

الاطار القانوني لوظائف النقابات العمالية في العراق - دراسة تحليلية

The Legal framework for the jobs of trade Union in Iraq - Analytical study

م.م آيات نجيل عطيه

جامعة الشرطة - كلية الهندسة

alkhfajayat21@gmail.com

المخلص

تتلخص فكرة البحث حول الوظائف التي تقوم بها النقابات العمالية في العراق، وتحديد الإطار القانوني لهذه الوظائف في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، حيث تتمتع النقابات العمالية ببعض الاختصاصات وتمارس وظائف متنوعة تمتد الى مجالات مختلفة اجتماعية واقتصادية وسياسية وغيرها، وهذه الوظائف تعد من أهم المسائل التي تحدد مدى قوة النقابات وفعاليتها، وذلك لأن الاعتراف بالنقابات واضفاء الشرعية لها ليست أهدافاً بقدر ما هي وسائل لتمكين النقابات من اداء مهامها، وإتاحة الفرصة لها للدفاع عن مصالح اعضائها، ورعايتهم من النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المهنية منها والثقافية. فهذه الدراسة تهدف للوقوف على واقع النقابات العمالية في العراق، وذلك بهدف تحديد سبل تفعيل دورها في تنمية الوظائف المناطة بها بصورة عامة، إذ تم التركيز على هذه الوظائف بصورة عامة، وتم التطرق الى هذه الوظائف من حيث الاطار النظري الذي ترتكز عليه والمتمثل بالدستور والقوانين والانظمة والتعليمات الداخلية، ومن ثم التطرق الى مساهمتها في تطبيق مسائل قانون العمل من خلال دراسة النصوص المتعلقة بذلك، والهدف الرئيس من متابعة هذه الوظائف والمساهمات هو معرفة مدى نجاعة النقابات العمالية في اداء دورها، سواء في العملية الاجتماعية والاقتصادية أو في التنمية السياسية، وكذلك دورها في تطبيق قانون العمل. الكلمات المفتاحية: النقابات العمالية، وظائف النقابات العمالية، النقابات العمالية في العراق، قانون العمل العراقي.

Abstract

The idea of the research is summarized in the functions performed by labor unions in Iraq, and determining the legal framework for these functions in Labor Law No. (37) of 2015, as labor unions enjoy some specializations and practice various functions that extend to different social, economic, political and other fields. These functions are among the most important issues that determine the strength and effectiveness of unions, because recognition of unions and granting them legitimacy are not goals as much as they are means to enable unions to perform their tasks and provide them with the opportunity to defend the interests of their members and care for them from the economic, political, social, professional and cultural aspects. This study aims to examine the reality of labor unions in Iraq, with the goal of identifying ways to activate their role in developing their assigned functions in general. The focus was on these functions in general, and these functions were addressed in terms of the theoretical framework upon which they are based, represented by the constitution, laws, regulations, and internal instructions. Their contribution to the implementation of labor law issues was then addressed through a study of the relevant texts. The primary objective of examining these functions and contributions is to determine the effectiveness of labor unions in fulfilling their role, whether in the social and economic process or in political development, as well as their role in implementing labor law.

Keywords: trade Union , functions of labor unions , labor unions in Iraq , Iraqi Labor Law.

المقدمة

أولاً- موضوع البحث:-

وظائف النقابة هي نواحي نشاطها والوسائل التي تستخدمها في الحياة العملية لأجل ممارسة حقوقها وتحقيق اغراضها واداء رسالتها، ووظائف النقابات العمالية بصورة عامة هي الاهتمام بشروط وظروف العمل والشؤون الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للعمال، وكل ذلك بحسب السلطة الممنوحة لها. إذ تقتضي القواعد العامة بتخصص الشخص المعنوي بوظائف معينة، بحيث يكون اهتمامه مقتصرًا عليها، لأن قيامه بأعمال أخرى يؤدي الى إهمال وظائفه الأصلية التي وجد من أجلها. والوظائف التي تضطلع بها النقابات تعد من أهم المسائل التي تحدد مدى قوتها وفعاليتها، فهذه الوظائف لا تؤدي غرضها الا عند التطبيق الفعلي لا مجرد الزعم بوجودها، فلا داعي لوجود نقابات لا تؤدي اغراضها ولا تضطلع بمصالح اعضائها. وهذا التصور هو الذي كان منطلق للبحث والدراسة حول الإطار القانوني لهذه الوظائف في القانون العراقي والدور الذي تمارسه النقابات العمالية حقيقة. لذا سنتناول بالبحث موضوع (الإطار القانوني لوظائف النقابات العمالية في العراق).

ثانيًا - أهمية البحث:-

تبرز أهمية موضوع البحث من أهمية وجود النقابات العمالية في المجتمع وتأثيرها فيه، والدور الذي تقوم به سواء في الجانب الاجتماعي، الاقتصادي او السياسي، وكذلك لأهميتها في وضع نصوص قانون العمل موضع التنفيذ، ومدى نجاعة هذه الادوار والمساهمات.

ثالثًا - إشكالية البحث:-

تتواجد النقابات العمالية كظاهرة اجتماعية في أغلب التنظيمات، حيث تتبع من خلال تفاعل الانسان وبيئة العمل الذي تتواجد فيه، وفي مختلف علاقاته مع الآخرين في مناخ العمل.

والوظائف التي تقوم بها هذه النقابات تبقى مجرد نصوص مكتوبة من دون التطبيق في البيئة العمالية، وهذا يؤثر على عجلة التقدم في المجتمع بصورة عامة، فمن هذا المنطلق برزت اشكالية موضوع البحث، لدراسة الإطار القانوني والنصوص المنظمة لوظائف النقابات العمالية في العراق، وبيان مدى تطبيق الإطار النظري على الواقع العملي في العراق.

رابعًا - منهجية البحث:-

بما ان الدراسة تتضمن الإطار القانوني لوظائف النقابات العمالية فأنا سنعتمد على المنهج التحليلي في الدراسة، ولأن المنهج هو طريق الباحث في الوصول الى الحقائق فأن الدراسة تعتمد على عدد من الاساليب المنهجية المعتمدة والمتوافقة مع موضوع البحث، فاعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بمدار ومسائل البحث.

خامسًا - خطة البحث:-

لبيان كل ما تقدم كان لا بد من معالجة الموضوع بتوزيعه على مبحثين ومقدمة موجزة لموضوع وأهمية وإشكالية موضوع البحث: عصفنا في المبحث الاول للوظائف العامة التي تقوم بها النقابات العمالية وذلك في ثلاثة مطالب، في حين أختص المبحث الثاني بتوضيح دور النقابات العمالية في تطبيق قانون العمل، وذلك في ثلاثة مطالب ايضًا، وأخيرًا أوجزنا ما توصلنا إليه من نتائج وما نطرحه من مقترحات في خاتمة البحث.

المبحث الاول

الوظائف العامة التي تقوم بها النقابات العمالية

تعد الوظائف العامة التي تقوم بها النقابات من أهم المسائل التي تحدد قوة التنظيم النقابي وفعاليتها، لأن الهدف من التنظيم النقابي اداء النقابات وظائفها ومهامها والدفاع عن مصالح اعضائها. وتتناثر هذه الوظائف بين عدة مجالات، منها المجال الاجتماعي، حيث تقدم النقابات لأعضائها مجموعة من الخدمات الاجتماعية، بالإضافة الى الخدمات المهنية والثقافية والتأمينات الاجتماعية. والمجال الاقتصادي، فبحكم علاقتها بالإنتاج وما تقوم به من دور في تحديد الاجور والمشاركة في ادارة المشروع فأنها تلعب دورًا بارزًا في الحياة الاقتصادية. وكذلك لها الدور البارز في المجال السياسي لتنظيمها للإضرابات وتدخلها في العملية السياسية ودفاعها عن اعضائها بشكل مستمر.

ولبيان الوظائف المتقدمة للنقابات العمالية سنقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب: نخصص الاول لوظيفتها الاجتماعية، ثم نتناول في الثاني الوظيفة الاقتصادية، أما المطلب الثالث فسنبين فيه وظيفتها السياسية.

المطلب الاول

الوظيفة الاجتماعية للنقابات العمالية

تعد الوظيفة الاجتماعية للنقابات ذات أهمية خاصة، فالخدمات الاجتماعية التي تقدمها النقابات للعمال تمثل وسيلة لجذب العمال نحو النقابات، وقد سعت النقابات الى تحقيق حد ادنى من هذه الخدمات وعدت ذلك لا يقل أهمية عن بقية الضمانات المتعلقة بالأجور او ساعات العمل. وتلعب النقابات العمالية دورًا مهمًا في توفير هذه الخدمات للعمال.

لذا سوف نتناول هذا المطلب في ثلاثة فروع: حيث نبين في اولها دورها في توفير الخدمات الاجتماعية العمالية، وفي ثانيها نبين دورها في توفير الخدمات المهنية والثقافية، أما في ثالثها فنخرج الكلام لدورها في توفير التأمينات الاجتماعية.

الفرع الأول : دور النقابات العمالية في توفير الخدمات الاجتماعية العمالية

تطورت الخدمات الاجتماعية تبعًا للتطور الحاصل في المجتمعات، حتى ان بعض الخدمات التي كانت تعد من الكماليات أصبحت في وقتنا الحاضر ضرورة اجتماعية. وتلعب النقابات العمالية دورًا مهمًا في توفير هذه الخدمات للعمال، والعمل على تنفيذ احكام القانون لضمان توفيرها.

وقد عرفت منظمة العمل الدولية الخدمات الاجتماعية العمالية بأنها: (المنشآت والتجهيزات والانشطة المختلفة التي تنشأ للعمال الذين يعملون بإحدى المنشآت او بفرع من فروع النشاط الاقتصادي او بمنظمة صناعية بهدف تحسين ظروف البيئة، من اجل ازالة اسباب التوتر واتاحة الفرص المناسبة للعمال واسرهم من النواحي المختلفة وشغل اوقات الفراغ)^(١). كما عُرِفَت الخدمة الاجتماعية العمالية على انها: (مجموعة من الجهود المنظمة، والوسائل الفنية التي يقوم بها متخصصون مهنيون والتي من شأنها تحقيق التكيف مع العامل ومجتمع التصنيع، والعامل والمجتمع الذي يعيش فيه، وتحسين ورفع المستوى الاجتماعي والثقافي والنفسي والمادي للعمال)^(٢). ويؤكد هذا التعريف الاخير على نقطتين هامتين، الاولى: مساعدة العامل على تحقيق تكيفه مع عمله ومع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، وهذا ما يساهم في رفع كفايته الانتاجية من دون التأثير على طاقته الانسانية. والثانية: العمل على رفع وتحسين المستوى الاجتماعي والثقافي والنفسي والمادي للعامل عن طريق تقديم مجموع الخدمات الاجتماعية في شتى المجالات: الاجتماعي والنفسي والصحي والمادي للعامل. وحددت الاتفاقية العربية رقم (١٦) لسنة ١٩٨٣ بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية مفهوم الخدمات الاجتماعية العمالية بأنها: خدمات التغذية والاسكان والانتقال وتنظيم أوقات الفراغ والتنظيف ودور الحضانة والتعاونيات والخدمات الصحية، وغيرها من الخدمات التي ترفع من المستوى الصحي والثقافي والاجتماعي للعمال والتي تيسر التكيف بين العامل والبيئة التي يعمل فيها بما يحقق الصالح المشترك لكل من العامل والمنشأة والمجتمع^(٣). وعلى أثر تطور المجتمع، ظهرت تخصصات عديدة كالرعاية الصحية وادارة الافراد والتدريب والتأمينات الاجتماعية والأمن الصناعي، لذلك عرف البعض الخدمات الاجتماعية العمالية بأنها: الخدمات التي توجه مباشرة الى العامل في مواجهة موقف او مطلب مفاجئ او متوقع او مرتبط بحياته اليومية المحسوسة، ومن اشكال هذه الخدمات: خدمات التأمينات الاجتماعية، خدمات الأمن الصناعي، خدمات تنظيم وقت الفراغ، خدمات الاسكان، خدمات التغذية، الثقافة العمالية، خدمات القروض والمساعدة^(٤).

ويمكننا تعريف الخدمات الاجتماعية العمالية بأنها: مجموعة الخدمات التي تقدم للعمال من قبل متخصصون مهنيون بهدف مساعدتهم على التكيف مع بيئة العمل وتحسين علاقاتهم مع اصحاب العمل، ورفع مستوى الانتاجية، على ان تتفق مع احتياجات جميع فئات العمال ولا تقتصر على فئة دون الاخرى، وان يراعي برنامج التكامل في تقديمها فلا تقتصر على نوع من الخدمات الاجتماعية دون الاخرى، والتي تتمثل بالخدمات التعليمية والاجتماعية والصحية والاسكان والقروض وغيرها من الخدمات الصحية الاخرى.

