

توريد العمال في مشروع قانون العمل العراقي الجديد بين النقد والتحليل

الدكتورة

صبا نعمان رشيد الويسي

مدرس العمل والضمان

الاجتماعي

كلية القانون/جامعة بغداد

المخلص:

عرض على الحكومة العراقية المؤقتة مشروع قانون عمل من قبل مكتب العمل الدولي وبما يتلاءم مع انتقال العراق إلى مرحلة اقتصاد السوق حيث يعد هذا المشروع تراجعاً لقواعد حماية العمال وخاصة إجازته وكالات الاستخدام الخاصة التي يتم بواسطتها توريد العمال رغم إدراجه على وسائل رقابية معينة على ذات العملية وحظر توريد فئات محدودة بحيث يترتب على ما تقدم عدم مشروعية عقود التوريد ليفرض عقوبات مدنية وجنائية على طرفي عقد التوريد.

(ABSTRACT)

THE PROVISION OF LABOURS CONTRACTS IN THE PROGECT PF THE NEW IRAQI BETWEEN CRITICISM & ANALYSIS

A LABOUR LAW PROJECT HAS BEEN SUBMITTED TO THE TEMPORARY GOVERNMENT BY (ILO), THIS PROJECT WAS DESINED TO COPE WITH THE TRANSITIONAL PERIOD THAT IRAQIS GOING THROUGH TO THE ECONOMICAL MARKET LABOUUR PROTECTION RULES SOECIALY WHEN GIVES PERMEATION TO ESTABLISH PRIVATE EMPLOYED AGENCIES IN WHICH TO PROVISION

LABOURS. THOUGH THERE IS A SPECIFIC REQUITE
ON SPECIAL AGE LABOUR RECRUITMENT, WHICH
IMPLYON UN LAWFUL OF SOME RECRUITMENT
CONTRACTS TO EXPOSE BOTH SIDES OF
CONTRACTORS TO CIVIL AND CRIMINAL
PUNISHMENT.

المقدمة

تشكل البطالة الجدار الأوفر حظاً عند الدول رغبة في إزالته، ففي إطار رغبتها القضاء على البطالة بأنواعها المختلفة سواء ما تمثل منها بالبطالة السافرة أو النوع الأخطر وهو البطالة المقنعة، تعتمد الدول إلى سلك كافة السبل للقضاء عليها لما لها من آثار اجتماعية خطيرة أولها الفقر وآخرها الانحراف والجريمة، وآثار سياسية تبرز بتزايد الاضطرابات والقلق السياسي ناهيك هم آثارها الواسعة على التنمية الاقتصادية، ولقد ازدادت حدة الظاهرة عالمياً في أواخر الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي وفي الوطن العربي خصوصاً بعد تبني العالم مبدأي العولمة وتحرير التجارة، حيث سعى كثيراً من الدول ومنها العربية إلى الانضمام إلى الاتفاقات التجارية العالمية في حين تعاني هذه الدول من انخفاض كلفة الواردات وضعف الصادرات النفطية وترهل مؤسسات الدولة الرئيسية مما زاد من الضغط على عموم الإنتاج المحلي لها وبخاصة الصناعة. وتعد جمهورية العراق إحدى تلك الدولة التي تعاني من البطالة ولكن يضاف لها العديد من التراكمات، منها تسارع التغييرات السياسية على الساحة العراقية والحروب المتواصلة التي انتهت باحتلال العراق وبروز الحاجة إلى تغيير العديد من القوانين وبما يتلاءم مع الظروف الخاصة للبلد وأبرزها حل الكثير من المؤسسات والوزارات من جهة، ومن جهة أخرى تغيير الفكر السياسي الموجه للاقتصاد من أسلوب التخطيط الاشتراكي، إلى اقتصاد السوق وصولاً إلى خصخصة الكثير من المؤسسات العاملة لدى الدولية، ولذلك عرض على الحكومة العراقية المؤقتة مشروع جديد لقانون العمل من قبل مكتب العمل الدولي في جنيف (ILO) في إطار مساهمة المنظمة الدولية لبناء قواعد جديدة تحكم علاقات

العمل وبما يتلاءم مع المرحلة الجديدة وقد جرت مناقشات عديدة لهذا المشروع مع الجهات المعنية والممثلة أساساً بإدارة العمل (وزارة العمل) ومع المنظمات العمالية ذات التوجيهات السياسية المتعددة والتي هي ليست إلا من قبيل الجهات السائدة للأولى في موضوع التحكم والسيطرة وتقويم سياسة العمل من أجل تحقيق مصلحة العمال، فلدى أغلب إدارات العمل عند مختلف الدول ومنها الرأسمالية طبعاً تخطيط مسبق يضع العبء الأكبر على التنمية الشاملة مروراً بالتوظيف الكامل لليد العاملة ومرتكزاً بالدرجة الأولى على (العدالة الاجتماعية)، ويعد القانون أحد الوسائل الناجحة لذلك سواء تم التوظيف عن طريق وكالات عامة أم وكالات خاصة مستقنين ينابيعها من تطوير قواعد قوانين العمل السابقة وبالذات التي عدت مكسب العمال، إلا إن مشروع قانون العمل العراقي الجديد يعد تراجعاً لتطوير قواعد حماية العمال رغم ما فيه من نقاط إيجابية قليلة، وأبرز المواضيع التي برز فيها هذا التراجع موضوع وكالات الاستخدام الخاصة وما تفرضه من نتائج تتمثل بفتح أوسع الأبواب لاستغلال حاجة المتعطلين عن العمل، تبعاً لذلك اقتضى العمل العراقية المتعاقبة وفي ماهية عقد توريد العمال ثانياً والأحكام الخاصة بعقد توريد العمال ثالثاً، والجزاء المترتب على مخالفة هذه الأحكام رابعاً، وأخيراً كان لابد من وقفة مع بعض التوصيات في الخاتمة.

