل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل , مقابل أجر متفق عليه , على ان تنظم العلاقة بينهما وفقاً للمعايير القانونية المنصوص عليها في التشريعات الوطنية و الاتفاقيات الدولية ".

المطلب الثاني

تحديات الحق في العمل اللائق

بعد ان تعرفنا على مفهوم العمل والمصطلحات ذات العلاقة الوثيقة به , فانه يتحتم علينا التطرق ولو بشيء من الاجاز للتحديات و العقبات التي تقف أمام التمكين من التمتع بالعمل اللائق , واهم هذه العقبات هي انتشار ما يسمى (بالعولمة) , حيث سوف نتطرق إلى تأثيرها على العمل اللائق , ومن ثم التطرق إلى مفهوم الخصخصة ودورها في تقليل فرص العمل اللائق وبالتالي يعود ذلك سلباً على حقوق شريحة العمال , وحالات تفشي الأوبئة والأمراض مثل (كوفيد ١٩) ومدى تأثيرها على العمال وما يرافقها من تقليل إيراداتهم جراء القيود المفروضة لمواجهة هذه الجائحة .

الفرع الاول

العولمة وتأثيرها على الحق في العمل اللائق

لقد أصبحت ظاهرة العولمة بكل ابعادها وعناصرها المختلفة المتداخلة و المتشابكة فيما بينها , أصبحت تحدياً فكرياً ومعرفياً في الفكر الإنساني , والعولمة عبارة عن مفهوم متشابك وذات طبيعة معقدة تتداخل في كل الجوانب الحيوية في المجتمع , مسببة أثراً تتفاوت مدى حدتها بحسب طبيعة المجتمعات و الانظمة , و مدى استطاعة هذه المجتمعات من الاستفادة او مقاومة التفاعلات التي تحدثها العولمة .^١ وقد عرفت العولمة بانها "حرية حركة السلع و الخدمات و الايدي العاملة و راس المال و المعلومات عبر الحدود الوطنية و الاقليمية " , وهناك من يعرفها ايضاً بانها "عملية اندماج أسواق العالم في حقول

^١ - غربي عزوز, "العولمة وحركة حقوق الإنسان والتحديات", مجلة البحوث السياسية و الادارية ,كلية الحقوق/جامعة المسيلة , العدد ١٥٥, الجزائر, ٢٠١٤, ص ١٣٠, ومتاح ايضاً www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/314/3/2/43234 .

التجارة و الاستثمارات المباشرة وسهولة انتقال الأموال والقوى العاملة ضمن مفهوم رأسمالية الاسوق الحرة".^٢

من هذه التعاريف يتضح لنا ان العولمة تهدف إلى تسهيل انتقال الايدي العاملة بين الدول من خلال تقليل المعوقات التي تفرض بسبب الحدود الدولية , مما يساهم في انتعاش سوق العمل وزيادة فرص العمل .

و مازال مفهوم العولمة من المفاهيم الغامضة و صعبة التكهن بأثارها على الرغم من شيوع استخدامها و لا يوجد تعريف محدد للعولمة , الا انه يرى بعضهم ان جوهر العولمة يكمن في انتشار المعلومات لدى غالبية الناس , و تذويب الحدود ما بين الدول , والعمل على زيادة التماثل و التشابه الجماعات و المجتمعات و حتى المؤسسات. فظاهرة العولمة تركز على ظهور مجموعة معينة من النتائج و العمليات لا تعيقها الحدود الاقليمية بين الدول , وهو ما يؤدي بدوره إلى انتشار الممارسات عبر الحدود في شتى المجالات السياسية و الاقتصادية و الثقافية وغيرها ,وعلى ذلك فيمكن القول ان العولمة تهدف إلى ان يكون المجتمع اكثر معرفة واكثر تنظيم اجتماعي وتقني للإنتاج و الادارة حتى تعتمد الانتاجية على المعرفة و المعلومات باستعمالها للتكنولوجيا الحديثة للمعلومات , ونتيجة لذلك فان المجتمع سوف يسير نحو تغيير تنظيم العمل الذي – ساد فترة طويلة من الزمن - ,إلى تنظيم اكثر مرونة في مجالات عديدة مثل (تنظيم وقت العمل و مدة العمل و الثبات و الاستقرار في العمل وتنظيم عقود العمل و مكان وظروف العمل).^١