وتمثل الخدمات الاجتماعية العمالية ضرورة اجتماعية وانشائية أولاً، ثم ضرورة اقتصادية ثانياً ، لذا فأنها تهدف الى^(٥):

- ١- معاونة العمال وأسرهم في التغلب على المشاكل التي تصادفهم.
 - ٢- المساهمة في تحسين العلاقات بين العاملين في المنشأة.
 - ٣- معاونة العمال على التكيف مع احوال العمل بالمنشأة.
 - ٤- معالجة المشاكل المترتبة على استخدام النساء والاحداث والعمال المسنين والعجزة.
 - ٥- المشاركة في تحمل المسؤولية عن ظروف العمل والعمل على التحسين المستمر لهذه الظروف.
- وتقوم النقابات العمالية بدور مهم في مجال الخدمات الاجتماعية بهدف تحقيق الحد الأدنى منها للعمال وتأكد من توفرها، ومن أهم هذه الخدمات التي توفرها النقابات العمالية للعامل:-

أ- **المساعدة والادخار**^(٦): كان تقديم المساعدات للعمال زمناً طويلاً المظهر الوحيد أو الاساسي للنقابات، ويعود ذلك الى ضعف الاحوال الاقتصادية للعمال وكثرة الاخطار التي يتعرضون لها، وتهدف نظم المساعدة والادخار الى تحقيق الاغراض الآتية:

أ. مساعدة العضو في حالات العجز والشيخوخة وإعانة الاسرة في حالة وفاة عائلها.

- ب. تدبير وسائل العلاج عند مرض العضو أو أفراد أسرته الذين يعولهم.
- ت. مساعدة العضو أو إقراضه ما يحتاج إليه من المال في حالات البطالة أو المرض أو وفاة أحد أفراد الأسرة... الخ.
- ٢- **التعاونيات:** ويتمثل هذا بإنشاء الجمعيات التعاونية لتوفير الحاجات الضرورية من المواد اللازمة للمعيشة وذلك بالدعوة لإنشائها والمعاونة في تأسيسها^(٧).
- ٣- **التوعية الصحية للعمال والمعالجة:** ان كفاءة العامل وقدراته على القيام بعمله وانجاز مهام العمل المناطة به، يتأثر الى حد كبير ببيئة العمل وظروفه واجوائه الصحية، فبيئة العمل يقضي بها العمال معظم حياتهم، ولها تأثير كبير على صحتهم البدنية والعقلية، ويتوقف تحسين شروط العمل على قدرة النقابات في التأثير، وتوفير الاجواء الصحية الملائمة للعمل، فاهتمام النقابات العمالية ومتابعتها المستمرة للحفاظ على سلامة صحة العمال من حوادث واصابة العمل، والامراض المهنية بتوفير اسس ووسائل السلامة المهنية، فبيئة العمل الآمنة من مخاطر العمل المختلفة، ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية، يؤدي بلا شك للتقليل من الاصابات والامراض المهنية، وحماية العاملين من الحوادث ومن تقليل ساعات العمل المفقودة، نتيجة الغياب بسبب المرض او الاصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الامراض والاصابات المهنية، مما ينعكس على تحسين وزيادة مستوى الانتاج، ويساهم هذا في الحفاظ على الصحة البدنية للعمال، مما يحميهم من أي مخاطر أو أمراض مهنية، وذلك مؤشر لتحقيق التنمية البشرية^(٨).
- ٤- **الترفيه وتنظيم أوقات الفراغ:** يعد مقر النقابة مركزاً مناسباً لاجتماع العمال في اوقات فراغهم فهو أشبه بنادٍ يجتمعون فيه ويزاولون أنواع اللهو المعروفة في الاندية بعيداً عن مضار المقاهي، لذلك تساهم النقابة في تنظيم أوقات فراغ الاعضاء بمساعدتهم على الوصول الى التوازن الخلفي والجسماني وتنمية كل من ملكاتهم الفكرية وشعورهم بالمسؤولية نحو المجتمع، وتعمل النقابة على تحقيق هذا الغرض عن طريق إنشاء اندية للأعضاء تنظم فيها برامج للنشاط الرياضي والاجتماعي والثقافي^(٩).
- ٥- **تقديم المعونة القضائية:** ان لنقابة العمال دوراً في تمثيل الحق الشخص للعامل اذا ما طلب منها ذلك^(١٠).
- الفرع الثاني : دور النقابات العمالية في توفير الخدمات المهنية والثقافية**
- للخدمات المهنية والثقافية اهمية كبيرة لتأثيرها الكبير على العامل والانتاج، فتعد وسيلة لرفع مستوى العمل من الناحية المهنية، وتنقيفه لمعرفة الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تحيط به من جهة، وتمثل وسيلة لزيادة الانتاج من جهة أخرى. وتلعب النقابات العمالية دوراً مهماً في تنمية ونشر الوعي التدريبي، وكفالة وسائل التدريب على المستويات كافة بما يحقق رفع الانتاجية، ومعاونة العامل على نضوجه فكرياً وتأهيله لأن يكون عنصراً عاملاً في المجتمع.
- ولبيان دور النقابات في تحقيق هذه الخدمات يقتضي أولاً بيان دورها في توفير الخدمات المهنية، ومن ثم بيان دورها في توفير الخدمات الثقافية، وكما يأتي:
- أولاً. دور النقابات العمالية في توفي الخدمات المهنية:-** الخدمات المهنية عملية تهدف اكساب المعارف والخبرات التي يحتاج اليها الانسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة واداء مهنته، والانماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفايته في الآداب^(١١).
- والخدمات المهنية تتمثل بالتدريب المهني، الذي يقصد به: "وضع المعلومات النظرية موضع التطبيق والممارسة، أي الاحتكاك بها على ميدان الواقع العملي والمتدرب على هذا الاساس عارف بالقواعد النظرية لعمله على الاقل^(١٢)". وعرفه آخرون بأنه: "عملية يقصد بها تمكين الفرد من استخدام مهاراته وقدراته على الوجه الاكمل لزيادة كفايته الانتاجية في اي فرع من فروع النشاط الاقتصادي مما يعود بالفائدة عليه وعلى المجتمع"^(١٣).
- وحددت الاتفاقية العربية رقم (٩) لسنة ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني المقصود بالتوجيه والتدريب المهني بأنها: "النشاطات الرسمية وغير الرسمية التي تهدف الى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال والمدرّبين بفئات مختلفة، واتاحة الفرصة أمام المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة والرفي بها وتطويرها بصفة مميزة وفقاً لحاجاتهم المتغيرة"^(١٤).
- ويمكننا تعريف التدريب المهني بأنه: مجموعة الاعمال التي تقوم بها الدولة ومنظمات العمال واصحاب العمل ، بهدف رفع مستوى كفاءة العامل الفنية والمهنية ورفع مستوى الانتاجية.
- لا شك ان النقابات العمالية تلعب دوراً مهماً في توفير الخدمات المهنية، وذلك بتنمية ونشر الوعي التدريبي، واضفاء الرغبة في التقدم لدى العاملين، وكفالة وسائل التدريب على كافة المستويات وفقاً لمقتضيات حاجة العمال، بما يحقق رفع الانتاجية^(١٥). وتسعى النقابات من خلال اعتماد التدريب

وإعادة التدريب والتأهيل الموقعي في مراكز التدريب لتحويل العمال غير الماهرين الى عمال ماهرين، وتشكل الحوافز عنصراً مهماً في تطوير المستوى المهني للعمال.

ثانياً . دور النقابات العمالية في توفير الخدمات الثقافية^(١٦):- أصبحت الخدمات الثقافية ضرورة أملتتها الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي مر بها العمال، وبدون الخدمات الثقافية لم يكن بوسع الطبقة التي تركز عليها عملية الانتاج، وبالتالي تقدم المجتمع ورفاهيته من ان تعي دورها التاريخي وتحقق مطالبها العادلة من دون اللجوء الى الثقافة، ونظراً لحاجة هذه الطبقة الى الثقافة في كل الميادين ومن دون استثناء لتمارس دورها الريادي ومسؤولياتها وتحصل على حقوقها^(١٧).

ويطلق على هذه الخدمات "الثقافة العمالية"، ويقصد بالثقافة العمالية بمعناها الواسع، أي قدر من المعارف والمفاهيم التي يمكن ايصالها الى العمال من أجل تزويدهم بالوعي او المهارات اللازمة في حياتهم اليومية بالمصنع او المزرعة او المكتب، وفي نشاطهم النقابي وفي علاقاتهم بالمجتمع القومي والدولي^(١٨). كما تعرف بأنها: مجموعة الوسائل التي تنمي الصفات الانسانية لدى العمال وتمكنهم من ان يعتمدوا على انفسهم والقيام بدورهم في المجتمع، كذلك تهتم الثقافة العمالية بشكل خاص بالمعارف التي تتصل مباشرة باحتياجات ومطامح العمال وبالبيئة التي يوجدون فيها^(١٩). وبذلك يمكن تعريف الثقافة العمالية بأنها: تعبير يعنى به "مجموعة المفاهيم والمهارات التي يمكن ان تزود العمال بمعارف تساعد على اداء دورهم في كافة المواقع الانتاجية والخدمية والنقابية".

وتستهدف الثقافة العمالية الى اشباع احتياجات العمال الثقافية سواء كان ذلك عن طريق تنمية الوعي الاجتماعي وتشجيع العمال على المساهمة في أنشطة الاتحادات الثقافية كما تعني بالمشاكل الاقتصادية والاجتماعية ودفع المال الى المساهمة في التخطيط الاقتصادي والاجتماعي^(٢٠). ويرى جانب من الفقه ان رعاية العامل ثقافياً تتطلب مرحلتين:- أولهما اعداده للتكيف في وقائع الحياة اليومية سواء تعليمه ومحو اميته وتطويره وصولاً الى رفع الذوق العام، وتلي ذلك مرحلة ثانية بتوجيه العامل بالثقافة المتخصصة في العمل^(٢١)، كزجه في دورات خاصة بالأمر والعلاقات العامة وتنظيم الاعمال وحتى التخطيط بربط الانتاج بحاجات المجتمع ابتداءً من نواته الاولى وهي الاسرة، كما يزج العامل عموماً والراغبين منهم خصوصاً بممارسة نشاط ثقافي بدورات معمقة عن اسلوب الادارة الثقافية، وتنظيم مشاركة فئات العاملات من النساء في النقابات والاتحادات العمالية، وتمكين العامل التحلي وخاصة من الكوادر العليا من اعداد خطط ادارة النقابات مادياً وأسلوب المناقشة، وادارة محاور جلسات الاجتماعات والمفاوضات^(٢٢). وتتولى النقابات العمالية القيام بهذا الدور عن طريق معهد الثقافة العمالية والمراكز الثقافية الاخرى المنتشرة في المحافظات. فقد حل معهد الثقافة العمالية محل مؤسسة الثقافة العمالية بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٣٢) لسنة ١٩٨٣، ويرتبط هذا المعهد بالاتحاد العام لنقابات العمال، ومقره في بغداد ويعد وحدة ادارية ثقافية ومالية يتمتع بالشخصية المعنوية ، ويهدف هذا المعهد الى^(٢٣):-

- ١- تنفيذ سياسة التثقيف العمالي في القطر وتطوير جوانبها العلمية والمهنية.
 - ٢- تعميق حب العمل وتوعيتهم للنهوض بمسؤولياتهم في زيادة الانتاج وانجاز خطة التنمية والبناء المشترك وتطوير روح الابداع لديهم.
 - ٣- النهوض بمسؤوليات التربية القومية والنقابية والمهنية للطبقة العاملة.
 - ٤- تعريف العمال بأوضاع الحركة النقابية وقضايا العمل عربياً ودولياً^(٢٤).
- أما بالنسبة لمراكز الثقافة العمالية المنتشرة في المحافظات، فقد شهد عام ١٩٧٠ بداية وضع الاسس لمراكز الثقافة العمالية، وفتح اول مركز للثقافة العمالية في عام ١٩٧١ وهو مركز الثقافة النقابية العامة لعمال السكك والملاحة الجوية، ومن بعد ذلك توالى المراكز الثقافية بالانتشار في المحافظات. وتعد مراكز الثقافة العمالية وسيلة لإيصال الثقافة العمالية لعموم العمال، كما تعد وسيلة لنقل الثقافة العمالية النقابات العمالية نفسها، من خلال اعداد الكادر العمالي القادر على النهوض بالثقافة العمالية. وهذه المراكز تتوزع في محافظات العراق ويشرف معهد الثقافة العمالية على ادارتها ووضع الخطط لتنفيذ برامجها.

الفرع الثالث : دور النقابات العمالية في توفير التأمينات الاجتماعية

تعد التأمينات الاجتماعية من أهم العوامل التي تؤدي الى قيام العامل بعمله على أحسن وجه مما يزيد من إنتاجه من جانب، وقدرته على الابداع والابتكار من جانب آخر. وقد اصبح للتأمينات الاجتماعية في الوقت الحاضر ضرورة اقتصادية وإنمائية أساسية في المجتمع، فلم يعد مجرد مطلب انساني أو عمالي. وتسمى هذه التأمينات بالضمان الاجتماعي، ويقصد به بمعناه الضيق: "هو التأمين الاجتماعي ضد مخاطر الحياة كالمرض واصابات العمل والعجز والشيخوخة والوفاة والبطالة^(٢٥)". أما الضمان الاجتماعي بمعناه العام، فهو نظام اقتصادي اجتماعي سياسي شامل تضعه الدولة لحماية الافراد وقايةً وعلاجاً ضد آفات المرض والجهل والفقر عن طريق تقديم الخدمات والاعانات الصحية والطبية والثقافية والعلمية والمهنية

والاقتصادية على وجه العموم^(٢٦). من ذلك يمكن تعريف التأمينات الاجتماعية بأنها: نظام اجتماعي يسعى الى تلافي مخاطر المرض والشيخوخة واصابات العمل والعجز والفقر، وذلك عن طريق تقديم الخدمات النقدية وغير النقدية للمشمولين بهذا النظام. وتلعب النقابات العمالية دوراً مهماً في متابعة شؤون العمال المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، عن طريق المراكز النقابية للضمان الاجتماعي الموجودة في الاتحاد العام لنقابات العمال وفي مكتب الاتحادات الفرعية في المحافظات، حيث تعتبر حلقة ارتباط بين دائرة الضمان الاجتماعي وبين العمال^(٢٧)، وتتولى هذه المراكز:-

١. العمل على ملاحقة تسجيل العمالية في دائرة الضمان والحصول على هوية ضمان لهم.
٢. متابعة قضايا العمال المضمونين واعلام دائرة الضمان بما يطرأ على أوضاع عملهم من تغيير وملاحقة أصحاب العمل لتسديد الاشتراكات المتوجبة عليهم في مواعيدها لدائرة الضمان ومساعدة العامل في الحصول على استحقاقه في أية خدمة أو تعويض أو راتب.
٣. منح العمال الفقراء من ذوي الاجور القليلة مساعدات مالية رمزية في حالات الافراح أو في حالة المآسي وفي جميع الحالات الاخرى التي يتعرضون فيها لأعباء مالية طارئة وتقدم النقابات المساعدات المالية للعمال عن طريق هذه المراكز^(٢٨).

