

دور الدولة في ضمان حق العمل دراسة مقارنة

المدرس
عمار محمد الشخيلي
كانون الأول ٢٠٢٢

المقدمة

لكل فرد الحق في العمل الشريف الذي يناسبه ويختاره بكامل حريته، والذي يكفل له تأمين حياته وحياة أسرته ويجعله مطمئناً على حاضره ومستقبله، ويأتي الحق في العمل في مقدمة الحقوق الاقتصادية، بل يعد أهمها مع ما يتضمنه من توفير للعمل وما يتفرع عنه من ضرورة تنظيمه لشروط العمل بما يجعله مجزياً وملائماً من خلال توفير الظروف الملائمة والمناسبة للعمل، الى جانب الاعتراف للعمال ببعض الحقوق المكملة والمتوجه لهذا الحق، والحق في المشاركة الايجابية في ادارة المشروعات.

لقد اصبحت حرية العمل وتنظيمه وفق ما اسلفنا، من الاسس الجوهرية لكل نظام ديمقراطي، بعد ان زالت القيود التي كانت تكبل هذه الحرية في العصور القديمة والمتمتلة في الرق والسخرة واستعباد البشر، اذ ان الاصل في العمل اليوم، ان يكون ارادياً قائماً على الاختيار الحر فلا يُجبر الانسان على ممارسة عمل لا يحبه ولا يريده بان يدفع اليه قسراً، او يفرض عليه عنوة، الا وفقاً للقانون واستثناء لإشباع غرض عام وبمقابل اجر عادل.

وهنا يأتي دور الدولة، ممثلة بسلطاتها الثلاث، التشريعية والتنفيذية والقضائية، لتكون الاداة الفاعلة في تهيئة البيئة المناسبة لوجود بيئة عمالية تحكمها منظومة قانونية عادلة ومنصفة، ويتداول فيها مختلف العلاقات التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بشكل يخدم النشاط الاقتصادي العام في الدولة، وبما يؤدي الى ضمان حقوق العاملين وأصحاب العمل على حد سواء.

لذا اردنا في هذا البحث البسيط والمتواضع جداً، من ايراد بعض من التفصيل في دور المؤسسات الدستورية والقانونية في ضمان بيئة العمل السالفة الذكر، ومدى الديناميكية في عمل تلك المؤسسات، ومدى التطور في عمل تلك المؤسسات في التشريعات المقارنة، كالمصري واللبناني.

ووفق ما تقدم من اهداف، قسمنا بحثنا هذا الى ما يلي:-

المبحث الأول // الضمانات الدستورية لحق العمل

المبحث الثاني // الضمانات الواردة في قوانين العمل

المستخلص

العمل بلا شك هو ما يعطي لكل إنسان قيمته ودوره في الحياة، والإنسان يعمل بحرفته واختصاصه، ويصرف وقته ويجهد نفسه في ذلك العمل، ليحصل منه على المقابل والأجر المالي، الذي هو خلاصة هدفه ومبتغى عمله ليعيل نفسه وعياله ويكفيهم ضئلك العيش.

ولا شك في ان ما تقدم من ضرورات إنسانية، وان ما يُعكر صفوها وديمومتها و استمراريته سوف يؤدي الى نتائج كارثية على الانسان كفرد، وعلى المجتمع كجماعة، أدى عبر تطور الحضارات والدول بشكلها الحديث الى تقنين الحق في العمل في اعلى الهرم القانوني في التشريعات الوطنية المُقارنة، الا وهو الدستور، وادى الى النص على الحق في العمل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث جاءت في المادة ٢٣ منه على انه ((لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما انه له حق الحماية من البطالة لكل فرد دون أي تمييز الحق في اجر متساو للعمل، لكل فرد يقوم بعمل الحق في اجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لا تنقص بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية ، لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته ولأهمية العمل والسعي فيه)).

وكذا الحال في الدستور العراقي الدائم لسنة ٢٠٠٥ ، فقد كفل الدستور المذكور حق العمل لكل مواطن قادر عليه، حيث أشارت المادة (١٦) منه على انه ((تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين، وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات المناسبة لتحقيق ذلك)) و كذا نص المادة (٢٢) منه ((العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة)).