لذا تعتبر العولمة و أحدة من المواضيع الاكثر جدلاً في الاقتصاد الدولي خلال السنوات الماضية , ويوضح انصار العولمة ان أسواق العمل عندما تكون معلومة فأنها تدعم الفاعلية عبر المنافسة وقسمة العمل والتخصص , وبالتالي تؤدي إلى تحقيق الازدهار في الاقتصاد , ومما يزيد من تمسك انصار العولمة في دفاعهم عنها انهم يذكرون لنا ان الصين والهند ودول اخرى , كانت فقيرة منذ اكثر من عشرين سنة مضت وهذه الدول الان شهدت نمواً سريعاً ونقصاً في مستويات الفقر لديها , ويؤكدون ان للعولمة اثاراً ايجابية في سوق العمل وذلك من خلال منافع التجارة وراس المال و التغيير التقني الذي ساهمت فيه العولمة بسوق العمل , حيث يرون ان تبني التقنيات الجديدة التي كانت للعولمة اثاراً في ايجادها مثل تقنية (المعلومات و الاتصالات) , كان لها عظيم الاثر في تركيبية ونمو مجموعات العمالة

^٢ - علي يوسف الشكري , حقوق الإنسان في ظل العولمة , دار اسامة للنشر والتوزيع , عمان, ٢٠٠٦, ص١٦ .

^١ - مصطفى عوفي, "العولمة وأثرها على قضايا العمل", مجلة العلوم الإنسانية, كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية , العدد السابع, الجزائر, ٢٠٠٥, ص٣.

الماهرة , ويشيرون ايضاً إلى دور العولمة في اذابة الحدود وقيودها ادى إلى تسهيل انتقال العمالة في العالم مما يساهم في اكتسابهم للخبرات و زيادة انتاجيتهم .^٢

ويرد خصوم العولمة عليهم بان هناك الكثير من مساوئ التي نتجت عن العولمة فيشيرون إلى الازمات المالية المتكررة في الدول مثل(ازمة التسعينات وانتقالها من المكسيك إلى دول اسيا وإلى روسيا و البرازيل),فكان نتيجة ذلك انتشار البطالة وتقليص المقدرة على المفاوضات بالنسبة للعمال .مما ادى إلى شيوع الفقر وزيادة اللامساواة , مما اثر سلباً على فرص العمل.^١

وبين سلبيات وايجابيات العولمة على سوق العمل , فلقد اطلقت منظمة العمل الدولية اعلانها الخاص بتحقيق العدالة الاجتماعية في ظل عولمة عادلة , وكان هذا الاعلان نتيجة الحاجة إلى بعد اجتماعي متين للعولمة لتحقيق نواتج منصفة للمجتمع وكذلك من اجل النهوض بعولمة عادلة قائمة على (العمل اللائق) , وهو ايضاً يسلط الضوء على أهمية المنشآت المستدامة في خلق المزيد من العمالة وفرص لكسب الدخل للجميع, لذا فان الاعلان يضع في نظر الاعتبار العولمة التي تساهم في نشر التكنولوجيا الجديدة وتدفق الافكار وكذلك تبادل السلع و الخدمات ونقل الاشخاص لا سيما (العاملات و العمال), كل ذلك يغير من معالم عالم العمل تغييراً جذرياً, فمن جهة ساعد مسار التعاون الاقتصادي عدداً من الدول على الاستفادة من المعدلات العالية للنمو الاقتصادي وخلق العمالة , كذلك فقد ساعد ايضاً في استيعاب عدد كبير من الفقراء , لكن من جهة اخرى فان هذا التكامل الاقتصادي العالمي الذي أحثته العولمة قد وضع العديد من البلدان أمام تحديات كبيرة تتمثل في عدم المساواة في الدخل واستمرار مستويات كبيرة من البطالة و الفقر وهشاشة الاقتصاد فيها أمام الصدمات الخارجية , ونمو العمل الغير المحمي و كذلك ظهور الاقتصاد الغير المنظم ,فكانت للمنظمة جملة من الإجراءات التي تهدف إلى الحد من مساوئ العولمة وتحويلها إلى (عولمة اكثر عدالة) , وذلك من خلال قيام المنظمة بمهام الفحص و البحث في جميع السياسات المالية و الاقتصادية للدول وان تكون هذه السياسات في ضوء تحقيق الهدف بان تكون العولمة عادلة ,وتعزيز العمالة وذلك من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة ,وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية –الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة - بان تكون مستدامة, وتسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية و الدولية ذات العلاقة والتي تؤثر في استراتيجيات وبرامج

^٢ - محمود عدنان وديع, "العولمة و البطالة تحديات التنمية البشرية", المعهد العربي للخبراء للتخطيط - سلسلة اجتماعات العدد ٢٣, الكويت, ابريل ٢٠٠٧, ص ١٢-١٤.