المطلب الثاني

الوظيفة الاقتصادية للنقابات العمالية

ان حماية مصالح أعضاء النقابة ورفع مستوى معيشتهم يتوقف على زيادة الانتاجية وارتفاع مستواها بصفة مستمرة عن طريق دمج مصلحة العامل والمشروع الذي يعمل فيه مع المصلحة العامة. كما أن ما يحصل عليه العامل من مكاسب يرتبط ارتباطاً وثيقاً بما يقدمه من عمل وجهد، مما يعني أن توحيد هدف العامل والمشروع يؤدي الى نجاح العمل وازدهار الانتاج. وتقوم النقابات العمالية بهذا النشاط عن طريق التوعية المهنية والقومية التي تدفع العاملين الى اداء واجباتهم في الانتاج بصورة تؤدي الى تحقيق زيادته. لذا فأنا سوف نتناول هذا المطلب في فرعين: نبيين في الاول المشاركة العمالية في ادارة المشروع، وفي الثاني دور النقابات العمالية في تحقيق المباريات الاشتراكية.

الفرع الأول : المشاركة العمالية في ادارة المشروع

لقد كان الصراع محتدم بين العمال وأصحاب العمل في بداية نشوء الرأسمالية الفردية نظراً للتناقض بين مصالح كل منهما، غير أن الوضع تغير في الوقت الحاضر فأصبحت مصالحهما مشتركة في إطار المشروع الذي يعملون فيه وذلك نتيجة سيادة الافكار الاجتماعية والديمقراطية في المجتمع^(٢٩). وتعرف المشاركة العمالية في ادارة المشروع بأنها: النظام الذي يثبت فيه لعنصر العمل في المشروع دوراً في وظيفة رب العمل بمظهرها السلطة والفائض معاً ، ويلاحظ ان هذا التعريف يعطي للمشاركة معنيان: المشاركة في سلطة الادارة والمشاركة في الارباح^(٣٠). ويعرف الفقه المشاركة العمالية في الادارة بأنها: "الاعتراف القانوني لمجموع العاملين في المشروع بدور دائم ومنظم في وضع السياسة العامة الملزمة لسير المشروع، أو في ادارته العادية، على نحو ينعكس من سلطات رأس المال المطلقة في حكم المشروع، واتخاذ القرارات فيه طبقاً للنظرية التقليدية، وعلى ان يعترف بهذا الدور للعاملين في المشروع بوصفهم عاملين وليس استناداً الى أساس قانوني آخر^(٣١).

ويلاحظ على هذا التعريف انه لا يستوعب كل أشكال المشاركة العمالية في الادارة، إذ أن هناك صوراً عديدة من هذه المشاركة لا يرقى فيها دور العمال الى مستوى الانتقاص من سلطة صاحب العمل في اتخاذ القرار، اذ قد تتخذ هذه المشاركة شكلاً استشارياً، بحيث تبقى سلطة اتخاذ القرار النهائي لصاحب العمل. وقد يجتمع الشككين في نظام واحد، بحيث يشارك العاملون في الادارة بمعناها الاول، فيكون لهم دور في اتخاذ القرار، ويشاركون ايضاً بصفة استشارية في رسم القرار الذي يتخذه صاحب العمل في أحوال أخرى، وحيث يجتمع الشكلكان، فإنه في الغالب تكون المشاركة في صورتها الاولى على مستوى التخطيط، والمشاركة في صورتها الثانية على مستوى التنفيذ^(٣٢).

ان غاية العمال الاولى في اصرارهم على أن يكون لهم دور في ادارة المشروع هي إزالة تبعيتهم لرأس المال التي انقلت كاهلهم، وصولاً الى أحلال ما يطلق عليه (ديمقراطية العمل) محل (اوتوقراطية رأس المال) بحيث يتم إلغاء الفروقات الكبيرة بين العمال وأصحاب المشاريع، والغاية الثانية هي إزالة الهوة الساحقة التي خلفت نتيجة الثورة الصناعية بين عمال المشروع وصاحبه، فمن جهة لا يعرف صاحب العمل ما قد يعانيه العامل من ظروف اجتماعية أو اقتصادية أو بيئية بحيث ينقضي التزامه اتجاههم بمجرد دفع اجورهم، ومن جهة أخرى لا يفقه العمال الكثير من الاجراءات الادارية والتنظيمية، التي تتخذها السلطة الادارية مما يفقدهم متعة العمل ويدفعهم الى العمل بدرجة أقل جودة وإخلاص^(٣٣).

ومن ذلك يمكننا تعريف المشاركة العمالية في إدارة المشروع بأنها: علاقة متبادلة بين الطرفين (العمال والإدارة) في المشروع، تهدف الى زيادة انتاجية المشروع بشكل مستمر عن طريق تأثير القوى العاملة على القرارات التي تتخذ في المشروع بما يؤدي الى تحقيق التعاون بين العمال من جهة والإدارة من جهة أخرى للتخفيف من حدة الصراع بينهما.

أن الهدف الاساس لهذه اللجان هو اقامة خط اتصال وتبادل وجهات النظر بين طرفي الانتاج، والعمل على وضع خطة الانتاج بإتاحة الفرصة لممثلي العمال بتقديم اقتراحاتهم لتنظيم الانتاج، ووضع الاسس الكفيلة بتحقيق الخطة وتجاوزها من خلال استنهاض العمال لكي يتمكنوا بالأسس التي تضعها اللجنة عن قناعة وتطبيقها بإخلاص^(٣٤). وقد سعت النقابات العمالية لتطوير هذه اللجان وتفعيلها والنهوض بدورها في قيادة العملية الانتاجية. وبالرجوع الى قانون العمل النافذ نجده لم يذكر المشاركة العمالية ولم يذكر مشاركة العمال في اللجان المشتركة.

وعن اشتراك العمال في مجالس الإدارة فقد ذكرها المشرع أول مرة بالقانون رقم (١٠٢) لسنة ١٩٦٤، فقد قرر هذا القانون مشاركة العمال في عضوية مجالس إدارة الشركات الصناعية المساهمة وجميع المشاريع الصناعية التابعة للمؤسسة الصناعية، على أن تكون هذه المشاركة بممثل واحد عن العمال وممثل آخر عن الموظفين، وقد ألغي هذا القانون بالقانون رقم (١٩٤) لسنة ١٩٧٠، بعد ذلك ألغي هذا القانون الاخير بالقانون رقم (٦٠) لسنة ١٩٧٠ الذي لا زال نافذاً مع بعض التعديلات عليه.

وقد نصت المادة الثانية من قانون تمثيل العمال في مجالس إدارة المشاريع الصناعية والمؤسسات والمصالح الحكومية والشركات رقم (٦٠) لسنة ١٩٧٠ المعدل على انه: "١. لا يزيد عدد أعضاء مجلس إدارة الشركة في القطاع الخاص عن سبعة وفي القطاع المختلط عن تسعة من بينهم عضوان اصليان وآخران احتياطيان يمثلان العمال وترشحهما النقابة بمصادقة الاتحاد وعضو يمثل المستخدمين يجري انتخابه بإشراف الوزارة وآخر احتياط من يلوته في عدد الاصوات". ونصت المادة الثالثة على أنه: "١. يشترط في ممثل المستخدمين ان يكون حاصلاً على شهادة الدراسة الابتدائية على الاقل، أما ممثلو العمال فيشترط ان يكونوا ممن يحسنون القراءة والكتابة. ٢. مع مراعاة ما ورد أعلاه يشترط في ممثلي العمال والمستخدمين ما يلي: - أ. ان يكون عراقي الجنسية. ب. ان لا يقل عمره عن ٢١ سنة ميلادية وان يكون كامل الاهلية. ج. ان لا يكون محكوماً عليه بجناية سياسية أو جنحة مخلة بالشرف ولم يرد اليه اعتباره".

ثم صدر في عام ١٩٧١ قانون رقم (٦٠) حول تمثيل العمال في مجالس إدارة المشاريع الصناعية والمؤسسات والمصالح الحكومية والشركات. كما صدر قانون الشركات رقم (٣٦) لسنة ١٩٨٣ الذي جاء موافقاً لأحكام قانون رقم (٦٠) لسنة ١٩٧١ فيما يتعلق بطريقة تكوين الإدارة في الشركة المساهمة المختلطة، ولكن بصدر القانون رقم (٩٣) لسنة ١٩٨٧ فأُعيد تعارضاً معه حين قضى القانون الاخير بجعل عضوين يمثلون العمال في الشركة بدلاً من ثلاثة حيث كان اثنان منهم يمثلون العمال والثالث من منتسبي الشركة بدلاً من غير العمال^(٣٥).

وتعد النقابات العمالية مسؤولة عن مراقبة ممثلي العمال الذين تم اختيارهم ومدى قيامهم بأعمالهم على أحسن وجه بما يرضي الطبقة العاملة وتنظيمها النقابي، وقد أصبحت في الوقت الحاضر بعض المجالس والهيئات مجرد هياكل يسودها الروتين، وعدم المشاركة في تحمل المسؤولية وذلك نتيجة لعدم المتابعة من قبل النقابات العمالية، وفي بعض الاحيان يتم اقرار الخطة الانتاجية دون معرفة تفاصيلها أو مناقشتها، وسبب ذلك الخطأ في اختيار الممثلين عن العمال وأثر العلاقات والمنافع الشخصية. وبدورنا نحث التنظيم النقابي على نقادي ذلك الخلل من خلال العمل على تدعيم المشاركة العمالية في مجالس الإدارة عن طريق اختيار ممثلين عن العمال جيدين واعدادهم وادخالهم دورات تدريبية في معهد الثقافة العمالية لمعالجة مشاكل العمال، وتزويد الممثلين بالمعلومات الكافية عن الخطط الانتاجية وكيفية تنفيذها.

الفرع الثاني : دور النقابات العمالية في تحقيق المنافسة الانتاجية

تعد المنافسة الانتاجية صورة من صور العمل الجماعي من أجل زيادة الانتاج. وتعرف المماريات الاشتراكية بأنها: حركة جماهيرية واسعة تستهدف تحريك العاملين للتسابق في ميدان العمل لتنفيذ أو تخطي الاهداف المقررة للإنتاج وتجاوز المعايير الكمية الاعتيادية للعمل وتحسين الجودة وتخفيض الكلفة، وبالتالي فهي تهدف الى رفع مستوى انتاجية العمل وتحسين الكفاءة في العمل خارج ميادين الانتاج^(٣٦). ويرتكز مفهوم المنافسة الانتاجية بالدرجة الاساس على التسابق والمنافسة بين العمال على التعاون المشترك بينهم، فعن طريق المنافسة نتوصل الى عنصر الابداع في العمل، وعن طريق التعاون نتوصل الى زيادة الانتاج.

تعد المنافسة الانتاجية إحدى المهام الاساسية للنقابات العمالية لأنها تمثل في جوهرها الانعكاس الحقيقي لمصالح العمال والتي تتحول بالعمل النقابي الى واقع عملي يعيشه كل عامل في المصنع عن طريق اللجان النقابية في علاقاتها مع إدارة المشروع. وتسعى النقابات العمالية الى نشر

وتعميم أسلوب المنافسات الانتاجية في تسيير خطط الانتاج انطلاقاً من أهمية اعتماد هذا المبدأ في المشاريع الانتاجية، وقد عملت على رعاية المبدعين وابطال الانتاج.

المطلب الثالث : الوظيفة السياسية للنقابات العمالية

ان الوظيفة التقليدية للنقابات العمالية تتمثل في الدفاع عن حقوق اعضائها ومصالحهم ورعايتهم، لكن بعد اتساع الحركة النقابية وتطورها برز دورها في المجال السياسي، بحيث اصبح تدخلها في السياسة امراً مألوفاً وهناك اختلاف فقهي في اعطاء هذه الوظيفة للنقابات. لذا سوف نتناول هذا المطلب في فرعين: نبين في الاول الاعتراف بالوظيفة السياسية للنقابات العمالية، وفي الثاني دور النقابات العمالية في المجال السياسي في العراق.