وبناء على ما تقدم من أصول ومبادئ قانونية راسخة، كان لزاما على الدولة العراقية ان تسعى الى تفسير ما تم إصداره من نصوص دستورية وقانونية على ارض الواقع، من خلال السلطات الثلاث، التشريعية والتنفيذية والقضائية، وضمان حقوق وأوضاع المخاطبين بها، والزام المُكلفين بتنفيذها.

لذا جاء في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وفي الفصل الثالث منه، والذي حمل عنوان ((المبادئ الأساسية)) على أساس المساواة المطلقة في المادة (٤) والتي نصت على أن ((العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص، دونما أي نوع من انواع التمييز)).

ان الافراد بشكل عام والعمال بشكل خاص، متساوون أمام القانون ودونما تمييز بينهم في اكتساب الحقوق وتوفير الضمانات لأجل ذلك، والتي نص عليها الدستور والقوانين العادية، اما تكافؤ الفرص فيعني بمفهومه التقليدي، أن تكون ثمة شروط عامة، مجردة لشغل المواقع الوظيفية أو درجات العمل تسري على الكافة دون تمييز في هذا بين شخص وآخر وعلى قدم المساواة، ومن مقتضى أعمال هذا المفهوم انه اذا قرر المشرع أو اشترط في شغل إحدى الدرجات العامة أو في القطاع الخاص أو في القطاع التعاوني أو المختلط على سبيل المثال أن يكون المرشح للعمل حاصلا على مؤهل معين، علمي أو عملي فإن هذا الشرط يتعين تطبيقه في مواجهة الكافة من دون استثناء.

المبحث الأول // الضمانات الدستورية لحق العمل

Garanties constitutionnelles et légales du droit de travail

يعرف الدستور بأنه مجموعة القواعد القانونية الواردة في الوثيقة الدستورية، والتي تحدد السلطات العامة وحقوق وحرريات الأفراد. كما يُعرف، وفق المعيار التاريخي، بأنه مجموعة القواعد القانونية الواردة في الوثيقة الدستورية والتي تحدد السلطات العامة في ظل نظام نيابي حر يكفل للأفراد حقوقهم وحررياتهم. أما وفق المعيار الشكلي فيعرف القانون الدستوري بأنه مجموعة القواعد القانونية الواردة في الوثيقة الدستورية. أما من منطلق المعيار الموضوعي فإنه لا ينظر إلى الدستور كوثيقة، بل ينظر إلى ما هو دستوري من حيث الجوهر، سواء ورد في الوثيقة الدستورية أم لم يرد. فالموضوعات المتعلقة بنظام الحكم تعتبر دستورية، سواء وردت في الوثيقة أم لم ترد.^{٩٠٧}

وانطلاقاً مما تقدم، فإن الدستور بالإضافة إلى تنظيمه لما تقدم، فإنه يتولى أيضاً تنظيم موضوع الحقوق والحرريات الفردية سواء كانت هذه الحقوق شخصية، سياسية، اجتماعية، اقتصادية، فمن أجل احترام هذه الحقوق والحرريات لا بد من أن يتم النص عليها في متن الدساتير، فالدستور هو الضامن الأول والحصين لهذه الحقوق لأن النص عليها يضمن عدم تجاوز سلطات الدولة لهذه النصوص على اعتبار أنها نصوص دستورية والنصوص الدستورية تتميز بالسمو والرفعة على غيرها من القوانين الأخرى، ولكي نضمن عدم تجاوز هذه السلطات لصلاحياتها لا بد من تفعيل موضوع الرقابة على دستورية القوانين التي هي عبارة عن آلية قانونية مهمتها التحقق من مدى مطابقة القوانين للدستور. فدستور الدولة إذن هو الضامن الأساسي لحقوق الأفراد وحررياتهم وهو ما جاء في الدستور العراقي الدائم الصادر عام (٢٠٠٥) حيث افرد الباب الثاني تحت مسمى (الحقوق والحرريات) في المواد (١٤-٤٦) بالإضافة إلى المادة (١٣) منه.

وفي إطار هذا المبحث، نتناول ما نص عليه الدستور من نصوص حفظ فيها حق العمل وجعله أساسياً لكل الأفراد، كما نتناول ما جاءت به القوانين العادية، وهي أقل منزلة من الدستور، في سبيل حفظ وتفعيل ذلك الحق.

المطلب الأول // الضمانات الدستورية للحق في العمل

Garanties constitutionnelles du droit de travail

الفرع الأول // في معنى الضمانات الدستورية بشكل عام.