^١ - محمود عدنان وديع , مصدر سابق, ص ١٤.

العمالة و (العمل اللائق), وكذلك العمل على احترام وتعزيز واعمال المبادئ و الحقوق الاساسية في العمل.^٢

وبالمقابل فانه يقع على عاتق الاعضاء في المنظمة مسؤولية اساسية من خلال الاسهام بسياساتها الاجتماعية و الاقتصادية في تحقيق استراتيجية عالمية ومتكاملة من اجل تنفيذ الاهداف الاستراتيجية والتي تشمل برنامج العمل اللائق , والعمل على المصادقة على الصكوك المنظمة و تنفيذها .^١

يتضح لنا من مجمل ما تم ذكره ان للعولمة ايجابيات و سلبيات , واذا اريد تقليل من سلبياتها والتمتع بمزاياها الكثيرة فانه على الدول الاعضاء المساهمة الفعلية مع منظمة العمل الدولية من اجل تطبيق ما تناوله اعلان المنظمة الخاص (بالعولمة العادلة) , من اجل الوصول إلى تحقيق العمل اللائق مما يساهم في تحسين واقع العمل و العمالة في الدول وبالتالي ينمو اقتصادها سريعاً.

الفرع الثاني

الخصخصة وأثرها على الحق في العمل اللائق

أولاً:- مفهوم الخصخصة

لقد اصبح الحديث عن الخصخصة منتشر ومتداول لدى الجميع واحتل موضوع تحويل الملكية العامة إلى القطاع الخاص دوائر الاعلان و الاعلام بكل فروعه , كما اصبح من الاولويات لدى مراكز البحوث على اختلاف مستوياتها واصبح التغيير في منهج الاقتصادي و السياسي يمس حركة المجتمع في الداخل و الخارج وامتد اثره ليشمل حياة الإنسان اليومية سواء كان مستهلكاً او منتجاً , مديراً او عاملاً .^٢

فأصبحت الخصخصة كظاهرة قانونية اقتصادية تتضمن فكرة (تحويل القطاع العام إلى القطاع الخاص)تجتاح العالم , فبعد تجربة نماذج متعددة من الاقتصاد الاشتراكي اصبح هناك توجه دولي نحو

^٢ - منظمة العمل الدولية , "اعلان العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة" , جنيف: مؤتمر العمل الدولي , ٢٠٠٨ , ص٥-١٣ .

^١ -المصدر السابق نفسه .

^٢ - رابح رتيب , "الاثار الاجتماعية و المالية للخصخصة" , مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية و الشرعية , دار الفكر و القانون , العدد الو أحد والعشرين, المجلد الاول, ابريل, ١٩٩٧, المنصورة, ص٨٦.

ابقاء الدولة وعدم تعمقها في الحياة الاقتصادية واطاحة الفرصة الاكبر للقطاع الخاص لإدارة الحياة الاقتصادية, حتى أصبحت ظاهرة الخصخصة تنتشر في الدول الرأسمالية نفسها وبشكل واضح كما في فرنسا , اما الدول الاشتراكية وحتى الدول التي كانت تجرب جزئياً بعض النماذج الاشتراكية.^٢

فهي تحاول الان تعديل تجربتها لصالح الاخذ بالنموذج الرأسمالي وهذه الدول مثل (مصر و العراق), وقد ظهر فريقان لتعريف الخصخصة أحدهما يراها ظاهرة ضيقة فيعرفها بانها نقل ملكية المشاريع العامة إلى صالح القطاع الخاص بشكل كامل او بشكل جزئي, ويعرفها الآخرون بانها عبارة عن تعاقد او بيع خدمات او حتى مؤسسات تمتلكها او تسيطر عليها الدولة إلى طرف من اطراف القطاع الخاص. اما الفريق الآخر فيراها ظاهرة واسعة فهم يعرفونها على انها تحرير النشاط الاقتصادي وافساح المجال بشكل واسع لصالح القطاع الخاص من اجل الحد من احتكار الدولة وتقليل القيود على القطاع الخاص , وهناك من يعرفها بانها مجموعة من السياسات المتكاملة التي لا تقتصر على فكرة بيع وحدات القطاع العام بل هي تشمل نطاقاً اوسع ومضموناً اعمق من ذلك , لأنها ترمي لإذكاء روح المنافسة من خلال الاعتماد على اليات السوق وسرعة اتخاذ القرارات وقدرة الادارة على المبادرة في الأسواق الخاصة.^١