الفرع الاول

الاعتراف بالوظيفة السياسية للنقابات العمالية

تعد مسألة مشروعية ممارسة النقابات العمالية للنشاط السياسي من المسائل الشائكة التي اختلف الفقه بشأنها بين مؤيد ومعارض. فيرى البعض انه لا يجوز للنقابات العمالية ممارسة النشاط السياسي على ان من الافضل اهتمام النقابات بتحقيق هدفها المهني وتركيز كل جهودها في سبيلها. ومن جانب آخر نجد غالبية الفقه المعاصر يؤيد حق النقابات العمالية التي تمارس العمل السياسي بشرط الالتزام ببعض الضوابط^(٣٧). فأنقسم موقف الفقه للاعتراف بالوظيفة السياسية للنقابات العمالية الى نظريتين:-

اولاً . النظرية التقليدية:- يرى انصار هذه النظرية ان النقابة يجب ان تهتم فقط بتحقيق اهداف وطموحات الطبقة العاملة وبالتالي يجب ان تكون محايدة وأن تتأى بنفسها عن الاغراض السياسية، وقد لاقى هذا الرأي تأييداً من جانب بعض الفقه السياسي^(٣٨)، ويؤسس انصاره رأيهم على عدة حجج منها:-

- ١- أن مبدأ التخصص يقتضي ان يقتصر دور النقابات على تحقيق المتطلبات المهنية المشتركة للعمال ورعاية حقوقهم.
 - ٢- ان النقابة كانت وليدة حاجة العمال للتجمع بما يضمن توحيد كلمتهم من موقفهم التفاوضي في مواجهة صاحب العمل، ولا شك ان اقتصر نشاط النقابة على النشاط المهني دون ممارسة نشاط سياسي هو فقط ما يضمن بقاء جماعة العمال في حالة من التماسك والالتفاف حول الهدف الواحد الذي تمثله النقابة، وبناءً على ما تقدم فإننا اذا اعطينا النقابات العمالية الحق في ممارسة العمل السياسي فإن هذا سيصرفها عن دورها الاصيل وسيجعلها عرضة للانقسامات والتشردم وهو ما سيحول في النهاية من دون القيام بالدور الذي قامت اصلاً من أجله^(٣٩).
- ثانياً . النظرية المعاصرة:-** الواقع أن غالبية الفقه لم يسلموا بما جاء بالاتجاه السالف بيانه، على ان الاعتراف بحق النقابات العمالية في ممارسة العمل السياسي ليس مطلقاً بل محاط ببعض الضوابط التي تحول من دون انحراف النقابة على هدفها الاساسي وتضمن استقلالها عن التنظيمات السياسية الموجودة في المجتمع، ويستفاد من ذلك ان ممارسة العمل السياسي يجب ان يكون هدفاً ثانوياً يرمي لخدمة مصالح العمال وحقوقهم ويؤكد على وجودهم كعنصر فعال وايجابي في المجتمع، ويؤسس انصار هذا الاتجاه رأيهم على عدة حجج، منها:-

- ١- ان دور الدولة في الوقت الحاضر لم يعد قاصراً على حراسة الأمن والدفاع والعدالة بل أصبحت تتدخل في المجالات الاجتماعية والاقتصادية بما يعني التأثير على حقوق المواطنين ومنهم العمال الممثلين بواسطة النقابات العمالية، وبالتالي فإن النقابات تتأثر باتجاهات الدولة.
 - ٢- النقابات العمالية لا يمكنها ان تتغاضى عن النظام السياسي الذي يحكم الدولة التي تعمل بها، فالنظام السياسي في الدولة يتبنى غالباً موقف مؤيد أو مناهض للنقابات عموماً وخاصة النقابات العمالية ولا شك ان هذا قد يهدد وجود النقابة في ذاته بما يعني ضرورة اتخاذ النقابة لموقف سياسي لتحافظ على وجودها^(٤٠).
 - ٣- ان ممارسة النقابات العمالية للعمل السياسي أصبح مطلباً وطنياً لكونه يحقق مصالح المجتمع، ويبدو ذلك واضحاً من حيث ان حرمان النقابات من هذا الحق سيؤدي الى عزلها عن المجتمع والعودة بالتالي للصراعات الطبقيّة التي ظهرت في الماضي، وان عدم مشاركة النقابات في العمل السياسي وتعرفها على مشاكل المجتمع سيجعلها تنسجم بالأنانية وتسعى للضغط على الحكومة للحصول على أكبر قدر ممكن من الحقوق والمزايا ولو ترتب على ذلك أضرار بمصالح المجتمع^(٤١).
 - ٤- اذا كان المشرع يعترف للأفراد بحرية التعبير والاجتماع وابداء الرأي فكيف يمكن حرمان النقابات من هذا الحق رغم أهميته لها للقيام بدورها^(٤٢).
- ونحن نؤيد الرأي الاخير، لأنه لا يوجد ما يمنع مزاولة النقابات العمالية للنشاط السياسي، على ان تسعى النقابات بالدرجة الاولى لتحسين مستوى العمال المعنوي والاجتماعي والثقافي وتحسين ظروف العمل وزيادة الانتاج.

الفرع الثاني

دور النقابات العمالية في المجال السياسي في العراق

كانت الطبقة العاملة العراقية قبل ثورة العشرين قليلة الخبرة في العمل السياسي، نتيجة لقلّة عدد الايدي العاملة وانعدام التنظيمات العمالية، وخلال اندلاع الثورة فأن قسماً كبيراً من جماهيرها كان من العمال، الذين كرهوا السيطرة الأجنبية وخاصةً في مراكز العمل التي يديرها الاجانب، التي كانت تشغل عدداً كبيراً من العمال، لذا كثرة الاضرابات في هذه المراكز وذلك للدافع الوطني وكرهية العمال للسيطرة الأجنبية. ففي ١/ آيار عام ١٩١٨ أنطلق أضراب عمال الميكانيك في معمل (الدوكيارد) في البصرة، وفي عام ١٩٢٤ اضراب عمال الميناء في البصرة، احتجاجاً على ظروف عملهم الشاق وسوء احوالهم المعيشية واضطهادهم من قبل المحتلين^(٤٣)، وفي عام ١٩٢٧ نظم عمال السكك الحديدية في بغداد اول اضراب كبير، وقد كان هذا اول اضراب ناجحاً لزيادة الاجور وايجاد تنظيم عمالي ونقابي^(٤٤).

وفي عام ١٩٣٠ قادت جمعية اصحاب الصنائع اضراب عمال السكك الحديدية في بغداد، حيث شارك فيه حوالي الف عامل وذلك على اثر صدور أمر يقضي بتخفيض ساعات العمل بمقدار ساعتين في اليوم للعمال العراقيين، كما خفضت الادارة اجور عدد من العمال بنسبة ٥٠٪ بغض النظر عن ساعات عملهم اليومية، وكانت مطالب المضربون خلال هذا الاضراب ارجاع اجور العمال الى ما كانت عليه قبل الاضراب، ومنح العمال ما يستحقون من اجور خلال ايام العطل الرسمية، وعدم استقطاع أجرة العمل عندما يحصل على اجازة مرضية، بالإضافة الى وضع حد لتصرفات مسؤولي السكك الكيفية مع العمال العراقيين والتعامل معهم بأسلوب انساني^(٤٥). وفي الخامس من تموز عام ١٩٣١ شهدت بغداد ومعظم مدن العراق أول إضراب عام وشامل، الا وهو اضراب الرسوم البلدية والذي تم بقيادة فذة وحكيمة من ٢٣ جمعية عمالية ومهنية ومنها جمعية اصحاب الصنائع، حيث تم تشكيل وفد من بين رؤساء الجمعيات لمقابلة أمين العصمة وطالبة بإلغاء القانون او تخفيض الرسوم الواردة فيه، بعد ان تحول القانون الذي صدر في الثاني من حزيران ١٩٣١ الى المطلب الاساسي في الاضراب كونه سبب في تحويل حياة العمال والناس البسطاء الى جحيم حقيقي، ويعزز من البطالة والفقر^(٤٦). وبسبب ممارسات السلطة ومحاولاتها المفضوحة لكسر الاضراب وشق وحدة صف قاداته، تحول الاضراب الى حركة عامة في معظم مدن العراق وبدأت تتخذ طابعاً مختلفاً من خلال شعاراتها التي تنادي الى اسقاط الحكومة ووضع حد للظلم والاستبداد، مما دفع السلطة التي باتت تخشى من تحول الاضراب الى ثورة شعبية او ثورة صامته للزج بقواتها الامنية لتفريق كل اجتماع يضم اكثر من خمسة اشخاص، ونصبت الاسلحة الرشاشة في شوارع بغداد^(٤٧). وفي عام ١٩٣٦ جاء الاضراب العمالي الذي استمر عشرة ايام، ردّاً على الظروف القاسية التي تفرض على العمال والتجاوزات والانتهاكات التي يتعرضون لها من قبل الشركات الأجنبية والسلطات الحاكمة وأرباب العمل المحليين، حيث يعاني العمال من فقدان ابسط حقوقهم القانونية، اذ لا وجود لقانون الضمان الاجتماعي واوقات عمل غير محدد بساعات ثابتة ومعلومة، ولا اجازات سنوية ولا عطل رسمية، والادهي من كل ذلك انهم يعملون في ظروف عمل شاقة وبأجور قليلة جداً، فكان الاضراب العمالي الجماعي الاول في العراق، إذ اعلن عمال السكائر والنسيج والبقالون والقصابون والسواق وعمال قاعدة الحبانية اضرابهم العام عن العمل، وكانت مطالبهم تتمحور حول تحسين ظروف العمل وتشريع قانون عمل يضمن حقوقهم والمطالبة بحقهم في التنظيم النقابي، ولم يترك العمال وحدهم في هذا الاضراب، بل تلقوا الدعم والمساندة من الجماهير والقوى السياسية الفاعلة آنذاك، مما دفع الحكومة الى اصدار منشور حددت فيه ساعات العمل والاجازات والعطل، وجاء هذا نتيجة الضغط الذي ولده الاضراب العمالي الجماعي والخشية من امتداداته، وهذه المطالب التي رفعها العمال في اضرابهم كانت الاساس الذي تم اعتمادها في تشريع قانون العمل رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦^(٤٨).

وفي عام ١٩٣٦ أعلن عمال الموانئ في المعقل اضرابهم ازاء الواقع المرير الذي يفرض وطأته على العمال فقرروا المطالبة بحقوقهم وتحسين اوضاعهم ووقف الانتهاكات التعسفية التي تمارس بحقهم، والمطالبة بالرعاية الصحية المجانية والتعويض عن اصابات العمل، وتحديد ساعات العمل بثمانى ساعات يومياً، وحينما لم تستجب ادارة الميناء لهذه المطالب اعلن اضرابهم الذي دام نحو اسبوعين^(٤٩). وفي الفترة الزمنية بين عامي ١٩٣٧-١٩٣٩ قام العمال بالعديد من الاضرابات، ومنها اضراب عمال الموانئ في البصرة، وضراب عمال النفط في كركوك، وضراب عمال انشاء قاعدة الحبانية، وضراب عمال مشروع سدة الكوت، وقد حصل العمال من خلال هذه الاضرابات على حقوقهم المقررة في قانون العمل بما فيها الاجور المتراكمة غير المدفوعة عن ايام العطل والاعياد منذ صدور القانون^(٥٠).

ومن خلال عرض تاريخ الحركة العمالية في الحقبة الزمنية ١٩٣٩-١٩٤٤، يتجلى لنا بوضوح تام قيامها بسلسلة من الاضرابات مطالبة بتحسين اوضاعها الاقتصادية والاجتماعية، وكان اول اضراب عمالي في بغداد في ٦ تشرين الثاني ١٩٤١ وهو اضراب عمال السكك الحديدية بهدف الى زيادة الاجور، وشهد عام ١٩٤٢ عدة اضرابات عمالية منها: اضراب عمال شركة الكهرباء، ومعمل احذية باثا، وعمال احذية سالم زلخه في ايلول،