Au sens des garanties constitutionnelles en général

يتضح من المعنى اللغوي لكلمة ضمان، بأنه الكفالة والالتزام، وضمن الشيء (بكسر الميم) أي كفيل به، والمضمون هو ما لا يتم معناه إلا بالذي يليه، فيتضح من المعنى اللغوي لكلمة الضمان، الارتباط بين الضمان والشيء الآخر، وأن هذا الأخير لا يكتمل وجوده إلا بتوافر الأول وتحققه.^{٩٠٨}

^{٩٠٧} - د. عمار كوسة، أبحاث في القانون الدستوري، الطبعة الأولى، الجزائر، بلا سنة طبع، ص ٢.
^{٩٠٨} - المعجم الوجيز، ص ٣٨٣. ومختار الصحاح، ص ٣٨٤.

أما اصطلاحاً، فتعرف الضمانات بأنها (الوسائل الفنية التي تستهدف كفالة ممارسة الحقوق والحريات العامة والانتقال بها من مرحلة النصوص النظرية كمعان مثالية إلى واقع عملي، حيث تظل هذه النصوص مجردة من قيمتها ومضمونها ما لم تواكبها وتعترف بها كضمانات تكفل الممارسة الفعلية لما تقرره هذه النصوص من حقوق وحريات)^{٩٠٩}.

وتتعدد أنواع الضمانات وأشكالها، فبعض من الفقه يقسمها إلى ضمانات واقعية أو فعلية وضمانات قانونية، وبعض آخر من الفقه يقسمها إلى ضمانات وقائية وضمانات، بينما يقسمها بعض آخر من الفقه إلى ضمانات وطنية وضمانات إقليمية وأخرى عالمية، في حين قسمها فريق آخر إلى ضمانات دستورية وضمانات تشريعية أو قانونية^{٩١٠}.

وقد أثبتت تجارب الدول أن الضمانات الوطنية أكثر نجاعة من الضمانات الدولية للإشكالات والتعقيدات الناتجة عن تضارب المصالح الدولية، واختلاف مصالح القوى الإقليمية والعالمية، مما اثر على حماية الحقوق والحريات الفردية تأثيراً كبيراً، فلا يمكن للشعوب أن تعول كثيراً على القوى أو الهيئات العالمية المتحكمة بالقرارات الدولية، واستناد القانون الدولي في ظل الاوضاع الراهنة التي تجعله خاضعاً لمصالح الدول الكبرى وتغييراتها الكثيرة، وتفسيرات المنظمات الدولية المرتبطة بها، ولذا فعلى الشعوب أن تضمن حقوقها وحرياتها أولاً في قوانينها الداخلية قبل أن تفكر في الضمانات الدولية.

وتأتي الضمانات الدستورية على رأس الضمانات التي تصون الحقوق والحريات العامة، ومن أبرز الضمانات الداخلية هي وجود القضاء الدستوري. فالنظام القانوني للحقوق والحريات العامة يفقد قيمته وفعاليته ما لم يقترن بوجود رقابة فعالة متحركة تضمن التزامه بالنص الدستوري، وهذه الرقابة ينبغي أن يوفرها قضاء مستقل ونزيه وعادل^{٩١١}.

وفي العراق، صدر قانون المحكمة الاتحادية العليا رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٥ المعدل بالقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠٢١، ليُنظم وجود القضاء المختص بالرقابة على أعمال السلطتين (التشريعية والتنفيذية)^{٩١٢}، حيث كان للمحكمة طوال الفترة الماضية، من

^{٩٠٩} - د. ثروت عبد العال احمد، الحماية القانونية للحريات العامة بين النص والتطبيق، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٩٨، ص ٤٥ وما بعدها.

^{٩١٠} - يقصد بالضمانات الواقعية الظروف الاقتصادية والثقافية الملزمة للفرد لكي يستطيع استخدام الضمانات القانونية. ويقصد بالضمانات الوقائية الظروف والاجراءات التي تحول دون وقوع اعتداء على الحرية أو التفريط بها ومثالها نشر الثقافة والفصل بين السلطات.... الخ، أما الضمانات العلاجية فهي تلك الضمانات التي تواجه حالات وقوع اعتداء من السلطة التنفيذية على الحريات العامة ومثالها الرقابة القضائية. راجع د. سعاد الشرفاوي، النظم السياسية المعاصر، تحديات وتحولات، القاهرة، جمهورية مصر العربية دار النهضة العربية، ٢٠٠٢، ص ٣٤٨ وما بعدها.