ونحن نرى ان التعريف الشامل لمفهوم الخصخصة يمكن ان يكون "بانها عملية تقليل دور الدولة في التأثير على الحياة الاقتصادية ومنعها من تقييد حرية القطاع الخاص وذلك بموجب تحويل الشركات العامة التي تمتلكها الدولة لصالح القطاع الخاص بشكل كلي او جزئي, واحلال القطاع الخاص محل القطاع العام في ادارة الحياة الاقتصادية .

ثانياً:- الخصخصة وأثرها على عنصر العمل

ان عملية الخصخصة لا بد لها وان تصطدم بموضوع العمالة , لذا هناك من يرى ان الخصخصة سوف تسهم في زيادة حجم البطالة وتأثر سلباً على فرص العمل كون الشركات العامة عند تحويلها

^٢ - رباب خليل ابراهيم الدباغ, "التنظيم القانوني للخصخصة ودورها في مواجهة الازمات المالية وتحسين الخدمات العامة", اطروحة دكتوراه, كلية القانون, جامعة بغداد, ٢٠١٨, ص ٩- ١٠ .

^١ - رباب خليل ابراهيم الدباغ, مصدر سابق, ص ١١.

لصالح القطاع الخاص سوف يجد العديد من الموظفين و العمال الذين يعملون فيها انفسهم بدون عمل بسبب ان القطاع الخاص يهدف دائماً إلى تقليص الكلف من اجل الترويج لسلعه و خدماته , مما يؤدي إلى زيادة الاعباء على الدولة من اجل ايجاد فرص العمل لهم , وعلى ذلك يكون العمال هم المتضررون الأكثر من الخصخصة.^٢

حيث يرون ان عنصر العمل يحتل مكاناً مهماً في عملية الإنتاج وانه يشكل أحد عناصر تكلفة الإنتاج فقد اتجهت انظار اصحاب القطاع الخاص إلى ضرورة ولزوم خفض هذا العنصر من تكلفة الإنتاج وذلك من خلال تخفيض عدد العاملين في مشاريعهم وخفض اجورهم والغاء العديد من اوجه الحماية المقرر لهم والتي تشكل – بحسب اعتقاد اصحاب القطاع الخاص- نفقات وتكلفة تعيق من امكانية المنافسة و تحقيق الارباح التي يرغبون بها معتمدين على تخلف التشريعات العمالية القائمة وعدم قدرتها على تحقيق القدر الكافي من الحماية للعمال في ظل الاوضاع والمستجدات الاقتصادية.^١

وكذلك من سلبيات الخصخصة انها تؤثر سلباً في الاجور حيث يتحقق ذلك في الكثير من الاسباب كفقدان العمال لعملهم بسبب ان نفقات المشروع اكثر من ايراداته فيلجأ اصحاب العمل إلى تسريح بعض العمال من اجل المحافظة على ارباحهم وتكون نتيجة لذلك فقدان العمال لأعمالهم , وقد يكون ايضا من سلبيات الخصخصة عندما يربط صاحب المشروع الأجر بالإنتاج ونسبة الربح الذي يحققه مشروع , حيث يعتبر هذا الربط من حالات الضغط على العامل معنوياً من اجل انهاء عقده بإرادته متى ما كان الإنتاج او الربح قليلاً بالنسبة لصاحب العمل , وبالتالي يفقد العامل الأجر الذي كان يتقاضاه , وان هذه الآثار السلبية للخصخصة ظهرت بصورة واضحة في تركيز الثروات في أيدي شريحة قليلة و محدودة من الافراد المجتمع , مما أدى إلى تعميق التفاوت في توزيع الدخل بين من يملكون ومن لا يملكون داخل المجتمع الواحد مما وسع حجم التفاوت بين اصحاب العمل و العمال في المنشآت حيث تبنى اصحاب العمل مبدأ زيادة الارباح على حساب العمال مهما كانت النتائج , خاصة في ظل الخلل الواضح في علاقات العمل لصالح اصحاب العمل , لكن هناك من يرى في الخصخصة جانب ايجابي

^٢ - سعاد زكي الالفي, "ابعاد مشكلة العمالة في عملية الخصخصة", بحث , كلية الحقوق, جامعة المنصورة, المنصورة , ٢٠١٥, ص١.