وتبعه في العام نفسه اضراب عمال السكائر والمطابع في ٣ تشرين الاول، واضراب عمال النجارة في ١٨ تشرين الثاني، ولم يحدث عام ١٩٤٣ سوى اضراب واحد هو اضراب عمال الطابوق والبناء في شهر حزيران، وفي اواخر سنة ١٩٤٤ اضراب عمال معمل النسيج الاهلي في الكاظمية^(٥١). وقد شهد عام ١٩٤٨، نضالاً عمالاً ارتبط بالعمل السياسي والوطني فقد امتدت الاضرابات الى جميع انحاء العراق، وإذا كانت هذه الاضرابات ذات طابع اقتصادي الا انها اتسمت بطابع سياسي ايضاً نتيجة للظروف التي ولدت فيها، فهي جزء من نضال جماهيري سياسي واسع النطاق لمواجهة السلطة بالمطالب العمالية ومشاركة الجماهير في اهدافها ونضالاتها الوطنية والقومية التي ركزت على ضرورة اداء العراق لمسؤولياته ازاء القضية الفلسطينية والغاء كافة اشكال الارتباط بالاستعمار والتحالفات الاستعمارية ومحاولة الاستعادة من ظروف وثبة كانون لممارسة العمل النقابي بشكل اوسع وتوعية العمال نقابياً وسياسياً^(٥٢). ومن بين المكاسب العمالية التي تمكنت الطبقة العاملة العراقية تحقيقها، بعد توضيحات ونضالات متواصلة، اصدار قانون الضمان الاجتماعي رقم ٥٧ لسنة ١٩٥٦، والذي كان أول قانون للضمان الاجتماعي للعمال في العراق. وفي عام ١٩٥٨ أصدرت الطبقة العاملة العراقية بياناً تؤيد فيه ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨، وبدأ العمال بتشكيل اللجان التحضيرية لمختلف الصناعات والمهن من اجل تشكيل النقابات، وعلى الرغم من رفض السلطة تشكيل النقابات، فإن الطبقة العاملة حرصت كل الحرص على دعم الثورة سياسياً واقتصادياً^(٥٣). وبعد ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ سيطر الحزب الشيوعي على نقابات العمال واستطاع تسييسها، وزجها في اتون الصراع السياسي مع التيارات القومية، وقد انعكس ذلك سلباً على واقع ومستقبل الحركة العمالية^(٥٤). وفي الخامس من تشرين الثاني عام ١٩٦٨ أضرب عمال الزيوت النباتية، ويعد احد ابرز وأهم الاضرابات العمالية التي حدثت في عقد الستينات من القرن العشرين في العراق واكثرها حساسية على كافة الصعد، وإن أهمية الاضراب تتبع من انه حدث في احدى اكبر المؤسسات الصناعية والانتاجية المملوكة للدولة، وإن اضراب عمال شركة الزيوت النباتية جاء يمثل تحدياً واضحاً للسلطة آنذاك^(٥٥). وبقي التوتر والعداية هما المسيطرون على العلاقة بين الاتحاد العمالي العراقي المعترف به رسمياً من قبل اتحاد نقابات العمال العالمي والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، وبين السلطات الحاكمة التي استطاعت أخيراً وبأساليب انتخابات التزوير والقمع تدفع برموها للسيطرة على قيادة الاتحاد لتسييره كما تشاء الى يوم سقوطها في نيسان عام ٢٠٠٣. وقد جاء أول تدخل فعلي للسلطات الجديدة بعد عام ٢٠٠٣ في شؤون الاتحادات والجمعيات العراقية ومنها العمالية، بقرار مجلس الحكم رقم (٣) لعام ٢٠٠٤ والذي نصت الفقرة الاولى منه على وجوب حل كافة مجالس ادارات النقابات والاتحادات العمالية لحين اجراء انتخابات جديدة، اعقبها أمر وزاري بتشكيل لجنة سداسية (الامر رقم ٨٧٥٠ لسنة ٢٠٠٥) اسندت رئاستها لاحقاً لوزير العمل والشؤون الاجتماعية مهمتها الاشراف على اي انتخابات مزعم اجرائها واعطاء الشرعية للفائزين ثم رفع اليد عن ممتلكاتها المنقولة وغير المنقولة^(٥٦). ومن أهم الاضرابات التي حدثت بعد ذلك احتجاجاً على مشروع قانون النفط لعام ٢٠٠٦ ففي حزيران ٢٠٠٧ تظاهر حوالي ١٥٠٠ عامل في محطة لتوزيع النفط ووقفوا بعض خطوط الضخ، وفي الشهر نفسه تأسست "جبهة مناهضة قانون النفط والغاز" بدعم من اتحاد المجالس والنقابات العمالية ونقابة عمال النفط وعدد من مجموعات المجتمع المدني في بغداد، وعبرت الخطابات عن رفضها التام للمشروع، كما شاركت النقابات في المظاهرات لطرد الشركات الامريكية من البصرة في ٦/تموز/٢٠٠٧، حملوا خلالها نعشاً اسود كتب عليه "الحرية"^(٥٧). أمام الضغط والرفض النقابي لمشروع القانون ووقوف النقابات كحجر عثرة أمام عقود النفط التي اريد لها ان تبرم وفق هذا القانون مع الشركات الاجنبية، أصدر المدير العام لوزارة النفط قراراً بمنع الدوائر النفطية من التعاون مع النقابات، كما وألغى هذا القرار مقررات النقابات، وبدأت حملته ممنهجة لإخراج مدراء المصانع والضغط عليهم لطرد النقابيين^(٥٨). ومن بعد ذلك صدر قرارين حكوميين في ١٧ نيسان ٢٠١١، سحب بموجبهما الاعتراف بالاتحاد العام لنقابات العمال في العراق والنقابات التابعة له، وبدلاً من ذلك جرى تشكيل "لجنة تحضيرية وزارية" للاستيلاء على جميع منظمات الاتحاد والاصول المالية والاشراف على الانتخابات النقابية المقبلة^(٥٩). وبين مد وجزر احداث العراق اللاحقة، وضمحلل قوة وعدد الطبقة العاملة العراقية تبعاً لسياسيات الحكومات المتعاقبة المعادية للتصنيع والانتاج والمجمدة لكل القوانين الداعمة لتنظيم العمل في العراق، بدءاً من قانون العمل، وقانون النقاعد والضمان الاجتماعي والصحي، قانون تجديد الاستيراد وغيرها، انعكس ذلك كله على البنية الفوقية او الهيئة القيادية المشكلة للاتحاد العام لنقابات العمال، التي تنازعت اعضائها الانتماءات الحزبية ورغبة الاستحواذ، ولم يستطيعوا أبداً الانسجام وتغليب الجانب المهني النقابي على السياسي حتى عام ٢٠١٢.

المبحث الثاني

دور النقابات العمالية في تطبيق قانون العمل

بالإضافة الى الوظائف التي تقوم بها النقابات العمالية فأنها تلعب دوراً كبيراً ومهماً في تنظيم وتطبيق قانون العمل، ويبرز ذلك بوضوح من خلال مساهمتها في تحديد اجور العمال ومساهمتها في تفتيش العمل، وكذلك مساهمة النقابات العمالية في عقد العمل الجماعي.

لذلك سنقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب: نخصص المطلب الاول لمساهمة النقابات العمالية في تحديد الاجور، ثم نتناول في المطلب الثاني مساهمة النقابات العمالية في تفتيش العمل، ومن بعد ذلك نبين في المطلب الثالث المساهمة في عقد العمل الجماعي.

المطلب الاول

مساهمة النقابات العمالية في تحديد الاجور

للأجر أهمية قصوى بالنسبة للعامل وذلك لأنه يعتمد عليه في معيشته، وهذه الأهمية لا تقتصر فقط على العامل بل تمتد الى جميع أفراد أسرته. أن تحديد حد أدنى للأجور من المسائل المهمة بالنسبة للعمال ايضاً، لأن هذا التحديد يضمن لهم الحصول على قدر من الاجر يكفي للوفاء بالاحتياجات الضرورية للمعيشة ويضمن لهم حياة كريمة في المجتمع^(٦٠). وقد اناط المشرع مهمة تحديد الاجور بالجنة مشكلة في هذا الشأن تسمى بلجنة تحديد الاجور، وتشارك النقابات العمالية في هذه اللجنة.

لذا سنقسم هذا المطلب الى فرعين، نبين في الفرع الاول مفهوم الحد الأدنى للأجور، فيما نخصص الفرع الثاني دور النقابات العمالية في تحديد الحد الأدنى للأجور.

الفرع الأول : مفهوم الحد الأدنى للأجور

ويعرف الاجر بأنه: هو كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل مقابل العمل الذي يلتزم به وفقاً للعقد أيًا كان نوعه وبغض النظر عن المسمى الذي يطلق على هذا المقابل، وسواء كان ثابتاً أو متغيراً ونقداً كان أم عيناً^(٦١). وعرفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٩ الخاصة بحماية الاجور بموجب المادة الاولى منها الاجور بقولها: "يعني تعبير الاجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن ان تقدر قيمته نقداً، أيًا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب".

وقد تدخلت الدولة في تحديد الأجور منذ مطلع القرن التاسع عشر، وكان ذلك بسبب بروز مذاهب الاقتصاد الموجه والنزعات الاجتماعية والاشتراكية، بالإضافة الى الضغط الذي مارسته نقابات العمال عن طريق الاحزاب في سبيل تحديد سعر عادل لأجور العمال، وفي توجيه النظر الى الصفة الحيوية للأجور وضرورة كفايته للعامل وأسرته^(٦٢). وادى تدخل الدولة في تحديد الاجر الى تحريره من الخضوع لقانون العرض والطلب وآلية السوق الاقتصادية، وقد اتخذ ذلك مظهرًا قانونيًا تجسد بتقييد حرية طرفي العقد في تحديد الاجر^(٦٣).

اما بالنسبة للحد الأدنى للأجور، فقد عرفه المشرع العراقي في المادة (٦٢/ثانياً) من قانون العمل بقولها: "ثانياً- يقصد بالحد الأدنى للأجور، الاجر المقرر قانوناً او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي او الجماعي، ايها أكثر". وعرفته الاتفاقية العربية رقم(١٥) الحد بأنه: "المستوى المقرر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته والعيش بمستوى انساني لائق"^(٦٤). وعرف في الفقه بأنه: "المستوى الذي لا يجوز ان ينخفض عنه أجر العمل في المهنة التي يعمل فيها"^(٦٥).

ويقصد المشرع بتدخله لتحديد الاجور تحقيق أهداف رئيسية وثانوية، يمكن تلخيصها بما يأتي:-

١- **حماية العمال الأكثر حرماناً:-** تعتبر هذه الغاية الوظيفية الجوهرية لتحديد الحد الأدنى للأجور، وهي تعني الحد من استغلال اصحاب العمل للعمال عن طريق دفع اجور واطئة للغاية.

٢- **رفع المستوى العام للأجور:-** قد يجد المشرع ان انخفاض الاجور ليس قاصراً على فئات معينة من العمال، بل ان المستوى العام للأجور هو اوطاً مما يكفي لتغطية احتياجات العمال واسرهم^(٦٦).

٣- **تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات:-** ان قيام اصحاب عمل معينين بدفع اجور اوطاً من تلك التي يدفعها أصحاب العمل الآخرون سيجعل هذه الكلفة اوطاً بالنسبة اليهم، وهذا يعني اعطائهم فرصة افضل للمنافسة في السوق، وهكذا فإن تحديد حد ادنى للأجور يضع المنشآت المختلفة على قدم المساواة في ميدان المنافسة^(٦٧).

٤- **تحقيق الاستقرار في العلاقات الصناعية:-** ان تحديد الحدود الدنيا للأجور يقلل دون شك من هذه المنازعات.

الفرع الثاني : دور النقابات العمالية في تحديد الحد الأدنى للأجور

تأكيداً من المشرع العراقي في قانون العمل على أهمية الحد الأدنى للأجور أناط مهمة تحديده بلجنة رسمية، تضم أشخاصاً يفترض فيهم العلم بمقدار الاجر الذي يكون كافياً لإشباع الحاجات الاساسية للعامل، وذلك بحكم علمهم وخبرتهم المستوحاة من الوظائف التي يشغلونها. اذا تشكل اللجنة المختصة بتحديد الحد الأدنى العام للأجور بقرارٍ من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وتضم في عضويتها:- مدير عام دائرة التشغيل والقروض

رئيساً، ومعاون مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عضواً، ومعاون مدير عام دائرة التدريب المهني عضواً، وممثل عن وزارة التخطيط عضواً، وممثل عن منظمة اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً عضواً، وممثل عن منظمة العمال الأكثر تمثيلاً عضواً، وعضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بالجوانب المختلفة لسياسة الاجور يختارهما الوزير^(٦٨). وإذا ارتأت هذه اللجنة انها بحاجة الى استشارة قانونية، او استشارة ممن يقومون بجولات ميدانية على المنشآت او استشارة من نوع آخر، لها ان تستعين بمن تراه مناسباً من العاملين في الدولة والخبراء.

ولكن هذا لا يعني ان هؤلاء يعدون اعضاء في اللجنة ولهم حق التصويت، بل تأتي آرائهم ومقترحاتهم على سبيل الاستئناس، وتكون بمثابة دراسة أولية يستعين بها أعضاء اللجنة في اتخاذ قراراتهم، والهدف من وجودهم هو مساعدة اللجنة في الوصول الى حد ادنى للأجور يكون قريباً من الواقع دون إعطائهم سلطة القرار. ونلاحظ ان قانون العمل العراقي سعى من خلال التشكيل القانوني للجنة المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجور الى إقامة توازن بين الاعتبارات الشخصية والاجتماعية، فضم الى تشكيل اللجنة اعضاء يفترض فيهم الدفاع عن مصالح اصحاب العمل، واطاعة يجب عليهم الدفاع عن مصالح العمال، ومن هذه النقطة تحديداً تبرز مشاركة ودور النقابات العمالية في تحديد الاجور.

ونظراً لأهمية المهمة الملقة على عاتق لجنة تحديد الاجور، أوجب المشرع على وزير العمل والشؤون الاجتماعية عرض مقترح اللجنة على مجلس الوزراء ليبت في الامر^(٦٩). فنخلص من ذلك الى ان النقابات العمالية لها دور في تحديد الاجور وقد برز ذلك من كونها عضواً في لجنة تحديد الاجور. لكن واقعاً نجد ان لجنة تحديد الاجور غير مشكلية، وأن تحديد الحد الأدنى من الاجور يصدر ببيان عن مجلس الوزراء، من ذلك توصيته بتحديد الحد الأدنى لأجر العامل الى (٣٥٠) ألف دينار شهرياً، بدلاً من (٢٥٠) ألف دينار الذي حدده المجلس بموجب قراره رقم (١٧٨) لسنة ٢٠١٣، استناداً الى احكام المادة (٦٣/ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، على ان ينفذ هذا القرار بدءاً من ٢٠١٨/١/١. ومن ذلك نستنتج عدم تطبيق دور النقابات العمالية في تحديد الاجور، وبقاء نص المادة (٦٣/أولاً) الخاص بتشكيل لجنة تحديد الاجور حبراً على ورق.