المبحث الثاني

نظرة تاريخية على قوانين العمل العراقية

بدأت محاولات إصدار قانون العمل في العراق منذ عام ١٩٢٦، وبعد فترة قصيرة من نشوء الدولة الفتية واستقلالها عن الدولة العثمانية^(١)، حيث عرضت على الحكومة العراقية جميع الاتفاقات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي ما بين عامي (١٩١٩-١٩٢١) إلا إنه ارتأى تأجيل المصادقة عليها بسبب الأحوال العامة السائدة في البلد، وقد اهتمت الحكومة ببعض التزاماتها الدولية عام ١٩٣٢، حيث استحدثت وزارة الداخلية مميّزية خاصة للعمال تلاها استصدار قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ الذي نص على تأسيس دوائر استخدام مجانية في العراق^(٢)، ويبقى هذا النص غير فعال إلى أن صدر نظام وكالة الاستخدام لسنة ١٩٤٦ حيث تتولى الوكالة تسجيل العمال العاطلين في سبيل البحث لهم عن الأعمال، وفعلاً باشرت أول وكالة للعمل بصورة رسمية عام ١٩٤٦. ولقد أدى تطور حركة الصناعة في العراق وازدياد الوعي التقدمي الثوري للعمال إلى مطالبة الحكومة باستصدار تشريع بديل عن قانون رقم (٧٢) لما فيه من نواقص^(٣)، فأقر فصلاً بعنوان (مصلحة الاستخدام) في قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨، وألحقت به الأنظمة المنفذة له

(١) يعتبر العراق من (بلاد المجلة) أبان الاحتلال العثماني، فقد تضمنت مجلة الأحكام العدلية الصادرة عام ١٢٩٣ هـ نصوصاً تحكم علاقات العمل بما أسمته عقد إجازة الأشخاص والمجلة هي قانون مدني عام يستند إلى الفقه الحنفي مؤطر من الناحية الفنية بأسلوب القانون المدني الفرنسي.

- انظر ذلك د. يوسف الياس، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية (دراسة مقارنة)، البحرين، ١٩٨٤، ص ١٥، ١٨.

(٢) كامل السامرائي، قوانين العمل والضمان الاجتماعي، مطبعة الإرشاد، بغداد، ١٩٦٨-١٩٦٩، ص ٧.

(٣) د. صادق مهدي، مذكرات في قانون العمل - قانون العمل في الوطن العربي، العدد، ١٩٨٩، ص ٩٨.

فيما بعد^(٤)، وقد منع هذا القانون تأسيس مكاتب تجارية تقوم بالتوسط لاستخدام العمال أو الإبقاء على أعمالهم لقاء أي عوض^(٥).

ولقد شكل إصدار قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ طفرة في التنظيمات القانونية المؤكدة على حماية حق العمال، فجاء بحكم يقتضي بالشمول التدريجي لمختلف القطاعات للخدمات المقدمة من مكاتب التشغيل وفق مقتضيات ظروف العمل واحتياجاته وتطوراته مهوراً بموافقة الوزير المختص^(٦)، وقد كانت هذه الخدمات تقدم بشكل مجاني لكافة العمال واستثنت من ذلك مكاتب التشغيل الخاصة المرخصة للعمل في المناطق التي لا توجد فيها مكاتب التشغيل التابعة للوزارة حيث تنتهي الرخصة حكماً لكونها مؤقتة ظرفياً^(٧). ولكون القانون يشكل انعكاساً لظروف البلد الاجتماعية والاقتصادية، وما مر به العراق من حرب طويلة مع إيران ساهمت في تدهور اقتصاده وانحداره وتحمل العراق عبء ديون ثقيلة بعد أن حقق ولسنوات طويلة فائضاً للميزانية في مشاريع الإصلاح ما بين عامي (١٩٧٠-١٩٨٠) نتيجة من تصدير النفط^(٨)، جاء صدور قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ متخبطاً بعد أن سبقه قرار مجلس قيادة الثورة رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٧، حيث افتقد هذا القانون لكثير من النقاط الإيجابية التي حملها سابقه، في حين حافظ على بعضها منها مجانية التشغيل^(٩)، واقتصارها على مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بما أغلق الباب أمام استغلال حاجة المواطنين للعمل^(١٠).

(٤) عبد الرزاق الوكيل، تطور الاستخدام في العراق، مجلة الصناعي، (٣-٤)، ١٩٦٧، ص ٤٧.

(٥) مادة (٨٨) قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨.

(٦) مادة (١٦٨) قانون رقم (١) لسنة ١٩٧٠.

(٧) د. يوسف الياس، قانون العمل، الجزء الأول- علاقات العمل الفردية، الطبعة الثانية، بغداد، ١٩٨٠، ص ٨٢.

(٨) آثار الفقر والبطالة على التنمية الاقتصادية في منطقة الأسكوا، أوراق موجزة ٨١، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٢، ص ١.

(٩) مادة (٢٢) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

(١٠) (... بما يضمن العدالة والمساواة فيما بينهم). مادة (١٥) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

ماهية عقد توريد العمال

يبرز دور عقد توريد العمال كوسيلة قانونية لتنفيذ مهمة التوسط بين المتعطلين وصاحب العمل^(١١)، خاصة إذا لم يكن القانون المختص بتنظيم علاقات العمل قد حرم الالتجاء إلى هذه الوسيلة^(١٢).