^{٩١١} - فمثلاً يذهب الدكتور عبد الحميد متولي إلى تحديد الضمانات بمبدأ الفصل بين السلطات، مبدأ الشرعية، الرقابة القضائية، وجود معارضة برلمانية قوية ومنظمة، تدخل سلطات الدولة في بعض نواحي النشاط الاقتصادي والاجتماعي، ازدواج مجلسي البرلمان. بينما تذهب الدكتورة سعاد الشرفاوي إلى حصر الضمانات بمبدأ الفصل بين السلطات، مبدأ الشرعية، الرقابة القضائية، وجود معارضة منظمة، إعلانات الحقوق. بينما نجد جانباً من الفقه من يضيف إلى هذه الضمانات الرأي العام، نظام المفوض البرلماني، ومبدأ المساواة، وحقوق مقاومة الطغيان. راجع د. ثروت عبد العال احمد، المرجع السابق، ص ٣٩ - ٤٠.

^{٩١٢} - نصت المادة ٤ - من القانون أعلاه على انه (تختص المحكمة الاتحادية العليا بما يأتي: أولاً: الرقابة على دستورية القوانين والانظمة النافذة. ثانياً: تفسير نصوص الدستور.

تاريخ تأسيسها ولغايتها الآن، دور كبير في الحفاظ على الكثير من المبادئ التي أوردتها الدستور العراقي من التجاوز والتعسف من لدن السلطة التنفيذية، وخاصة تلك التي تتعلق بالحقوق والحريات.

الفرع الثاني // ما يجب توافره من شروط في التنظيم القانوني للحقوق والحريات العامة. Les conditions qui doivent être remplies dans la réglementation légale des droits et libertés publics.

جاء في المادة (٢٢) من الدستور العراقي ما نصه
اولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة .
ثانياً: ينظم القانون، العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اساس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية .
ثالثاً: تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية، أو الانضمام اليها، وينظم ذلك بقانون .

النص الدستوري واضح في معناه على أن تنظيم الحقوق والحريات لا يكون الا بقانون أو بناء عليه، والجهة المناط بها ممارسة الوظيفة التشريعية بصورة عامة من حيث الاقتراح والتصويت والاصدار هي البرلمان ورئيس الوزراء ورئيس الجمهورية، بمعنى أن هذا النص الدستوري قد أناط بالسلطة التشريعية تنظيم الحقوق والحريات العامة في جمهورية العراق، الا أن المشرع الدستوري قد قصر دور السلطة التشريعية على تنظيم وتحديد الحقوق والحريات دون المساس بجوهرها او فحواها. وهنا قد أسند الدستور إلى المحكمة الدستورية مهمة فحص التشريعات التي تنظم الحقوق والحريات للتأكد من تقيّد السلطة التشريعية بدورها في تنظيم الحقوق والحريات فقط، دون أن تتعدى حدود صلاحياتها القاصرة على التنظيم والتحديد فقط، دون الانتقاص أو المساس بالحقوق والحريات، فدور المشرع يقتصر على تنظيم أو تحديد الحقوق والحريات العامة دون مصادرتها، أو تقييدها، بما يؤدي إلى فقدانها لقيمتها، أو إرهاب الافراد او التعسير عليهم عند ممارستها.

ثالثاً: الفصل في القضايا التي تنشأ عن تطبيق القوانين الاتحادية ، والقرارات والانظمة والتعليمات والاجراءات الصادرة عن السلطة الاتحادية ، ويكفل القانون لكل من مجلس الوزراء، وذوي الشأن من الافراد وغيرهم ، حق الطعن المباشر لدى المحكمة .
رابعاً: الفصل في المنازعات التي تحصل بين الحكومة الاتحادية وحكومات الاقاليم والمحافظات والبلديات والادارات المحلية.

خامساً: الفصل في المنازعات التي تحصل بين حكومات الاقاليم او المحافظات.
سادساً: الفصل في الاتهامات الموجهة الى رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء والوزراء.
سابعاً: التصديق على النتائج النهائية للانتخابات العامة لعضوية مجلس النواب.
ثامناً: أ. الفصل في تنازع الاختصاص بين القضاء الاتحادي والهيئات القضائية للاقاليم والمحافظات غير المنتظمة في اقليم.