المطلب الثاني

المساهمة في تفتيش العمل

يعد تفتيش العمل شرطاً أساسياً لحماية العمال بصورة فعالة، وتتنب بعض قوانين العمل على سريان التفتيش على جميع المشاريع الخاصة والعامة، والغرض منه التأكد من تطبيق احكام قانون العمل والانظمة والتعليمات المتعلقة به^(٧٠). وقد أولت منظمة العمل الدولية عناية لموضوع التفتيش لأهميته واعدت له اتفاقية خاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة اقرها مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٤٧، وقد صادق العراق عليها عام ١٩٥٠. وقد أخضع قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ المشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت أشرف وتوجيه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ويتولى هذه المهمة جهاز التفتيش. ويمارس هذا جهاز الرقابة الادارية عن طريق الحد من حالات الفصل التعسفي الفردي والجماعي للعمال^(٧١). ويقوم بمهمته مع لجان تفتيش العمل التي تشكل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً وممثل عن العمال الأكثر تمثيلاً^(٧٢). فنجد أن القانون أشرك النقابات العمالية في مهام تفتيش العمل من خلال لجان تفتيش العمل، وذلك بواسطة ممثل عم العمال الأكثر تمثيلاً. وتقوم هذه اللجان بمجموعة من الاجراءات للتأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات والانظمة الصادرة بموجبه، وتحسين ظروف العمل وشروطه من خلال ارشاد أصحاب العمل والعمال على حد سواء.

ولما كان موضوع دراستنا يدور حول مساهمة النقابات العمالية في تفتيش العمل وبما ان ممثل العمال الأكثر عدد يعد أحد اعضاء لجنة التفتيش فهذا ما يهمنا هنا، لذا سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين: نبين في الفرع الاول لجنة تفتيش العمل، ثم نخصص الفرع الثاني للكلام عن دور النقابات العمالية في اجراءات التفتيش التي يقوم بها مفتشي العمل.

الفرع الأول : لجنة تفتيش العمل

نصت المادة (١٢٨/أولاً) من قانون العمل العراقي على انه: "تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً وممثل عن العمال الأكثر تمثيلاً ويرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك". ان مهمة التفتيش العمالي تعتمد على الانسانية والعمل الجاد، لذا يستلزم بمن يمارس هذه المهمة ان يكون عادلاً محايداً ويبعد عن المصالح الشخصية، لأن التنفيذ الناجح يعتمد على حياد المفتش^(٧٣). ويسمى من يقوم بهذه المهمة مفتش عمل، واعطيت لهم صفة مأموري الضبط القضائي، ولهم ممارسة مهماتهم في حدود الاختصاص المناط لهم وعلى كل المشروعات التي اخضعها المشرع لأحكام قانون العمل^(٧٤). ويشترط في مفتش العمل:-

١- ان يكون حاصلاً على شهادة جامعية أولية في الاقل ذات اختصاص^(٧٥).

٢- ان يكون ناجحاً في الدورة التدريبية التي تعدها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لغرض التفتيش.

٣- ان يكون ممن لديهم القدرة التامة والرغبة الاكيدة في اداء اعمال تفتيش العمل والسلامة المهنية^(٧٦).

٤- ان يكون مفتش العمل ممن يتمتعون بخصائص المرونة والواقعية والتطور^(٧٧).

٥- ان يؤدي قبل ممارسة عمله أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو من يخوله اليمين القانونية.

اما بالنسبة للمهام المنوطة لمفتشي العمل (ومن ضمنهم ممثل العمال) عند التفتيش فهي تدخل ضمناً في المهام المنوطة للجان التفتيش بصورة عامة، وهي ما نصت عليها المادة (١٢٩/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ بقولها: "أولاً. تخول لجان التفتيش المهام الآتية:- أ. الدخول بحرية ودون سابق إنذار في أي وقت من النهار أو الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش. ب. اجراء أي فحص أو استفسار تعده ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لإحكام هذا القانون وبخاصة ما يأتي:- ١- التحقيق مع صاحب العمل أو عمال المشروع كلاً على انفراد أو بحضور شهود حول أي أمور تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون. ٢- الاطلاع على أي كتب أو سجلات أو مستندات أخرى يكون الاحتفاظ بها واجباً بمقتضى احكام القوانين او التعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون ويمكن أخذ نسخ أو نماذج من هذه الوثائق. ٣- التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب أحكام هذا القانون. ج- أخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل أو من يمثله بذلك. د- الطلب من صاحب العمل خطياً التنفيذ العاجل فيما يأتي:- ١- احداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب أو التجهيزات الآلية تكون ضرورية لتنسجم مع الاحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال. ٢- اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال". وما يلاحظ على هذه الصلاحيات أن السجلات والمستندات المشار اليها تشمل سجلات اسماء العمال، سجل الاجور، سجل العمال الاحداث، سجل الاجازات، وسجل الزيارات التفتيشية. كما أن للمفتش التثبت من تعليق البيانات والاعلانات المنصوص على وجوب تعليقها وله الحق في أخذ أو فصل عينات من المواد المستعملة أو المتداولة لغرض التحليل. وتعد عرقلة لجان تفتيش العمل من دخول مكان العمل جريمة، اذ نص المشرع في المادة (١٣٥) بأنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد او بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول أماكن العمل ومن اداء واجباتها كما هو منصوص عليه في هذا القانون او عرقل عملها"، وتطبيقاً لهذا النص صدر قراراً لمحكمة التمييز الاتحادية جاء فيه: (عرقلة لجان تفتيش العمل من دخول أماكن العمل ومن اداء واجباتها كما هو منصوص عليه في هذا القانون او عرقلة عملها يعتبر جريمة معاقب عليها وفق القانون)^(٧٨). وبالنسبة لدخول اللجنة الى مكان العمل في أي وقت اثناء ساعات العمل أو خارج هذه الاوقات الا انه في حالة الدخول خارج أوقات العمل فأن هذا الاجراء لا يمكن اللجوء اليه مطلقاً دون تقييد بل في حالة ما اذا كان هناك من الاسباب ما يدعو لتفتيشه في ذلك الوقت بعد موافقة مدير عام دائرة العمل^(٧٩).

الفرع الثاني : دور النقابات العمالية في اجراءات التفتيش التي يقوم بها مفتشي العمل

أن الاجراءات التي تقوم بها لجان التفتيش عند دخولها المشروع تسجيل مخالفات صاحب العمل ومقابلة العمال على انفراد وتنظيم محضر أصولي بذلك، واستنادا لتقرير اللجنة لوزير العمل أو من يخوله ان يخوله ان يقرر احالة صاحب العمل الذي سجلت مخالفة على مشروعة الى محكمة العمل، وهذه الاجراءات بعضها يعرف بالإجراءات العامة كونها سارية على جميع اصحاب العمل في حالة التفتيش وبعضها الآخر يعرف بالإجراءات الخاصة لكونها لا تسري على جميع أصحاب العمل وإنما تسري فقط على من تسجل على مشروعه مخالفة. لذلك سوف نغرد الكلام في فقرتين: نخصص الفقرة الاولى للكلام عن الإجراءات العامة، بينما نخصص الفقرة الثانية للكلام عن الاجراءات الخاصة، وكما يأتي:-

أولاً . الإجراءات العامة:- ابتداءً على لجنة التفتيش في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل امهالاً اتخاذ الاجراءات العاجلة كتوقيف العمل كلياً أو جزئياً أو أخلاء المكان، وعلى هذه اللجنة إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بوجودها في المشروع خلال الزيارة التفتيشية الا اذا اعتبروا ان هذا الإبلاغ قد يؤثر على قيامهم بمهامهم. وعند دخول لجنة التفتيش للمشروع عليها مقابلة صاحب العمل أو ممثله، وتحصيل كل المعلومات منه حول ما يجري في المشروع عن طريق الاسئلة، وتوجيه نفس الاسئلة للعمال على انفراد للتأكد من صحتها، ويجب ان تكون الاسئلة شاملة للأحكام المهمة في القانون، مع التركيز على ساعات العمل، الاجازات، والاجور، للتأكد من انها لا تقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون، والتركيز على تفتيش الاقسام التي يستخدم فيها النساء والاحداث للتأكد من ان اوجه الحماية الخاصة بهم قد طبقت تماماً، وكذلك التأكد من تطبيق شروط الصحة والسلامة^(٨٠). وقد أُلزم القانون لجان التفتيش بإعداد تقرير مفصل وفق النموذج الذي تعده دائرة العمل والضمان الاجتماعي عن كل زيارة تفتيشية وبيان آرائها ومقترحاتها، على ان يوقع التقرير جميع اعضائها ومرافقيها من الاختصاصيين وينظم التقرير على ثلاث نسخ ترفع احداها لدائرة العمل

وتحال الثانية للاتحاد العام لنقابات العمال وتحفظ الثالثة لدى اللجنة^(٨١). وهناك نوعان من التقارير، تقارير يعدها مفتشو العمل بخصوص عملهم والنتائج المتحصلة من الزيارات التفتيشية، وتقارير تعدها أجهزة التفتيش المركزية عن أعمال التفتيش ككل^(٨٢).

ثانياً . الإجراءات الخاصة:- ان لجان التفتيش تقوم بمهامها للتثبت من مدى التزام المشاريع بتطبيق احكام العمل، ثم تضع تقريراً مفصلاً على وفق نموذج معين لترفعه الى دائرة العمل يتضمن خلاصة زيارتها التفتيشية، حيث تكون احتمالات هذه الزيارات ان صاحب العمل لم يرتكب اية مخالفة، فتكتفي اللجنة بتنظيم محضر تضمنه خلاصة زيارتها لهذه الجهات، او ان يظهر ان هناك مخالفات قد ارتكبت من قبل صاحب العمل^(٨٣). ويتم حصر هذه المخالفات وتسجيلها وتنظيم محاضر نظامية بها وتحديد الماد القانونية التي سوف تنطبق عليها، ثم يرفع الامر بتقرير يتضمن مقترحاً مبيئاً فيه الاجراءات المطلوب اتخاذها ليرتكب بعدها لرئيس الدائرة اختيار الاجراء المناسب على ضوء هذا التقرير^(٨٤). وقد منح القانون وزير العمل والشؤون الاجتماعية توجيه اذار الى صاحب العمل المخالف قبل احواله الى المحكمة المختصة، والغرض من ذلك تنبيه صاحب العمل الى المخالفة التي ارتكبها وتهديده بإيقاع العقوبة في حالة معاودة ارتكابه المخالفة نفسها^(٨٥). واجاز القانون لوزير العمل والشؤون الاجتماعية او من يخوله احوالة صاحب العمل المخالف الى محكمة العمل المختصة، ويعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة مفتش العمل دليلاً تعتمده المحكمة لدى اصدار قرارها، ويكون له قوة ثبوتية ما لم يثبت خلاف ذلك^(٨٦).

المطلب الثالث

مساهمة النقابات العمالية في ابرام عقد العمل الجماعي

نسقسم هذا المطلب إلى فرعين: نتناول في أولهما التعريف بعقد العمل الجماعي ، وفي ثانيهما نوضح دور النقابات العمالية في عقد العمل الجماعي.

الفرع الأول : التعريف بعقد العمل الجماعي

عرف الفقه عقد العمل الجماعي بعدة تعريفات ، فقد ذهب البعض^(٨٧) الى تعريفه بأنه: " اتفاق بين منظمة أو أكثر من منظمات العمال وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة لأصحاب العمل ، وذلك لتنظيم شروط محددة " . وعرفه البعض الآخر^(٨٨) بأنه: "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الاعمال أو أكثر في منظماتهم " . فمن خلال التعريفات المتقدمة يتضح أن عقد العمل الجماعي اتفاق بين منظمة من المنظمات العمالية أو أكثر وصاحب عمل أو أكثر ومنظمة أصحاب العمل ، والهدف منه تنظيم شروط العمل وظروفه ورفع مستوى اداء التزامات طرفي العقد.

أما في التشريع فقد أطلق المشرع العراقي على عقد العمل الجماعي في قانون العمل تسمية (الاتفاقات الجماعية) ، وعرفها في المادة (١/سابع عشر) بأنها: " جميع الاتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته واحكام التشغيل المتعلقة بظروف وشروط الاستخدام ، التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة اصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة ومنظمة واحدة أو أكثر لنقابات العمال أو ممثلي العمال المنتخبين ، في حال غياب منظمات العمال ، من جهة أخرى " . وحسباً فعل المشرع العراقي عندما أعطى العمال الحق في طلب المفاوضة الجماعية ، حتى وان لم يكونوا منظمين داخل نقابة ، لما توفره المفاوضة الجماعية من حماية لهم^(٨٩). وهذا الموقف ينسجم مع مبادئ وتوصيات منظمات العمل الدولية والعربية ، حيث تؤكد منظمة العمل العربية على ان الحق في طلب المفاوضة الجماعية حق أساسي للعمال ويجب على جميع الدول الاعضاء في النقابة احترام هذا الحق بل وتعزيزه^(٩٠). انطلاقاً من ذلك تعد عقود العمل الجماعية مظهرًا من مظاهر تنظيم علاقات العمل بين رأس المال ممثلاً بأرباب العمل والانتاج ممثلاً بالعمال ، ذلك ان هؤلاء يستطيعون بفضل نقاباتهم التوصل الى تحقيق التكافؤ المنشود ولو بصورة جزئية ، بينهم وبين اصحاب العمل للتقاهم معهم على الشروط الافضل للعمل^(٩١). ويعد عقد العمل الجماعي مصدرًا معونًا للتشريع ، فالأحكام التي يحتوي عليها تعتبر بمثابة الدستور الذي يتم على اساسه عقود العمل الفردية ، ويعد باطلاً كل ما يخالف هذه الاحكام اذا تم بين الاشخاص المرتبطين بعقد العمل الجماعي^(٩٢).