المطلب الأول

التعريف بعقد توريد العمال

على الرغم من إن مشروع قانون العمل العراقي الجديد يورد نصاً مفاده إنشاء وكالات الاستخدام الخاصة وإدراجه الهدف من إنشائها، فإنه لم يورد صراحة العقد موضوع البحث^(١٣)، في حين أجازته بعض التشريعات العربية (الملغاة) وان لم تعط تعريفاً له وإنما لمصطلح (متعهد توريد العمال) الذي عرفته بأنه (كل شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لتأدية العمل لحساب أحد أصحاب الأعمال سواء قام هذا الشخص بالإشراف على تأدية العمل أو كان التزامه مقصوراً على توريد العمال)^(١٤)، وقد وردت الاتفاقات الدولية تعريفاً لذات عملية (التوريد) بكونها (جميع العمليات التي

^(١١) الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية، إعداد مكتب العمل العربي، مجلة العمل العربية، مكتب العمل العربي، العدد (٦٨)، ١٩٩٧/٣، ص ١١٩.

^(١٢) د. احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المكتبة القانونية، عمان، ١٩٩٧، ص ٩٧.

^(١٣) حيث ترك المجال واسعاً للجوء إلى هذه الوسيلة طبيعياً بعدم حظرها صراحة في المشرع (يجوز أن تمنح الوزارة رخصاً للسماح بعمل وكالات الاستخدام الخاصة بهدف تزويد العمل بعمل أو تزويد صاحب عمل بعامل). مادة (١/٢٢) مشروع قانون العمل الجديد.

وانظر بنفس الاتجاه كذلك مادة (١١) قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ الإداري ومادة (١١) قانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ بشأن تنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.

^(١٤) مادة (٤) قانون العمل المصري رقم (٤١) لسنة ١٩٤٤ الملغي.

تجري بقصد الحصول على العمال أو إمداد الغير بهم إذا كان هؤلاء العمال لا يقدمون خدماتهم تلقائياً في مكان العمل^(١٥).
تبعاً لما تقدم نجد إن عقد توريد العمال هو العقد المبرم بين المتعهد صاحب العمل في سبيل تزويده بعمال أو أكثر لقاء مبلغ من المال ليؤدي هؤلاء العمال عمل معين يكونون تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل.

المطلب الثاني

أطراف عقد التوريد

تبعاً للتعريف المتقدم فإن لعقد توريد العمال طرفين يتمثلان بالآتي:

الفرع الأول: صاحب العمل

وهو الطرف الأول في عقد توريد العمال الراغب في الحصول على عامل واحد أو مجموعة عمال، ممن اعتادوا العمل فرقة واحدة حيث يختص كل منهم بجزئية من العمل^(١٦)، أو قد يرغب في الحصول على عمال متفرقين ذوي خبرة متقاربة أو متماثلة أو مختلفة^(١٧)، وصاحب المشروع هذا قد يكون شخصاً معنوياً أو طبيعياً ممن يكون مختصاً بشؤون العمل ليتبعه عماله تبعية فنية كاملة أو غير مختص فيخضع له عماله عن طريق تبعية إدارية موصلاً أو أمره بشكل مباشر فردي لكل عامل من عماله أو بشكل جماعي عن طريق تعليمات العمل، وقد يلجأ إلى أسلوب

^(١٥) مادة (٢/أ) الاتفاقية رقم (٥٠) لسنة ١٩٣٦ الخاصة بتوريد العمال الوطنيين.

^(١٦) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٦-١٩٧٧، ص ٢٧٣.

^(١٧) ممن سينطبق عليهم وصف عامل سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً عاملين في مجال الخدمة أو الزراعة أو الصناعة أو التجارة، د. حمدي عبد الرحمن ود. محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، ١٩٨٧، ص ٦.

الإدارة عن بعد إذا كان يمتلك أكثر من مشروع حيث يشرف على العمال رؤساء العمال المتخصصين أو المفوضين^(١٨).

الفرع الثاني: متعهد التوريد

يعد متعهد التوريد الطرف الثاني في علاقة التوريد، محققاً القصد الخاص بطرفي عقد العمل وبذات الوقت منفعة مادية أو الربح له، وبهذا قد يكون هذا المتعهد (وكالة الاستخدام) عبارة عن مؤسسة أو منظمة أو حتى فرد مستقل في العمل ويخرج من نطاق ذلك الصحف المتخصصة كلياً للتوسط بين أصحاب العمل والعمال^(١٩).

المطلب الثالث

الترسيم القانوني لعقد التوريد

إذا أبرم عقد التوريد بين طرفيه المسمين^(٢٠)، فإنه لا يعدو أن يكون وسيلة للتوسط بين طرفي عقد آخر ينشأ بعد ذلك لا يمت له بصله ألا وهو (عقد العمل) بين صاحب العمل والعمال الموردين، وعقد التوريد قد يختلط بغيره من العقود مما يقتضي بيان طبيعته القانونية.

الفرع الأول: تمييز عقد التوريد مما يختلط به من عقود

يقترّب عقد توريد العمال من العقدين التاليين:

أولاً: شركات العمل المؤقتة

حيث يلتقي العقدان بتوريد عمال، إلا إنه في شركات العمل المؤقتة تكون تبعية العمال القانونية للأخير بحكم ارتباطهم معها بعقود عمل في حين يتبع عمال الموردين بموجب عقد التوريد صاحب العمل (صاحب المشروع) بحكم عقد العمل

(١٨) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، الخصائص- الآثار- الانقضاء في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٤.