^١ - محمد عبد الله الظاهر, الضرورات التي تفرضها الخصخصة في مجال علاقات العمل, ط١, منشورات الحلبي الحقوقية, بيروت, ٢٠٠٤, ص٣٦٢.

قد يغلب على جانبها السلبي حيث يرون ان للتحويل نحو الخصخصة اثاراً ايجابية ايضاً فهم يرون ان التحويل إلى نظام الخصخصة يسمح للطبقة العاملة بان تشتري نسبة من اسهم الشركات التي يعملون فيها حيث يؤدي ذلك إلى اشتراك العمال في ادارة المنشآت التي يعملون فيها مما يسهم في تقليل الفوارق الطبقيه بين طبقة العمال وطبقة اصحاب العمل , وخلق مصادر دخل اضافية إلى جانب ما يستحقونه من اجور نظير عملهم بالمنشآت , ومن خلال اعتناق الخصخصة فانه يتنامى لدى الافراد الاطمئنان و الاستقرار المادي و الاجتماعي مما يؤدي بدوره إلى خلق روح الانتماء .^٢

وان نظرة الدول المتقدمة للخصخصة تختلف عن نظرة الدول النامية لها , حيث الدول النامية تتخذ من الخصخصة وسيلة تساعدنا وتمكنها من سداد ديونها او حتى تقليل وخفض البطالة وتقليل نسبة العجز في الميزانية الناجم عن قصور اداء القطاع العام في تمكنه من تحقيق التنمية الاقتصادية كما هو الحال بالنسبة للعراق , اما نظرة الدول المتقدمة للخصخصة فهي ترى فيها الكفاءة و الفاعلية التي تزيد من معدلات اداء المنشآت الاقتصادية, وتساهم في زيادة جودة منتوجاتها بحيث تتمكن من تقديم السلع والخدمات بأسعار مقبولة داخلياً و خارجياً باعتمادها على مبدأ المنافسة في الأسواق .^١

لذا يرى المدفعون عن الخصخصة بأنه ليس من الضروري انها تؤدي دائماً إلى تقليل حجم العمالة بل من الممكن ان تؤدي في بعض الاحيان إلى خلق المزيد من فرص عمل جديدة وبالتالي تؤدي إلى زيادة العمالة نتيجة زيادة التوسع و الكفاءة في مجال ادارة المشاريع , كما حدث في المكسيك و كذلك في شيلي وبريطانيا , إذ ادت خصخصة شركة جاجوار في بريطانيا إلى خلق نحو الفين فرصة عمل جديدة بعد اعتمادها نظام الخصخصة .كذلك ما حدث في كندا بعد خصخصة شركة (Havilland-Aircn) حيث ادى ذلك إلى المزيد من فرص العمل وكانت هذه الزيادة نتيجة قيام الحكومة الكندية ببيع هذه الشركة إلى شركة بوينج الامريكية , فللخصخصة تأثير ايجابي على العمل في المدى البعيد فان المشروعات والشركات قد يعاد تنظيمها بحيث تسمح بزيادة الانتاجية وبالتالي تؤدي إلى ارتفاع مستوى الربحية

٢ - جمال ابو الفتوح محمد ابو الخير, اثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل, دار الكتب القانونية, القاهرة, ٢٠٠٨, ص ١٤١-١٤٤.

١ - فراس عبد الرزاق, "اثر الخصخصة و اشكالاتها على الضمانات القانونية للعمل", مجلة جامعة تكريت للحقوق, كلية الحقوق-جامعة تكريت, ٢٠١٧, العدد ٣, المجلد ١, صلاح الدين, اذار ٢٠١٧, ص ٢٥٣.