الفرع الثاني : دور النقابات العمالية في عقد العمل الجماعي

قد قصرت اغلب تشريعات العمل حق ابرام عقود العمل الجماعية على النقابات العمالية ، لما تتمتع به هذه المنظمات من شخصية معنوية تتسم بالثبات والاستقرار ، ولما لها من سلطة غير محدودة على أعضائها لا يقيدوها في ذلك الا النظام العام والقوانين الآمرة ، ولهذا فأن ممارستها لحق ابرام العقود الجماعية يعد مظهرًا من مظاهر وجودها القانوني والفعلي^(٩٣). فأن أغلب قوانين العمل تشترط ان يكون الطرف الاول نقابة العمال ، فلا يحق لأي عدد من العمال مهما بلغ عددهم إبرام عقد عمل جماعي ، والحكمة من ذلك لما لهذه المنظمة من صفة الدوام والاستقرار وبما لها من

سلطة على العمال المنظمين إليها ، بحيث تستطيع ان تفرض أحكام عقد العمل الجماعي عليهم^(٩٤). والنقابات العمالية عند ابرامها للعقد تتعاقد باسمها باعتبارها الطرف الاصيل وليس بصفتها وكيلًا عن العمال، لكونها شخصًا معنويًا مستقلًا عن شخصية العمال المكونين لها^(٩٥). ومن الملاحظ ان المشرع العراقي لم يقصر حق ابرام العقد على النقابات العمالية فقط، وانما اجاز للعمال ذلك في حالة غياب منظمات العمال وذلك عن طريق ممثليهم، وهذا جعل من قانون العمل العراقي اكثر القوانين وقوفًا الى جانب العمال. ويجري تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي على النحو الآتي:-

أولاً . عندما يكون العقد في نطاق مشروع واحد تتولى الجهة النقابية المختصة في هذا المشروع تمثيل العمال واذا لم يكن في المشروع جهة نقابية مختصة تتولى نقابة المهنة التي ينتمي إليها المشروع مهمة تمثيل عمال ، واذا لم تكن لمهنة المشروع نقابة يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال ذلك ، وفي كلتا هاتين الحالتين تقوم النقابة أو الاتحاد بالدور الموكل الى كل منهما بالاشتراك مع ثلاثة ممثلين ينتخبون من جميع العاملين في المشروع لهذا الغرض.

ثانياً . عندما يكون العقد في نطاق أكثر من مشروع في مهنة واحدة أو نطاق المهنة كلها تتولى نقابة المهنة تمثيل العمال واذا لم تكن للمهنة نقابة يتولى الاتحاد تمثيل العمال بمشاركة ثلاثة من عمال المهنة تتحدد طريقة انتخابهم واختيارهم بتعليمات يصدرها الوزير .

ثالثاً . عندما يكون العقد في نطاق مشاريع أو مهن متماثلة أو مرابطة يتلى الاتحاد بالاشتراك مع^{٩٦} النقابات المختصة ومندوب عن الوزارة تمثيل العمال.

الخاتمة

بعد ان انتهينا من دراسة موضوع بحثنا فأننا نلخص أهم ما توصلنا اليه من نتائج وتوصيات:-

أولاً . اهم النتائج

- ١- تلعب النقابات العمالية دورًا مهمًا في توفير الخدمات الاجتماعية للعمال، والمتمثلة بمساعدة العمال على الادخار، انشاء المعونات الاجتماعية، التعليم والتتقيف والمعونة القضائية.
- ٢- ان الالتزام برفع المستوى الثقافي للعمال يعد من أهم الوظائف التي تمارسها النقابات العمالية، لأن دور العامل كعضو في المجتمع لا يقتصر فقط على الانتاج والعمل.
- ٣- يمثل الضمان الاجتماعي أحد الوسائل الاساسية والرئيسية في عملية بناء الانسان وتطويره، حيث ان الطمأنينة والاستقرار وضمان المستقبل هي الدافع لتحقيق تطلعات الانسان العامل، وتسعى النقابات العمالية الى توفير هذا الاستقرار عن طريق متابعة شؤون العمال المتعلقة بالضمان الاجتماعي من خلال المراكز النقابية للضمان الاجتماعي المتوفرة في الاتحاد العام لنقابات العمال وفي المحافظات.
- ٤- اذا كانت الانتاجية وزيادتها تحتل أهمية كبيرة، فأن ايجاد وسائل لإنجاح الخطط الموضوعية لزيادتها تحتل مسألة مهمة ايضًا، وتعد المنافسة الانتاجية (المباريات الاشتراكية) إحدى الاهداف التي تسعى النقابات العمالية لتطبيقها من أجل زيادة الانتاج.
- ٥- لا يمثل الدفاع عن مصالح العمال الدور الوحيد للنقابات العمالية حيث اوضحت هذه النقابات عنصرًا هامًا في المجتمع يؤثر فيه ويتأثر به، ومن هذا المنطلق فإن النقابات العمالية لا يمكنها اغفال النشاط السياسي الذي ينعكس على مصالح العمال وحقوقهم.
- ٦- لا وجود حقيقي للجان الخاصة بتحديد الاجور، وصدر قرارات تحديد الاجور عن مجلس الوزراء.

ثانيًا . اهم التوصيات

١. يجب على النقابات العمالية لكي تنهض الثقافة العمالية في العراق ان تعمل على توعية العمال بالمشاكل الوطنية التي تؤثر عليهم، ولكي تحقق النقابات العمالية هذا الهدف وتقوم بهذه الوظيفة فإنه يمكنها الاستعانة بعدة وسائل اهمها تنظيم الندوات والمحاضرات الثقافية، وتطوير الصحافة والمسرح العمال، وتستطيع النقابات العمالية ايضًا انشاء مراكز ثقافية تكون مقرًا لنشاطها الثقافي.
٢. ندعو المشرع الى التشكيل الحقيقي للجان تحديد الاجور ومشاركة النقابات العمالية الفعلي في ذلك، وعدم ابقاءها مجرد نصوص قانونية لا تطبيق لها.

٣. نوصي المشرع بصدد نص البند (أ) من المادة (١٢٩/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ النفرقة بين العمل الذي يجري في الليل او الذي يستمر ليلاً في هذه الحالة يجوز تفتيشه ليلاً، وبين العمل الذي يجري في النهار فقط فإنه لا يجوز تفتيشه ليلاً.

الهوامش:-

- (١) د. محمد السيد فهمي، الخدمة الاجتماعية العمالية، ط١، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٨، ص ١٧٢.
- (٢) ميساوي محمد، الخدمات الاجتماعية العمالية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر، ٢٠١٤، ص ١٢.
- (٣) أنظر: المادة الاولى من الاتفاقية العربية رقم ١٦ لسنة ١٩٨٣ بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.
- (٤) رشيد حميد علي نصار، الاطار القانوني لوظائف نقابات العمال في العراق، رسالة ماجستير، جامعة بغداد. كلية القانون والسياسة، العراق، ١٩٨٥، ص ١٩٥.
- (٥) حدد هذه الاهداف المؤتمر الثامن للخدمة الاجتماعية المنعقد في ميونخ في آب ١٩٨٦.
- (٦) د. عدنان العابد، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات أصحاب العمل في الوطن العربي، ط١، ب.د.ن، العراق، ٢٠٠٨، ص ١٨٧.
- (٧) المصدر نفسه، ص ١٨٨.
- (٨) د. سلامة أبو زعتر، دور النقابات العمالية العربية في عملية الانتاج، مقال منشور بتاريخ ٢٥/٤/٢٠١٨، على الموقع الالكتروني m.ahewar.org، تاريخ الزيارة ١٥/١٠/٢٠١٩.
- (٩) د. عدنان العابد، المصدر السابق، ص ١٨٩.
- (١٠) أنظر: المادة (١٠/أولاً. ثانياً) من قانون التنظيم النقابي العراقي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ النافذ، والمادة (١٤٣/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- (١١) د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين مصر والسودان)، ج١، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٧١، ص ٩٥.
- (١٢) المصدر نفسه، ص ٩٦.
- (١٣) د. أحمد زكي بدوي، التشريعات الخاصة بتنمية واستخدام القوى العاملة، المعهد العربي للثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٦، ص ١٩٥.
- (١٤) أنظر: المادة الاولى من الاتفاقية العربية رقم (٩) لسنة ١٩٧٧.
- (١٥) د. أحمد زكي بدوي، دور أصحاب العمل ومنظمات العمال في دعم وتوجيه التدريب المهني، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد ١٠، ١٩٧٧، ص ١١٧.
- (١٦) سميت هذه الخدمات بالثقافية لأنها لا تطبق عليها ما يطبق على المعاهد التعليمية في نظام حضور وغياب وامتحانات ودرجات.
- (١٧) د. عدنان العابد، المصدر السابق، ص ١٩٢.
- (١٨) الحركة العمالية النقابية، المركز العراقي للثقافة العمالية، مقال منشور في ٢٠٠٦، على الموقع الالكتروني: m.ahaewar.org، تاريخ الزيارة ١٦/١٠/٢٠١٩.
- (١٩) د. أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط١، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ١٩٦٤، ص ٢٤.
- (٢٠) د. صبا نعمان رشيد الويسي، دراسات في علاقات العمل، ٢٠١٢، ص ١٧١.
- (٢١) د. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل والخدمات الاجتماعية العمالية، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، ١٩٦٨، ص ٥١٩.
- (٢٢) د. صبا نعمان رشيد الويسي، المصدر السابق، ص ١٧١.
- (٢٣) د. عدنان العابد، المصدر السابق، ص ٢٠٢.
- (٢٤) أنظر: المادة الثانية من قانون الثقافة العمالية العراقي رقم (٩) لسنة ١٩٨٧ النافذ.
- (٢٥) د. صادق مهدي، التأمينات الاجتماعية، مطبعة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٨٠، ص ٦٦.
- (٢٦) المصدر نفسه، ص ٦٧.
- (٢٧) د. صادق العلي، التأمينات الاجتماعية (دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية وتطبيقاتها في العراق)، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٨١، ص ١٥.

- (٢٨) رشيد حميد علي نصار، المصدر السابق، ص ٤٦ وما بعدها.
- (٢٩) علي جديع غفر الجعفري، المشاركة العمالية في الإدارة، رسالة ماجستير، جامعة النهرين . كلية الحقوق، بغداد، ٢٠٠٧، ص ٣٠.
- (٣٠) د. منير فهم، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٦، ص ١١١.
- (٣١) د. أكرم خولي، الجوانب القانونية لاشتراك العاملين في ادارة المشروعات الاقتصادية، ب.د.ن، القاهرة، ١٩٧٠، ص ١٤.
- (٣٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، ط٢، العاتك لصناعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٠، ص ١٥٣.
- (٣٣) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٧، ص ٣٠٢.٣٠١.
- (٣٤) رشيد حميد علي نصار، المصدر السابق، ص ١٤٨.
- (٣٥) محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، ط١، المكتبة الوطنية، بغداد، ٢٠٠٣، ص ٨٧.
- (٣٦) هشام عبد الوهاب، الاجور . الحوافز والمباريات الاشتراكية، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٩، ص ١٢.
- (٣٧) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ط١، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٧٧.
- (٣٨) المصدر نفسه، ص ٧٧.
- (٣٩) غازي ناصيف، الحرية النقابية، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد ٤، السنة الاولى، ١٩٧٤، ص ٧١.
- (٤٠) غازي ناصيف، المصدر السابق، ص ٧٢.
- (٤١) د. مصطفى أبو عمرو، المصدر السابق، ص ٨٠.
- (٤٢) غازي ناصيف، المصدر السابق، ص ٧٢.
- (٤٣) علي ابو عراق، عيد العمال وتاريخ الحركة العمالية في بغداد والبصرة، مقال منشور في جريدة الصدى، بتاريخ ٢٠١٧/١١/٣.
- (٤٤) الاضرابات والمظاهرات التي خاضها العمال العراقيين لنيل حقوقهم، مقال منشور في جريدة الصدى اليومية، بتاريخ ٢٠١٢/٥/٢.
- (٤٥) د. كمال مظهر أحمد، الطبقة العاملة العراقية . التكوين وبدايات التحرك، دار الرشيد للنشر والتوزيع، بغداد، ١٩٨١، ص ١٨٥.
- (٤٦) شاكر الناصري، الاضرابات العمالية في العراق، مقال منشور في جريدة الحوار المتمدن، بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٧.
- (٤٧) د. كمال مظهر أحمد، المصدر السابق، ص ٢١٢.
- (٤٨) عبد السلام الناصري، معارك طبقية، منشورات الطريق الجديد، ب.م.ط، ب.ت.ن، ص ١٠.
- (٤٩) سعاد خيرى، من تاريخ الحركة الثورية المعاصرة في العراق ١٩٢٠.١٩٥٨، ج ١، ط٢، دار الرواد للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٧٨، ص ٧٢.
- (٥٠) حميد جاعد، الحركة النقابية في العراق (دراسة تاريخية موجزة)، ط١، مطبعة دار السلام، بغداد، ١٩٧٤، ص ٣٧.
- (٥١) د. عباس فرحان الزامل، حقائق تاريخية عن العمال في بغداد في العهد الملكي، مقال منشور في جريدة المدى اليومية، بتاريخ ٢٠١٣/٤/٢٨.
- (٥٢) رزاق ابراهيم حسن، تاريخ الطبقة العاملة العراقية بين الاضرابات وبناء التنظيم ١٩١٨.١٩٦٨، ب.د.ن، بيروت، ١٨٧٦، ص ٣٤.
- (٥٣) المصدر نفسه، ص ١٣٠.
- (٥٤) ابراهيم العلاف، تاريخ الطبقة العمالية في العراق، مقال منشور على الموقع الالكتروني m.ahewar.org، بتاريخ ٢٠١١/٩/٩، تاريخ الزيارة ٢٠١٩/١١/١٣.
- (٥٥) أمير حسين محمد الكريمي، اضراب عمال شركة الزيوت في بغداد ١٩٦٨، بحث منشور في مجلة كلية الآداب، العدد ٩٩، جامعة بغداد، ٢٠١٢، ص ٤٦٠.
- (٥٦) واقع الحركة العمالية العراقية بعد عام ٢٠٠٣، مقال منشور على الموقع الالكتروني azzaman.com، بتاريخ ٢٠٠٤/٢/٢١، تاريخ الزيارة ٢٠١٩/١١/٣٠.
- (٥٧) لمى كرامة، مقالة منشورة في مجلة المفكرة القانونية، العدد ٦، تونس، ٢٠١٦.
- (٥٨) المصدر نفسه.
- (٥٩) ابراهيم العلاف، المصدر السابق.
- (٦٠) صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٣، ص ٣٠.