(١٩) مادة (١) اتفاقية رقم (٩٦) لسنة ١٩٤٩ المعدلة بشأن وكالة التوظيف بأجر.

(٢٠) بعد توافر كل أركانه صحيحة من (رضا ومحل وسبب) أسوة ببقية العقود.

انظر بذلك د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات، مكتبة جامعة القاهرة، مصر، ١٩٧٨، فقرة، ٣٤.

المبرم بينهم^(٢١)، وقد أثارت تبعية العمال لشركات العمل المؤقتة مشاكل جمة في الولايات المتحدة ودول الاتحاد الأوروبي وبالذات في فرنسا مما استدعي إصدار قوانين تحدد الحالات التي يجوز فيها لجوء المشاريع إلى شركات العمل المؤقتة للحصول منها على عمال^(٢٢).

ثانياً: عقد توريد البضائع والسلع

وهذا العقدان ينصان على عملية (التوريد)، إلا إنهما يفتقران من حيث ما يتم توريده بموجب كل منهما^(٢٣). فعقد توريد البضائع والسلع هو العقد (الذي يتعهد فيه شخص بتسليم كميات من السلع بصفة دورية لشخص آخر نظير مبلغ معين)^(٢٤)، وإن كلا العقدین يتطلب الشكلیة للانعقاد أحياناً واتصافهما معاً بالصفة التجارية، إلا إن احترام صفة النفس البشرية وتنزيهاها عن المتاجرة بها يباعد بين العقدین^(٢٥).

الفرع الثاني: طبيعته القانونية

يتسم عقد توريد العمال بكونه عقد معاوضة ملزم للجانبين وفقاً للشروط المحددة بين طرفيه^(٢٦)، وهو (عقد مقاوله) في إحدى صورته^(٢٧)، سواء تم ذلك بتوريد عامل أو

(21) Revue Europe Sociale, Vo do mars, 1985, p78.

(22) Societes de travail temporaire. CAMERLYNCK (H) et Lyon- CAEN (G), manel de Droit du travail, Paris, 1970, N292.

(23) د. سميحة القليوبي، الموجز في القانون التجاري، ملتزم الطبع، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٧٢، ص ٨٥.

(24) د. عبد الباقي سوادي، عقد التوريد طبيعته وآثاره في ضوء التخطيط الاقتصادي في العراق- دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون والسياسة- جامعة بغداد، ١٩٨٢، ص ٦٣ و ١٨٧.

(25) د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٣٧ وما بعدها.

(26) د. غني حسون طه، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول- مصادر الالتزام، مطبعة المعارف- بغداد، ١٩٧١، ص ٣، ص ٧.

وهذه الصورة الوحيدة الواردة في مشروع قانون العمل في المادتين (١/٢٢) و (٣/٢٢).

(27) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، ١٩٦٦، ص ٧٨.

مجموعة عمال لمرة واحدة للعمل لحساب وتحت إشراف صاحب العمل أو لمرات متعددة لذات صاحب العمل^(٢٨)، وقد تتخذ المقاوله شكلاً آخر حينما يقوم ذات المتعهد بتوريد العمال والإشراف عليهم وحتى دفع أجورهم، حيث يرى اتجاه في الفقه إن العقد في هذه الصورة إنما يبتعد عن التوريد ليصبح بمثابة عقد مقاوله وأرد على عمل^(٢٩)، لقيام المتعهد متولي المشروع باختيار العمال بنفسه وليس رب العمل^(٣٠).

المبحث الثاني

الأحكام الخاصة بتوريد العمال في مشروع قانون العمل

تعد الشكالية أحد أبرز الشروط الواجب توافرها لقيام عقد توريد العمال، بعدها الوسيلة الأصلية لإثبات ما تم الاتفاق عليه بين متعهد التوريد (الوسيط بين طرفي عقد البيع) وبين صاحب العمل المستفيد^(٣١)، حيث يتم بواسطتها تبيان نوع العمل وشروط ومدد عقود العمل وأجور العمال وملحقاتها، في حين تلجأ القوانين إلى إدراجها كسبيل لحماية حق العمال الموردين وبخلافها يمكن الإثبات بكل طرق الإثبات الأخرى^(٣٢)، نجد إن مشروع قانون العمل الجديد قد خلا منها وأوجب توافر الحكمين التاليين في عملية التوريد.

المطلب الأول

رقابة الجهات الإدارية

(٢٨) (المقاوله، عقد به يتعهد أحد الطرفين أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر). مادة (٨٦٤) قانون مدني عراقي.

(٢٩) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ٦٦٨، هـ (٣٢).

(٣٠) د. طه نوري الملاحويش، التزامات المقاول في عقد المقاوله، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، الجزء الثاني، ١٩٩٤، ص ٢٠٧.

(٣١) د. همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية بالإسكندرية، ١٩٨٩، ص ١٢٦، هـ (١٦).

(٣٢) المادة (٢٢) قانون العمل رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الملغي، كما اشترط ذات القانون وجوب الترخيص الوزاري في نطاق الأعمال المسموح بتوريد العمال فيها.

تتمثل الجهات الإدارية في أغلب التشريعات المقارنة بالوزارة المختصة وهي وزارة العمل^(٣٣)، وقد عد مشروع قانون العمل العراقي كل الدوائر والأقسام والوكالات التابعة لوزارة العمل مسؤولة عن الرقابة على تطبيق هذا القانون^(٣٤)، وفيما يخص تنفيذ أحكامه الخاصة (بالاستخدام) خص كل من قسمي العمل وهيئة التفتيش بذلك^(٣٥).