لديها مما يسهم في استحداث فرص عمل جديدة وقد تكون فرص عمل بديلة عن الفرص التي كانت قبل الخصخصة.^٢

فالخصخصة بنظر المدافعين عنها تهدف فتح افاق ومجالات جديدة لمشاركة القطاع الخاص وتوسعة نطاق المنافسة وتوطين رؤوس الأموال الوطنية وجذب رؤوس الأموال الاجنبية وتنمية سوق راس المال وهو ما يؤدي إلى خلق فرص عمل حقيقية على المدى المتوسط والبعيد.^٣

بعد ان بينا سلبيات و ايجابيات نظام الخصخصة وتأثيره على حق العمل فنحن نرى ان مهما ما كانت الايجابيات المحتملة عند اعتناق نظام الخصخصة من قبل الدولة , فأنها تبقى المحاذير قائمة والتي تحذر من ان نظام الخصخصة يمس بحق العمل ويؤدي إلى تسريح عدد قد لا يكون قليل من العمال , وبالتالي يؤدي ذلك إلى المزيد من البطالة في صفوف العمال القادرين على العمل , لذا نرى انه بدلاً من التوجه الدولة إلى اعتناق نظام الخصخصة فانه من الممكن لها ان تستعين بخبرات رجال الاقتصاد و بتجارب القطاع الخاص , وتقوم بتطوير مشاريعها والشركات التابعة لها مما يؤدي إلى نمو اقتصادها وزيادة فرص العمل والتي تكون مضمونة ومؤمنة اكثر مما لو كانت من جانب القطاع الخاص , مما يسهم في استقرار سوق العمل وتخفيف حجم البطالة في المجتمع والذي يؤدي بدوره إلى تحسين معيشة العمال وبقية افراد الشعب .

الفرع الثالث

الكوارث الصحية واثرها على الحق في العمل اللائق

تعد جائحة كورونا من ابرز الأوبئة التي شهدها العالم في الوقت الحالي , لذا سنتطرق إلى بيان تأثيرها على الحق في العمل اللائق ومدى تأثر الواقع المعيشي للعمال جراء انتشارها .

حيث يعد فيروس كورونا عبارة عن مجموعة من الفيروسات التي تسبب امراضاً تتراوح شدتها ما بين نزلات البرد الخفيفة وما بين امراض ذات خطورة كبيرة بل قد تكون مميتا , وقد تم تعريف كورونا

^٢ - الحسن محمد محمد سباق, اثر الخصخصة على حقوق العمال , دار النهضة العربية, القاهرة, ٢٠٠٦ , ص٧٩-٨١.
^٣ - عزيزية الشريف , " اتجاهات التشريعات لحل مشكلة العمالة الزائدة في اعقاب حركة الخصخصة " , " مجلة البحوث القانونية والاقتصادية و الشرعية , دار الفكر و القانون, العدد الواحد والعشرين, المجلد الاول, المنصورة, ابريل/ ١٩٩٧ , ص ٢٣٣ .

من قبل منظمة الصحة العالمية بانها سلالة واسعة من الفيروسات التي تسبب المرض للحيوان و الإنسان على حد سواء.^١

وهو مرض ظهر نهاية كانون الاول من عام ٢٠١٩, في مدينة ووهان الصينية لأول مرة , ونظراً لسرعة انتشاره فلم يعد بمقدور أي دولة السيطرة عليه خاصة وانه لم يتم اكتشاف أي دواء يقضي عليه والعالم باسره اليوم يعيش حالة من الذعر والقلق بسبب انتشاره والذي اعتبرته منظمة الصحة العالمية انه حالة طارئة تثير القلق العالمي.^٢

لقد تسبب انتشار فيروس كورونا في العالم إلى ظهور ازمت كبيرة في القطاعات الاقتصادية وذلك نتيجة للقرارات التي اتخذت من قبل الدول من اجل تقييد حرية التنقل.^٣

لغرض الحد من انتشار الفيروس , مما تسبب ذلك في تدهور الاقتصاد وارتفاع نسبة البطالة ومستوى خط الفقر في العالم بأكمله وكان اكثر المتضررين منه هم العمال اصحاب الدخل المحدودة واليومية

ان انتشار جائحة كورونا على مستوى دول العالم قد ادى إلى اثاره حالة من الهلع و الرعب بين كافة دول العالم لما لهذه الجائحة من تداعيات صحية و اجتماعية واقتصادية , توجب استنفار جميع الامكانيات المتاحة للحد وتقليل من عواقبها و الخسائر الناجمة عنها , لذلك فهي تعد حالة طارئة وظرفاً استثنائياً والذي يقصد به " الفترة التي تمر بها البلاد بظروف غير عادية مثل الحروب الاهلية او الدولية او الفيضانات او الزلازل او انتشار مرض او وباء يهدد الصحة العامة للمواطنين".^١