- (٦١) د. محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢، ص٥٧.
- (٦٢) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ب.د.ن، القاهرة، ١٩٥٦، ص٧٩.
- (٦٣) د. يوسف الياس، الحد الأدنى للأجور (دراسة اقتصادية قانونية)، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٨٠، ص٢٩.
- (٦٤) الاتفاقية العربية رقم (١٥) بشأن تحديد الأجور لعام ١٩٨٣.
- (٦٥) د. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥، ص١٧٤.
- (٦٦) د. يوسف الياس، الحد الأدنى للأجور، المصدر السابق، ص٦٥.
- (٦٧) مكتب العمل الدولي، تحديد الأجور الدنيا والتنمية الاقتصادية، ص٦.
- (٦٨) أنظر: المادة (٦٣/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (٦٩) أنظر: المادة (٦٣/ثانياً) من القانون نفسه.
- (٧٠) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، ب.د.ن، بغداد، ١٩٧٢، ص١٥١.
- (٧١) د. عماد حسن سلمان، المصدر السابق، ص٢٨٦.
- (٧٢) ينظر: المادة (١٤٢/أولاً) من قانون العمل العراقي.
- (٧٣) دليل مفتش العمل، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، ترجمة قسم البحوث والدراسات بالمعهد، مراجعة محمد زمزم، سلسلة المكتبة العمالية، بيروت، ١٩٨٠، ص٣.
- (٧٤) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط٣، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٨٣، ص٨٦.
- (٧٥) ينظر: المادة ١٢٨/ثانياً من قانون العمل العراقي النافذ.
- (٧٦) د. ناظم عبد الحميد، دور جهاز التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية، الندوة العربية للسلامة والصحة المهنية، منظمة العمل العربية، دمشق، ١٩٨٢، ص٦٧.
- (٧٧) سعيد عبدة قاسم، دراسة حول تنظيم جهاز التفتيش العمالي، محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل، ص٢٢٠.
- (٧٨) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم ٢٨٦٦/الهيئة المدنية/٢٠١٨، قرار غير منشور، نقلاً عن: المحامي قتيبة عدنان حمد، المدخل لدراسة محكمة العمل (دراسة موضوعية اجرائية)، ط١، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٩، ص٢٧٤.
- (٧٩) د. عدنان العابد ود. يوسف إلياس، المصدر السابق، ص٨٤.
- (٨٠) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص٢٩٠.
٨١. فائق عبد الحسن الوائلي، وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة النهرين. كلية الحقوق، ٢٠٠٨، ص٦٢.
٨٢. المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل، دليل مفتش العمل، ترجمة قسم البحوث والدراسات بالمعهد، مراجعة محمد زمزم، سلسلة المكتبة العمالية، بيروت، ١٩٨٠، ص٣٨.
٨٣. د. محمد علي الطائي، المصدر السابق، ص٤٦.
٨٤. د. شاب توما منصور، المصدر السابق، ص١٣٨.
٨٥. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٩، ص١٦٢.
٨٦. المحامي قتيبة عدنان حمد، المصدر السابق، ص٧٥.
- (٨٧) د. عدنان العابد ود. يوسف إلياس، قانون العمل، بدون دار نشر، ط٢، بغداد، ١٩٨٩، ص٥٠.
- (٨٨) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحبة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨، ص١٢٨.
- (٨٩) ينظر: نص المادة (١/سابع عشر) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- (٩٠) دليل بشأن المفاوضة الجماعية تسوية المنازعات في الخدمة العامة، دراسة صادرة عن مكتب العمل الدولي، جنيف، ص٨.
٩١. د. محمد علي عبدة، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص٢٢٥.
٧٩. د. هشام علي صادق، المصدر السابق، ص٣٦.

٨٠. د. عماد حسن سلمان، المصدر السابق، ص ١٨٢.

(٩٤) د. شاب توما منصور، الوجيز في قانون العمل، ج ١، ط ٢، شركة الطبع والنشر الاهلية، بغداد، ١٩٦٦، ص ٢٧٣.

(٩٥) د. علي العريف، شرح تشريع العمال في مصر، ج ٢، ط ٢، مطبعة دار المستقبل، القاهرة، ١٩٥٤، ص ٨٩.

قائمة المصادر: أولاً- الكتب والمراجع:

- ١- د. محمد السيد فهمي، الخدمة الاجتماعية العمالية، ط ١، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٨.
- ٢- د. عدنان العابد، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات أصحاب العمل في الوطن العربي، ط ١، ب.د.ن، العراق، ٢٠٠٨.
- ٣- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين مصر والسودان)، ج ١، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٧١.
- ٤- د. أحمد زكي بدوي، التشريعات الخاصة بتسمية واستخدام القوى العاملة، المعهد العربي للثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٦.
- ٥- د. أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط ١، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ١٩٦٤.
- ٦- د. صبا نعمان رشيد الويسي، دراسات في علاقات العمل، ٢٠١٢.
- ٧- د. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل والخدمات الاجتماعية العمالية، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، ١٩٦٨.
- ٨- د. صادق مهدي، التأمينات الاجتماعية، مطبعة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٨٠.
- ٩- د. صادق العلي، التأمينات الاجتماعية (دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية وتطبيقاتها في العراق)، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٨١.
- ١٠- د. منير فهم، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٦.
- ١١- د. أكرم خولي، الجوانب القانونية لاشتراك العاملين في ادارة المشروعات الاقتصادية، ب.د.ن، القاهرة، ١٩٧٠.
- ١٢- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، ط ٢، العاتك لصناعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٠.
- ١٣- د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٧.
- ١٤- د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، ط ١، المكتبة الوطنية، بغداد، ٢٠٠٣.
- ١٥- هشام عبد الوهاب، الاجور . الحوافز والمباريات الاشتراكية، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٩.
- ١٦- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ط ١، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٥.
- ١٧- د. كمال مظهر أحمد، الطبقة العاملة العراقية . التكوين وبدايات التحرك، دار الرشيد للنشر والتوزيع، بغداد، ١٩٨١.
- ١٨- عبد السلام الناصري، معارك طبقية، منشورات الطريق الجديد، ب.م.ط، ب.ت.ن.
- ١٩- سعاد خيري، من تاريخ الحركة الثورية المعاصرة في العراق ١٩٢٠-١٩٥٨، ج ١، ط ٢، دار الرواد للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٧٨.
- ٢٠- حميد جاعد، الحركة النقابية في العراق (دراسة تاريخية موجزة)، ط ١، مطبعة دار السلام، بغداد، ١٩٧٤.
- ٢١- رزاق ابراهيم حسن، تاريخ الطبقة العاملة العراقية بين الاضرابات وبناء التنظيم ١٩١٨-١٩٦٨، ب.د.ن، بيروت، ١٩٧٦.
- ٢٢- صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٣.
- ٢٣- د. محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢.
- ٢٤- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ب.د.ن، القاهرة، ١٩٥٦.
- ٢٥- د. يوسف الياس، الحد الأدنى للأجور (دراسة اقتصادية قانونية)، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٨٠.
- ٢٦- د. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥.
- ٢٧- د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، ب.د.ن، بغداد، ١٩٧٢.
- ٢٨- دليل مفتش العمل، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، ترجمة قسم البحوث والدراسات بالمعهد، مراجعة محمد زمزم، سلسلة المكتبة العمالية، بيروت، ١٩٨٠.
- ٢٩- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط ٣، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٨٣.

- ٣٠- د. ناظم عبد الحميد، دور جهاز التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية، الندوة العربية للسلامة والصحة المهنية، منظمة العمل العربية، دمشق، ١٩٨٢.
- ٣١- سعيد عبدة قاسم، دراسة حول تنظيم جهاز التفتيش العمالي، محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل.
- ٣٢- المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل، دليل مفتش العمل، ترجمة قسم البحوث والدراسات بالمعهد، مراجعة محمد زمزم، سلسلة المكتبة العمالية، بيروت، ١٩٨٠.
- ٣٣- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٩.
- ٣٤- د. عدنان العابد ود. يوسف إلياس، قانون العمل، بدون دار نشر، ط٢، بغداد، ١٩٨٩.
- ٣٥- د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحبة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨.
- ٣٦- د. محمد علي عبدة، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧.
- ٣٧- د. شاب توما منصور، الوجيز في قانون العمل، ج١، ط٢، شركة الطبع والنشر الاهلية، بغداد، ١٩٦٦.
- ٣٨- د. علي العريف، شرح تشريع العمال في مصر، ج٢، ط٢، مطبعة دار المستقبل، القاهرة، ١٩٥٤.
- ثانيًا - رسائل الماجستير:**

- ١- رشيد حميد علي نصار، الاطار القانوني لوظائف نقابات العمال في العراق، رسالة ماجستير، جامعة بغداد . كلية القانون والسياسة، العراق، ١٩٨٥.
- ٢- علي جديع عفر الجبغبي، المشاركة العمالية في الادارة، رسالة ماجستير، جامعة النهرين . كلية الحقوق، بغداد، ٢٠٠٧.
- ٣- فاتن عبد الحسن الوائلي، وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة النهرين . كلية الحقوق، ٢٠٠٨.
- ٤- ميساوي محمد، الخدمات الاجتماعية العمالية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر، ٢٠١٤.

ثالثًا - البحوث المنشورة:

- ١- أمير حسين محمد الكريمي، اضراب عمال شركة الزيوت في بغداد ١٩٦٨، بحث منشور في مجلة كلية الآداب، العدد ٩٩، جامعة بغداد، ٢٠١٢.
- ٢- غازي ناصيف، الحرية النقابية، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد ٤، السنة الاولى، ١٩٧٤.
- ٣- د. أحمد زكي بدوي، دور أصحاب العمل ومنظمات العمال في دعم وتوجيه التدريب المهني، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد ١٠، ١٩٧٧.

رابعًا - المقالات:

- ١- إبراهيم العلاف، تاريخ الطبقة العمالية في العراق، مقال منشور على الموقع الالكتروني m.ahewar.org، بتاريخ ٢٠١١/٩/٩، تاريخ الزيارة ٢٠١٩/١١/١٣.
- ٢- واقع الحركة العمالية العراقية بعد عام ٢٠٠٣، مقال منشور على الموقع الالكتروني azzaman.com، بتاريخ ٢٠٠٤/٢/٢١، تاريخ الزيارة ٢٠١٩/١١/٣٠.
- ٣- لمى كرامة، مقالة منشورة في مجلة المفكرة القانونية، العدد ٦، تونس، ٢٠١٦.
- ٤- د. سلامة أبو زعتر، دور النقابات العمالية العربية في عملية الانتاج، مقال منشور بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٥، على الموقع الالكتروني m.ahewar.org، تاريخ الزيارة ٢٠١٩/١٠/١٥.
- ٥- علي ابو عراق، عيد العمال وتاريخ الحركة العمالية في بغداد والبصرة، مقال منشور في جريدة الصدى، بتاريخ ٢٠١٧/١١/٣.
- ٦- الاضرابات والمظاهرات التي خاضها العمال العراقيين لنيل حقوقهم، مقال منشور في جريدة الصدى اليومية، بتاريخ ٢٠١٢/٥/٢.
- ٧- الحركة العمالية النقابية، المركز العراقي للثقافة العمالية، مقال منشور في ٢٠٠٦، على الموقع الالكتروني m.ahaewar.org، تاريخ الزيارة ٢٠١٩/١٠/١٦.

- ٨- شاكِر الناصري، الاضرابات العمالية في العراق، مقال منشور في جريدة الحوار المتمدن، بتاريخ ٢٧/٤/٢٠١٨.
- ٩- د. عباس فرحان الزامل، حقائق تاريخية عن العمال في بغداد في العهد الملكي، مقال منشور في جريدة المدى اليومية، بتاريخ ٢٨/٤/٢٠١٣.
- خامساً- القرارات القضائية:-**
 - ١- قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم ٢٨٦٦/الهيئة المدنية/٢٠١٨، قرار غير منشور، نقلاً عن: المحامي قتيبة عدنان حمد، المدخل لدراسة محكمة العمل (دراسة موضوعية اجرائية)، ط١، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٩.
- سادساً- القوانين:-**
 - ١- قانون التنظيم النقابي العراقي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ النافذ.
 - ٢- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- سابعاً- الاتفاقيات الدولية:-**
 - ١- الاتفاقية العربية رقم (٩) لسنة ١٩٧٧.
 - ٢- الاتفاقية العربية رقم (١٥) بشأن تحديد الاجور لعام ١٩٨٣.
 - ٣- الاتفاقية العربية رقم ١٦ لسنة ١٩٨٣ بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.