الفرع الأول: اختصاص قسم العمل

أولاً: الرخصة

أو ما يطلق عليه المشروع في أحيان أخرى (إدارة التوظيف العام)^(٣٦)، ويختص هذا القسم بمنح الرخص الخاصة بعمل متعهدي استخدام العمال (وكالات الاستخدام الخاصة) في إطار تحقيق العمالة الكاملة لتنمية الموارد البشرية بغية تنظيم سوق العمل، حيث تعمل بشكل شبكات محلية وإقليمية على عموم العراق مستعينة بمهام الاستخدام برأي لجنة ثلاثية تشكل من موظف حكومي وممثل لأصحاب العمل وممثل للعمال^(٣٧)، وفي الوقت الذي لا يحدد فيه مشروع القانون أية شروط معينة في المتقدم لطلب رخصة العمل كمورد للعمال فاسحاً المجال لتولي الطارئین وذوي السلوك المنحرف هذه المهمة، يلاحظ إن رخصة توريد العمال تخضع لتدقيق مسبق من الوزارة في حالة استخدام عامل مهاجر داخل العراق أو القيام بتوريد عامل عراقي إلى الخارج^(٣٨).

(٣٣) المادة (١١) من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ لدولة الإمارات العربية المتحدة،

المادة (٥) قانون العمل الإداري رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

(٣٤) المادة (١٤) مشروع قانون العمل.

(٣٥) المادة (١٥) و (١١٧) مشروع قانون العمل.

(٣٦) المادة (١/١٥) من مشروع قانون العمل العراقي.

(٣٧) المادة (١/١٦) من مشروع قانون العمل العراقي.

(٣٨) المادة (٣/٢٢) من مشروع قانون العمل العراقي. ويلاحظ إن هذا النص مأخوذ من المادة

(١٠/د) من اتفاقية العمل رقم (٩٦) لسنة ١٩٤٩ المعدلة. في حين قصر المشرع الاتحادي

ثانياً: الرقابة

أخضع متعهدو توريد العمال للعمل ضمن قواعد أساسية مستقاة من أحكام توصية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة رقم (١٨٨) لسنة ١٩٩٧، حيث تحظر الوزارة بصرامة الرخص الممنوحة في حالة مخالفة المتعهد الأحكام الآتية:

١. عدم التمييز: وذلك في معاملة العمال بعيداً عن الأسس العرقية أو الطائفية أو التمييز فيما بينهم على أساس اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي^(٣٩).
٢. الحرية النقابية: بوجوب عدم إكراه العامل بشكل مباشر وغير مباشر على المتخلي عن حقه في عضوية نقابة عمالية أو عدم الانضمام مسبقاً كمقابل للحصول على العمل^(٤٠).
٣. عدم توريد العمال للحلول محل عمال مشروع قد مارسوا حقهم في الإضراب^(٤١).
٤. عدم توريد عمال إلى أعمال ذات مخاطر وعن دراية من متعهد التوريد أو إلى أعمال يحتمل فيها تعرضهم لتجاوزات أو معاملة تمييزية من أي نوع كان^(٤٢).

الفرع الثاني: اختصاص هيئة التفتيش

ممارسة التوريد على المواطنين فقط من دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة (١٧) من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠.

^(٣٩) المادة (١/٢٣) من مشروع قانون العمل. أعمالاً لاتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ والاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٩٦ انظر بذلك:

Labour Legislation Guidelines, Chapter VII: Substantive provisions of labour Legislation: The Elimination of discrimination in Respect of Employment and Occupation.

^(٤٠) المادة (٢/١/٢٣) من مشروع قانون العمل. أعمالاً للاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

^(٤١) المادة (٤/١/٢٣) من مشروع قانون العمل.

^(٤٢) المادة (٥/١/٢٣) من مشروع قانون العمل.

تخضع مشاريع وأماكن العمل لرقابة موظفي وزارة العمل المكلفين بتأمين إنفاذ أحكام قانون العمل^(٤٣)، وخاصة القواعد المتعلقة بتوريد العمال للاستخدام من ناحيتين هما^(٤٤):

أولاً: أسوأ أشكال عمل الأطفال^(٤٥):

وتتمثل أسوأ أشكال عمل الأطفال بالاستخدامات الآتية^(٤٦):

١. كافة أشكال الرق أو الممارسة الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم.
 ٢. استخدام الطفل أو عرضه لأغراض إباحية أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.
 ٣. استخدام الطفل لمزاولة أنشطة تعد غير مشروعة لاسيما إنتاج المخدرات.
 ٤. الأعمال التي تؤدي بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الأضرار بصحة الطفل أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.
- وقد اعتبر مشروع القانون (طفلاً) كل من لم يتم الثامنة عشر من العمر فيما يتعلق بأسوأ أنواع عمل الأطفال^(٤٧).

ثانياً: التوريد لغرض الاستخدام القسري

حيث يدخل ضمن اختصاص هيئات التفتيش بموجب مشروع قانون العمل الرقابة على توريد العمال قسرياً، أي بتوريد العمال لغرض اغتصاب عمله تحت التهديد بالعقوبة ولم يتطوع لأدائه إرادياً^(٤٨)، وتتمثل هذه بالأعمال الآتية^(٤٩):

^(٤٣) وقد عمل المشرع على إنشاء جهاز للتفتيش لضمان احترام قواعده والتقييد بها وهي دلالة على الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل.

د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة أطلس، مصر، ١٩٧٩، ص ٨٠.

^(٤٤) المادة (١/١١٦) من مشروع قانون العمل العراقي.