ب. الفصل في تنازع الاختصاص فيما بين الهيئات القضائية للأقاليم او المحافظات غير المنتظمة في اقليم.
تاسعاً: النظر بالطعن في قرار مجلس النواب الصادر على وفق صلاحياتها المنصوص عليها في المادة (٥٢) (من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ وذلك خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره) .

و يجب أن تتوفر في القانون وحتى يكون تنظيم الحقوق والحريات واقعاً ضمن مُحددات الإطار الدستوري مجموعة من الضوابط، وهي أن يقوم التشريع على أسس دعم الحقوق والحريات و كفالتها لممارستها بما يتفق والغاية التي قصدها الدستور وضماناً لها وعدم الحد منها أو منعها، بل عوناً للدستور، كما يجب أن لا يفرض التنظيم التشريعي أية حصانة على تصرف من التصرفات المنتهكة للضمانات المُقررة للحقوق والحريات، حيث يجب أن يكون التنظيم مقررًا للدائرة التي تتركز فيها الأدوات الكفيلة بحماية الحقوق والحريات من الاعتداء عليها، فيكفل حق التقاضي مثلاً^{٩١٣}، وذهب بعض الفقه إلى أن مهمة المشرع في تنظيم الحقوق والحريات، تحدها ثلاثة قيود، أولها عدم مصادرة الحق أو الحرية، فإذا ما أجاز الدستور للمشرع تنظيم حقوق معينة، فإن الدستور يكون قد أقرها من حيث المبدأ، ومن واجب المشرع عند التدخل لتنظيمها أن يؤكد هذا الاقرار الدستوري للحق، ومن ثم لا يستطيع نفيه أو مصادرته. أما القيد الثاني على سلطة المشرع فهو عدم جواز الانتقاص من الحق أو الحرية، وهو ما يستند على المفهوم الديموقراطي للحرية، فطالما سمح الدستور بحرية معينة فإنه لا يجوز التمتع بها منقوصة، وهو ما يتطلب تحقيق مبدأ المساواة في التمتع بالحق أو الحرية إذا ما تساوت المراكز القانونية للأفراد، كما ويتطلب عدم انتقاص التنظيم التشريعي لمضمون الحق أو الحرية، كأن يميز بين الافراد في التمتع بالحقوق والحريات بأن يجيزها لفئة منهم، ولا يجيزها لمجموعة أخرى. أما القيد الثالث، فهو عدم جواز فرض قيود تجعل من استعمال الحق أو الحرية شاقاً على الافراد، أو مرهقاً مع الغاية التي قصدها الدستور، حيث إن تنظيم الحقوق والحريات يجب أن يكون متوافقاً لجميع الحقوق^{٩١٤}.

^{٩١٣} - اشارت المحكمة الادارية العليا المصرية في تقرير هيئة المفوضين فيها، حول الطعن المقدم حول مدى دستورية القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٤ والخاص بـ (تنظيم بعض إجراءات الطعن على عقود الدولة) وهي العقود التي تبرمها الدولة مع المستثمرين، الى إحالة الطعن الى المحكمة الدستورية العليا، و عدم دستورية القانون شكلاً وموضوعاً.

وأشار التقرير المذكور الى انه (بعد وجود شبهة عدم دستورية بالقانون وبطلان المادتين الأولى والثانية من القانون لمخالفتهما المواد الدستورية ٣، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٥٣، ٩٤، ٩٧، ١٠٠، ١٩٢، و ٢٢٥ من الدستور المصري لعام ٢٠١٤.

وأشار التقرير الى (إهدار القانون المذكور، لسيادة القانون وإخلاله بمبدأ المشروعية، حيث أغفل مراعاة حق التقاضي ودور مجلس الدولة الرقابي على أعمال الإدارة، فضلاً عما شاب القرار أيضاً من الكثير من العيوب مثل المساواة بين العقد المدني والعقد الإداري وإجازة تحصين القرارات الإدارية من الرقابة القضائية وإهدار حقوق العمال بالشركات التي تعرضت للخصخصة، رغم كونهم طرفاً أصيلاً في العقد والإخلال الجسيم بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، بالإضافة إلى ذلك، وجود خرق للقانون المذكور لما ينص عليه الدستور بشأن التصرف في أملاك الدولة ومواردها الطبيعية وعدم احترامه وجوب حماية الملكية العامة، مما يُبرر اعتباره انحرافاً جسيماً بالسلطة التشريعية لمجاوزه الغرض المخصص له وعدم احترامه للحقوق المكتسبة، وأن القانون بما تقدم قد خالف نص المادة (٩٧) من الدستور والتي تنص على ان التقاضي حق مصون ومكفول للكافة، وتلتزم الدولة بتقريب جهات التقاضي، وتعمل على سرعة الفصل في القضايا، ويحظر تحصين أي عمل أو قرار إداري من رقابة القضاء، ولا يحاكم شخص إلا أمام قاضيه الطبيعي، والمحاكم الاستثنائية محظورة.