ولما كان عقد العمل الذي يعتبر اهم رابط بين العامل وصاحب العمل الذي يرتبطان فيما بينهما به بموجب الحقوق و الالتزامات المتفق عليها فيه, و بما ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين

^١ - عزيز عدنان علي , "جائحة كورونا -كوفيد١٩- وتأثيرها على الدولة و العلاقات الدولية", رسالة ماجستير, كلية العلوم السياسية, جامعة تكريت, صلاح الدين, ٢٠٢١, ص٢٢.

^٢ - عبد الرحمن علي ابراهيم غنيم , "التعاون الدولي لمجابهة الوباء العالمي كوفيد١٩", مجلة الندوة للدراسات القانونية, قارة وليد, العدد٣٢, الجزائر, ٢٠٢٠, ص٢٠, متاح ايضاً <http://search.mandumah.com/Record/1081203> .

^٣ - هيفاء راضي جعفر البياتي, "حرية التنقل بين الواقع و الدستور في جائحة كورونا", مجلة المعهد, جامعة النهريين, العدد٥, بغداد, ٢٠٢١/٦/٣٠, ص٣٩٥-٣٩٦.

^١ - مازن مزهر عواد الشمري و حسين طلال مال الله العزاوي, "جائحة كورونا ونظرية الظروف الطارئة في ضوء دستور ٢٠٠٥", مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية, جامعة كركوك - كلية القانون, العدد خاص, المجلد ٩, كركوك, ٢٠٢٠, ص١٤٠.

وبالتالي يخضع اطرافه إلى مبدأ القوة الملزمة للعقد فلا يجوز لأي منهم تعديل بنوده الا بموافقة الطرف الاخر ويكون الطرفين ملزمين بتنفيذه الا اذا وجد نص قانوني يمنع ذلك او حدوث ظرفاً طارئاً يحول دون تنفيذه , ولما كانت جائحة كورونا تعتبر ظرفاً طارئاً او ظرفاً استثنائياً فأنها سوف تؤثر في الالتزامات الواردة في عقد العمل , وان اثر جائحة كورونا على الالتزامات التعاقدية يرتكز بشكل اساسي حول مدى امكانية اعادة النظر بهذه الالتزامات المتبادلة , بحثاً عن التوازن بين اطراف العقد الذي اصبح شبه مفقود بسبب هذه الجائحة .^٢

وباعتبار وباء كورونا ظرف طارئ يترتب عليه تعديل العقد لا فسخه لأن العقد ما زال بإمكان اطرافه تنفيذ الالتزامات الواردة فيه ولو بشكل مرهق لهم , ولكي يواجه المشروع الظرف الطارئ الذي يمر به فإنه يقتضي على صاحب العمل ان يتخذ الطرق و الوسائل الناجعة لمواجهة هذا الظرف فقد يلجئ صاحب العمل إلى تكليف العامل بان يقوم بعمل غير عمله المتفق عليه في العقد وذلك اعمالاً بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود , على ان يكون هذا العمل لا يختلف جوهرياً عن عمله الاصيلي .^٣

لقد ترك انتشار الجائحة اثاراً سلبية على مختلف القطاعات سواء كانت في البلاد الغنية والمتقدمة او حتى في البلدان الفقيرة , ولقد دفعت هذه الجائحة الدول إلى اتخاذ مختلف الإجراءات لمواجهةها ومنها العراق , حيث تمثلت إجراءات اغلبية الدول بفرض الحجر الصحي وحظر التجوال اضافة إلى غلق المدارس و الجامعات مع ايقاف الانشطة التجارية و المصانع وغلق الحدود جزئياً او كلياً وايقاف النقل البحري والجوي , مما اثرت هذه الإجراءات بشكل مباشر على العمال وانخفاض دخولهم نتيجة لتوقفهم عن العمل بسبب انتشار جائحة كورونا والأجراءات المتخذة لمواجهةها .^١

ولقد تأثر العمال كثيراً جراء القيود التي فرضت للحد من انتشار كورونا وفقاً لبيانات اعدتها منظمة العمل الدولية تبين ان الازمة الاقتصادية وازمة سوق العمل التي سببتها جائحة كورونا يمكن ان تؤدي إلى زيادة في اعداد العاطلين عن العمل في العالم بنحو ٢٥ مليون شخصاً , وذلك بحسب

^٢ - جميل محمد بني يونس, " كوفيد-١٩ ونظرية الظروف الطارئة", مجلة الحقوقية, جمعية المرصد لحقوق الإنسان, العدد الاول, بيروت, يونيو/ ٢٠٢١, ص ٢٣٨.