^(٤٥) انظر شرح أحكام الاتفاقيات الخاصة بأسوأ أنواع عمل الأطفال د. محمود سلامة جبر، القيود القانونية الدولية والعربية على تشغيل الأحداث، مجلة العمل العربي، مكتب العمل العربي، العدد (٧٦) حزيران، آب، ٢٠٠٣، ص ٢٩ وما بعدها.

^(٤٦) المادة (٣/د) من الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ الخاصة بخطر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

^(٤٧) المادة (٤/٨) من مشروع قانون العمل.

١. العمل القسري كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي القائم.
٢. كوسيلة لحشد الأيدي العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية.
٣. كوسيلة لغرض الانضباط على الأيدي العاملة.
٤. كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.
٥. كعقاب على المشاركة في اضطرابات^(٥٠).

المطلب الثاني

مقابل توريد العمال

يترتب على قيام المتعهد مورد العمال بأداء التزامه استحقاقه المبالغ المتفق عليها مع صاحب العمل المستفيد نتيجة تقابل الالتزامات في عقود المعارضة^(٥١)، وتبعاً لذلك يستطيع الطرف الأول المطالبة بحقوقه المالية عند تسليم العمل إلا إذ قضى عرف المهنة أو الاتفاق بغير ذلك^(٥٢)، ويعد العامل من الغير في عقد توريد العمال ولذلك تطبيقاً للقواعد العامة لا يستطيع المتعهد أن يعود عليه للمطالبة بمقابل استخدامه، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تنص القواعد الخاصة بالعمل على تحريم تقاضي أي

^(٤٨) المادة (٢/٢) من مشروع قانون العمل العراقي.

^(٤٩) انظر المستند الدولي العالمي الخاص بالدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي، حزيران، يونيو، ٢٠٠١، ص ٤٨.

Stopping Forced Labour, Global Report Under Declaration Follow-up., ILO, jun-2001, p48.

^(٥٠) يلاحظ بأن العراق قد صادق على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل القسري رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ و(١٠٥) لسنة ١٩٥٧ واتفاقية سياسة العمالة رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ التي صيغت أحكام هذا القانون منها.

^(٥١) غني حسون طه، مصدر سابق ص ٧٧، انظر نص المادة (٨٦٤) القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.

^(٥٢) المادة (٨٧٦) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.

مبلغ من المال من العامل مقابل الاستخدام أو الإبقاء على هذا الاستخدام^(٥٣)، لما أثبتته التجارب السابقة من استغلال متعهدي توريد العمال حاجة العمال من العاطلين عن العمل وصولاً إلى إقراضهم بفوائد ربوية فاحشة^(٥٤)، ويلاحظ إنه من باب أولى أن لا يستطيع صاحب العمل حسم المبالغ المدفوعة إلى متعهدي التوريد من أجل العمال لاتسام الأجر بما يطلقه الفقه عليه (بالتابع الحيوي) مما يحرم ذلك^(٥٥). وقد جاء حكم مشروع قانون العمل العراقي الجديد موافقاً للأحكام المتقدمة إذ أجاز استثناء وبموافقة من الجهة الإدارية المختصة فرض بدل أتعاب على توريد عمال متمتعين بمهارات محددة كالمستخدمين في مراكز إدارية متقدمة أو من الفنانين^(٥٦)، ونرى إن في ذلك فتح المجال لاستغلال العمال وجعلهم بين كفي المطرقة والسندان المتمثلين بكل من المتعهد (الوسيط) وصاحب العمل بزيادة أرباحهما نظير انخفاض أجور هذه الفئات من العمال بعدم تحديد المشروع أن يكون دفع المبلغ المعين من قبل العامل لمرة واحدة فقط وتقييدها بعدم الاستمرار طيلة فترة الاستخدام.

^(٥٣) المادة (٢٢) من قانون العمل رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢ الملغي. وانظر المادة ١٨ من القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ التي تنص على إنه (لا يجوز لوسيط العمال أو مورد العمال المرخص له أن يطلب أو أن يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمل أو بعده أي عمولة أو مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل. وانظر بخلاف ذلك المادة (١٠/بمن) قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ الأردني التي تجيز تقاضي مبالغ من العمال.

^(٥٤) د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص ٧٨.

^(٥٥) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ٤٤٩.

^(٥٦) المادة (٣/٢٣) من مشروع قانون العمل العراقي الجديد.

المبحث الثالث

مشروعية عقد توريد العمال

إن لسياسة المشرع في تنظيم علاقات العمل أبعاد الأثر على تحقيق الرفاهية في المجتمع ويرجع ذلك إلى تدخل قانون العمل في بعض العناصر الأساسية للنشاط الاقتصادي مثل مسألة تشغيل العمال والرقابة الفعالة الآمنة على ذلك^(٥٧)، وتعتمد المجتمعات إلى التطور الإيجابي في التشريعات الخاصة بقواعد العمل بما تتضمنه من حقوق الفئات الضعيفة ولا أبرز من دليل سوى حظر استخدام عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال في قانون العمل المصري الجديد^(٥٨)، في حين تنعكس مسيرة التشريعات العمالية في العراق بإجازة المشروع استخدام العمال عن طريق متعهدي التوريد (مكاتب الاستخدام الخاصة) وإن أحاط عملية التوسط بين طرفي عقد العمل ببعض القيود الخاصة والتي يترتب على مخالفتها أنواع الجزاء التالية.

المطلب الأول

الجزاء الجنائي

تعد الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أبرز خصائصه المميزة له عن غيره من القوانين^(٥٩)، حيث يعد خرقها من قبيل المساس بالنظام العام لكونها تحمل بين

(٥٧) د. عصام أنور سليم، مصدر سابق، ص ٢٣.