كما خالف نص المادة (١٩٠) من قانون مجلس الدولة والتي تنص على ان المجلس المذكور جهة قضائية مستقلة، يختص دون غيره بالفصل في المنازعات الإدارية، ومنازعات التنفيذ المتعلقة بجميع أحكامه، كما يختص بالفصل في الدعاوى والطعون التأديبية، ويتولى وحده الإفتاء في المسائل القانونية للجهات التي يحددها القانون، ومراجعة، وصياغة مشروعات القوانين والقرارات ذات الصلة التشريعية، ومراجعة مشروعات العقود التي تكون الدولة، أو إحدى الهيئات العامة طرفاً فيها، ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى).

^{٩١٤} - د. حمدي عطية مصطفى، حماية حقوق الإنسان وحياته العامة الاساسية في القانون الوضعي والفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٩٢ وما بعدها. د. شاكر راضي شاكر، اختصاص القاضي الدستوري بالتفسير الملزم، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة طبع، ص ٦٠٩ وما بعدها.

المطلب الثاني // بعض من تطبيقات المحاكم الدستورية في حماية الحق في العمل Certaines des applications des cours constitutionnelles dans la protection du droit au travail

على مدى عقود طويلة، ثابرت العديد من المحاكم الدستورية في الكثير من الأنظمة القانونية المقارنة، على حماية الحقوق والحريات العامة، وعلى اختلافها، مستندة في ذلك إلى المبادئ التي أقرتها الدساتير، بصفتها الوثيقة القانونية الأولى والعليا في الدولة، والتي يتوجب على تلك المحاكم بالذات صونها والدود عنها من أي تجاوز أو تعسف أو تغول من قبل السلطة التنفيذية، وكان لتلك المثابرة والاجتهاد، الأثر العميق في تعزيز تلك المبادئ في الكثير من الأنظمة القانونية، وصارت تلك المحاكم، بحق، الحصن الحصين ومعلما من معالم النظام القانوني والدستوري في تلك الدول.

ونعرض فيما يلي، بعضا من الأحكام القضائية الصادرة من قبل كل من المجلس الدستوري في الجمهورية اللبنانية، والأحكام الصادرة من المحكمة الدستورية العليا في جمهورية مصر العربية، والتي تتناول الحق في العمل.

الفرع الأول // الأحكام الصادرة من المجلس الدستوري في الجمهورية اللبنانية والتي تخص حماية الحق في العمل.

Arrêts rendus par le Conseil constitutionnel de la République libanaise, qui concernent la protection du droit au travail.

أصدر المجلس الدستوري في لبنان، العديد من الأحكام التي عالجت قضايا العمل، والعلاقة بين العاملين وأصحاب العمل، وفي هذا الفرع، سوف نورد حكما واحدا للمجلس المذكور، نعرض فيه كيفية تناول المجلس المذكور لموضوع الطعن في نص القانون محل الحكم، وكيفية مناقشة المجلس المذكور للطعن في ظل المبادئ المستقرة في ضمير وتراث المجلس، وما نصت عليه مواد الدستور اللبناني الصادر بتاريخ ١٩٤٣.