^٣ - خالد محمد احمد, "اثر الظروف الطارئة على عقد العمل", مجلة كلية القلم الجامعة, كلية القلم الجامعة - كلية القانون والعلوم السياسية, العدد ٩, المجلد ٥, كركوك, ٢٠٢١, ص ٨٨.

^١ - سعد حسين عبد , "اثر جائحة كورونا على عقد العمل-دراسة تحليلية مقارنة", مجلة الباحث للعلوم القانونية, كلية القانون- جامعة فلوجة, العدد الثاني, المجلد الاول, الانبار, ٢٠٢٠, ص ٣٢٠ .

دراسات مختلفة تبين تأثير كورونا على نمو الناتج المحلي الاجمالي العالمي والتي تراوحت بين دراسة متفائلة والتي تقدر ارتفاع البطالة العالمية بنسبة تقريبية نحو(٥) مليون شخص, اما الدراسة الغير متفائلة فأنها تقدر نسب ارتفاع البطالة بنحو (٢٤.٧) مليون شخص وذلك زيادة في عدد العاطلين عن العمل البالغ عددهم عام ٢٠١٩ بنحو(١٨٨) مليون شخص وزيادة في تخفيض ساعات العمل وفي الاجور , مما يعني زيادة عدد العاملين الفقراء زيادة كبيرة ايضاً, والتي قد تصل إلى ما بين (٨.٨-٣٥) مليون شخص , مقارنة مع العدد الاصلي لعام ٢٠٢٠ البالغ (١٤) مليون شخص حول العالم.^٢

وبموجب تقرير اخر اعدته المنظمة حول تأثر الاجور بأزمة كورونا , يبين لنا ان ازمة كورونا قد اثرت بشكل غير متناسب على العمال من ذوي الاجور المتدنية و بالتالي قد ادت إلى زيادة الفوارق وعدم المساواة فيما بين اجور العاملين فقد اظهرت الدراسة انه في العديد من الدول و بسبب تقليل ساعات العمل في المهن مثل(مهن العمل البدائي), كانوا الاكثر تضرراً من العاملين في المهن الأخرى و المدراء ذوي الدخل المرتفع , لكن قد بادرت بعض الدول الاوربية من اجل دعم الاجور المؤقتة وذلك من خلال تقديم التعويضات عن جزء من الاجور التي كادت ان تضع نتيجة القيود التي فرضت بسبب الازمة.^٣

و تخفيف من اثر ازمة كورونا على التفاوت في الاجور, والبعض الاخر من الدول قد ادخل تعديلات منتظمة على الحد الادنى للأجور من اجل إجراء زيادات في الاجور المدفوعة.^١

ووفق دراسة التي اعدتها منظمة العمل الدولية عن اثر كورونا على الاقتصاد العراقي انه كان التوظيف يشكل تحدياً في العراق قبل انتشار كورونا ففي عام ٢٠١٩ كان معدل العمال في العراق يمثل حد ادنى من معدلات العالم , وبمستوى لا يتجاوز ٥٠% عن نسبة العمل في المنطقة و بانتشار كورونا فقد تأثر سلباً مجال العمل في العراق حيث يشير تقرير المنظمة ان البطالة قد تجاوزت نسبتها عن نسبة عام ٢٠١٨ البالغة ١٠% , وسجلت عمليات مسح ميدانية أجرتها المنظمة ان بسبب الاغلاق و القيود المفروضة بسبب انتشار كورونا , قد اثرت على الشركات الصغيرة و المتوسطة تأثيراً كبيراً

^٢ - محمد طارق , "أثر جائحة كورونا على علاقات الشغل", ٢٧/١/٢٠٢٢, /أثر-جائحة-كورونا-على-علاقات-الشغل-participer.ma.

^٣ - منظمة العمل الدولية, "الأجور و الحد الادنى للأجور في زمن وباء كوفيد-١٩", ٢٠٢١, ص٢.

^١ - المصدر السابق نفسه .