(٥٨) المادة (٢/١٣) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣. حيث يعتبر التزاماً سلبياً يقع على عاتق صاحب العمل ويؤدي إلى بطلان عقود العمل ووقوعه تحت طائلة الغرامة التي وتتعدد بتعدد العمال الموردين. د. أحمد السعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل، شرح لقانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، مصر، ٢٠٠٤، ص ١٠٩. ويلاحظ أن التشريعات العمالية المصرية التي كانت تجيز التوريد هما القانون رقم (٤١) لسنة ١٩٤٤ ومرسوم بقانون (٣١٧) لسنة ١٩٥٢ في حين كان قانون العمل رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ الملغي لا يجيزها إلا لعمال الخدمة المنزلية فقط وإن لم يحظرها مطلقاً، انظر بذلك المادة (٢٥) منه.

(٥٩) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، بغداد ١٩٨٩، ص ٣٣.

طياتها وسائل حماية للعامل والحد الأدنى من حقوقه^(٦٠)، تبعاً لذلك من قبيل الجريمة، إلا إنه استخدم أسلوب العقاب المالي في التجريم^(٦١)، حيث ألزم صاحب العمل سواء أكان شخصاً طبيعياً أم معنوياً بدفع أضعاف المبلغ المدفوع للعمال سواء تم حساب أجورهم يومياً أم مشاهرة^(٦٢)، واعتبر المتعهد المورد مسؤولاً بالكامل وبالتضامن مع وكالة الاستخدام التي يديرها عن سداد مبالغ الغرامات في حالتي التوريد (للعمل القسري) و (لأسوأ أنواع أعمال الأطفال)^(٦٣)، في حين كان من الأفضل للمشروع تشديد العقاب ليشمل كل العقوبات السالبة للحرية والغرامة لخطورة الحال.

المطلب الثاني

الجزاء المدني

يتمثل في إبطال علاقات العمل الناشئة من عملية التوريد، وتطبيقاً لحكم القواعد العامة فإن العقود المبنية على مخالفة أحكام النصوص الآمرة لقانون العمل تعتبر باطلة^(٦٤)، تبعاً لذلك نرى إنه يفترض التفريق بين حالتين لعقود العمال الموردين خلافاً لمشروع قانون العمل الجديد:

أولاً: مخالفة أحكام آمرة ينتج عنها خللاً في ركن السبب^(٦٥)، مما يلحق البطلان بكامل العقد وهذه تتمثل في خرق الحظر المفروض على توريد عمال لم يبلغوا بعد سن الرشد أو أن تتم العملية لأغراض (العمل القسري) أو (لأسوأ أشكال عمل

^(٦٠) يلاحظ إن قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ في المادة (١١) منع أعطى لوزير عن (٢٠٠) دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن شهر أو بكلتا العقوبتين وإقفال المحل المستعمل لهذا الغرض ومصادرة موجوداته المتعلقة بالتشغيل.

^(٦١) أيدن خالد قادر، عقوبة الغرامة في القانون العراقي والمقارن، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة- جامعة بغداد، ١٩٧٩، ص ٤٥.

^(٦٢) وخاصة توريد العمال دون إتمام سن الرشد (انظر سابقاً).

^(٦٣) المادة (٢٤/١ و ٣) من مشروع قانون العمل.

^(٦٤) حيث يعتبر العقد منعدم الأثر أي ليس له وجود في التنظيم القانوني، فريد فتیان، مصادر الالتزام (شرح مقارن على النصوص)، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٥٦-١٩٥٧، ص ١١٠.

^(٦٥) المادة (١/٣١) من القانون المدني العراقي.

الطفل^(٦٦). ولكون عقد العمل ذا طبيعة خاصة يتمثل في كونه ينصب على الجهد الإنساني المبذول والذي لا يمكن نكرانه طيلة الفترة السابقة لتنفيذ العقد الباطل، فإن العمال يستحقون كامل أجرهم عن المدة العمل وكل الاستحقاقات المالية الأخرى كاشتراكات الضمان وتعويض إصابة العمل^(٦٧).

ثانياً: مخالفة أحكام آمرة ينتج عنها تضمين العقد شرطاً ينتقض من حقوق العامل المقررة في القانون أو مساس لحق يكفل القانون للعامل التمتع به^(٦٨)، فيبطل معه الشرط ويبقى العقد ما لم يؤدي إلغائه إلى اختلال العقد حيث يلغى كامل العقد، ومثالها توريد العمال مقابل إدراج نص في العقد يحرمهم من حق التمتع بالحرية النقابية أو التجمع أو إلزامه بدفع دورية للمتعهد أو لصاحب العمل نظير استخدامه في غير الحالات المذكورة في القانون أو أي شرط آخر يظهر بمظاهر التمييز بكافة أشكاله.

الخاتمة

إذا كان يعتبر من قبيل التشدد مطالبتنا بإلغاء النصوص القانونية الخاصة بعمل وكالات الاستخدام وحظر توريد العمال مطلقاً، لما قد يفتح المجال أمام مكاتب أو وكالات تجارية غير مشروعة تعمل في الخفاء (كما يحصل في الوقت الحاضر)، فإننا نرى بوجوب مراعاة الجوانب التالية عند طرح المشروع معدلاً:

^(٦٦) انظر سابقاً في اختصاص هيئة التقديش.

^(٦٧) لاعتماد ذلك على مبدأ مهم (علاقة العمل الفعلية) لا العقد الباطل، د. عدنان العابد ود.

يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٤٩.

وهناك رأي آخر يقول: (إن كل الروابط القانونية بين العمال وأرباب الأعمال تصدر مصدر واحد هو قانون المهنة L droit de societe professionnelle ولا يهم ما إذا كان العقد السابق على العمل صحيحاً أم لا).

د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، دار الهثا للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٨٥، ص ١٣.

^(٦٨) د. احمد السعيد زقرد، مصدر سابق، ص ٣٣. وانظر كذلك. د. عبد الحي حجازي، موجز النظرية العامة للالتزام، ج ١، مصادر الالتزام، المطبعة العالمية، القاهرة، ١٩٥٥، ص ٧٢.

أولاً: تحديد الفئات التي تجوز توريدها بحيث يتم استثناء العمال المشتغلين في الأعمال الشاقة والضارة كعمال المقالع والمحاجر.

ثانياً: اشترط شكلية في عقد التوريد بحيث يضمن ذلك إدراج نوع العمال والأجور وملحقاتها وحتى ظروف العمل الذي يورد العمال له.

ثالثاً: تشديد العقاب في حال مخالفة النصوص الخاصة بأحكام العمل عن طريق الموردين (وكالات الاستخدام)، فتصبح العقوبة الحبس لمدة لا تقل عن (ثلاثين يوماً) ولا تزيد عن (تسعين يوماً) لكل من المورد وصاحب العمل المستفيد بالإضافة إلى العقاب المالي (الغرامة) وصولاً إلى تعليق رخصة المورد لمدة لا تقل عن سنة في حالات التوريد لأغراض العمل القسري أو أسوأ أشكال عمل الأطفال.

المصادر

أولاً: باللغة العربية

أ. البحوث

١. آثار الفقر والبطالة على التنمية في منطقة الأسكوا، أوراق موجزة (١٨)، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٢.
٢. إدارة العمل، مؤتمر العمل الدولي الجلسة (٨٥) لعام ١٩٩٧، مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٩٧.
٣. د. طه نوري الملاحوش، التزامات المقاول في عقد المقاول، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، الجزء الثاني، ١٩٩٤.
٤. د. عبد الرزاق الوكيل، تطور الاستخدام في العراق، مجلة الصناعي، (٦-٣)، ١٩٦٧، ص ٤٧.
٥. د. محمود سلامة جبر، القيود القانونية والعربية على تشغيل الأحداث، مجلة العمل العربي، مكتب العمل العربي، العدد (٧٦)، حزيران - آب، ٢٠٠٢.
٦. الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية، إعداد مكتب العمل العربي، مجلة العمل العربية - مكتب العمل العربي، العدد (٦٨)، ٣-١٩٧٧.

ب. الكتب والرسائل

١. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المكتبة القانونية، عمان، ١٩٩٧.
٢. د. احمد السعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل شرح لقانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، مصر، ٢٠٠٤.
٣. أيدين خالد قادر، عقوبة الغرامة في القانون العراقي والمقارن، رسالة ماجستير، مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، ١٩٧٩.
٤. د. حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة أطلس، مصر، ١٩٧٩.
٥. د. حمدي عبد الرحمن ود. محمد عيسى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، ١٩٨٧.
٦. د. سميحة القليوبي، الموجز في القانون التجاري، ملتزم الطبع، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٧٢.
٧. د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٦-١٩٧٧.
٨. د. صادق مهدي السعيد، مذكرات في قانون العمل- قانون العمل في الوطن العربي، بغداد، ١٩٨٩.
٩. د. عبد الباقي سوادي، عقد التوريد طبيعته وآثاره في ضوء التخطيط الاقتصادي في العراق- دراسة مقارنة- أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٨٢.
١٠. د. عبد الحي حجازي، موجز النظرية العامة للالتزام، ج ١، مصادر الالتزام، المطبعة العالمية القاهرة، ١٩٥٥.
١١. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، الخصائص- الآثار- الانقضاء في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠٠٤.
١٢. د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، بغداد، ١٩٨٩.

١٣. د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠٠٤.
١٤. د. غني حسون طه، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف بغداد، ١٩٧١.
١٥. د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الاول، دار الهنا للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٨٥.
١٦. د. فريد فتیان، مصادر الالتزام (شرح مقارنة على النصوص)، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٥٦-١٩٥٧.
١٧. كامل السامرائي، قوانين العمل والضمان الاجتماعي، مطبعة الرشاد، بغداد، ١٩٦٨-١٩٦٩.
١٨. د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، ١٩٦٦.
١٩. د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، مكتبة جامعة القاهرة، مصر، ١٩٧٨.
٢٠. د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.
٢١. د. همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية بالإسكندرية، ١٩٨٩.
٢٢. د. يوسف الياس، قانون العمل، الجزء الأول، الطبعة الثانية، بغداد، ١٩٨٠.

ثانياً: المصادر الأجنبية

أ. المنشورات والدوريات

1. LABUR LEGISLATION GUIDELINES, CHAPTER VII: SUBSTANTIVE PROVISIONS OF LABOUR LEGISLATION: THE ELIMINATION IN RESPECT PF EMPLOYMENT AND OCCUPATION.

WWW.ILO.ORG/BIBL.

2. REVUE EUROPE SOCIALE, NNDO MARS, 1985.

3. STOPPING FORCED LABOUR, GLOBAL REPORT UNDER DECLARATION FOLLOW-UP., ILO, JUN-2001.

ب. الكتب

- CAMERLYNCK (H) ET LYON-CAEN(G), MANEL DE DROIT DU TRAVAIL, PARIS, 1970.