حيث تقدم عدد من النواب في مجلس النواب اللبناني بدعوى للطعن في القانون المطلوب إبطاله جزئياً، وهو القانون ذي الرقم ٥٤٩ بتاريخ ٢٠ تشرين الأول سنة ٢٠٠٣ (قانون تصميم وتمويل تطوير وإعادة اعمار مصفايتي طرابلس والزهراني وتشغيلهما وبناء محطة نهائية لتصدير واستيراد الغاز الطبيعي المسال وبناء تجهيزات لتخزين الغاز الطبيعي وإنشاء شبكات لبيعه وتوزيعه)، وبما أن المادة السابعة من القانون المطعون فيها تنص على أنه (١) فور الموافقة على نتائج المزايعة تعتبر جميع عقود العمل الفردية وعقد العمل الجماعي في مصفايتي طرابلس والزهراني منتهية حكماً، وأن على الدولة ممثلة بوزارة الطاقة والمياه أن تصفي حقوق العاملين وفقاً لما ينص عليه عقد العمل الجماعي مضافاً إليه مجموع رواتب العامل وتعويضاته على ثلاثين شهراً على أن لا يقلّ عن ثلاثين مليون ليرة لبنانية ولا يزيد عن مئتي مليون ليرة لبنانية إذا كان مضى على خدمته أكثر من خمس سنوات. وإذا لم تكن مضت هذه المدة فيعطى تعويضاً إضافياً يوازي راتب شهرين عن كل سنة خدمة على ألا يقلّ عن ثلاثين مليون ليرة لبنانية ولا يزيد عن خمسين مليون ليرة لبنانية. (٢) وعلى أن يكون لصاحب

الالتزام حرية توظيف من يريد من العاملين الذين انتهى تعاقدهم وفقاً لعقود عمل جديدة دون ان تشكل استمراراً للعلاقة التي كانت تربطهم سابقاً بوزارة الطاقة والمياه. وبما انه يقتضي بحث ما اذا كانت هذه المادة تتعارض مع احكام المواثيق الدولية المشار اليها في استدعاء الطعن، كما معرفة ما اذا كانت تخالف مبدأ المساواة بين العاملين في قطاع الدولة على ما هو مبين ايضاً في الاستدعاء المذكور.

وبما ان المجلس يرى ان ثمة هزيمة او تراتبية بين الحقوق الجوهرية **hiérarchie des droits fondamentaux** ، الا ان التفريق بينها لا يعود الى مصدرها بل الى النظام الذي يفرده القانون لكل منها، ذلك ان الشرع والمواثيق الدولية تتساوى بقوتها الدستورية عندما يعطف عليها الدستور كما هي الحال في مقدمة الدستور اللبناني بالنسبة الى بعض هذه الشرع والمواثيق، وان مصدر هذه الحقوق الجوهرية والحريات الشخصية او العامة هو ذاك القانون الطبيعي **Droit naturel** الذي تنبثق منه جميع الحقوق اللصيقة بالانسان: اما من حيث النظام القانوني لهذه الحقوق **Régime juridique**، فهو يحضن قسمين منها:

- **حقوق الانسان بمفهومها الاسمي Droits de l'homme transcendants** وهي حقوق مطلقة **Absolus** وغير قابلة للسقوط بالتقادم **Imprescriptibles** وتنفرد بطبيعتها من منهجية اخضاعها باستمرار لمتغيرات الزمان والمكان، كحق الانسان في الحياة **Droit à la vie** وفي حماية الجسد والنفس من اي تعد **Protection de l'intégrité physique et morale** والحق في العمل والحق في التملك وسائر الحريات العامة.

- **الحقوق الاقتصادية والاجتماعية كحق العمل وحق الملكية والزواج**، والتي لا يمكن اعتبارها على اطلاقها اذ هي قائمة ومتوجة في اقاليم وازمان معينة ومرتبطة عضوياً بأنظمة واوضاع ظرفية وتاريخية واكثر تعرضاً بالتالي للهزال والاضمحلال، على ما ورد صراحة الفقرة "٢" من المادة ٢٩ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

الا ان كلا النوعين من الحقوق هذه هي في حمة القانون الوضعي الذي يؤمن لها مستوياتها من الحماية وان لم تنشأ اصلاً من رحمته، هذا القانون الذي يمكنه ان يضع حدوداً او ضوابط لهذه الحقوق الفردية او الجماعية عملاً بمقتضيات المصلحة العامة او النظام العام، اي حقوق المجتمع على الفرد والجماعة.

وبما ان اجتهاد القضاء الدستوري، الذي يتميز بحرصه الشديد على حماية ما يتعلق بالحريات العامة كحرية الصحافة وحرية التعليم وحرية تأليف الجمعيات التي تنص المادة ١٣ من الدستور على انها مكفولة ضمن دائرة القانون، لكن تشدده هذا يبدو اقل ظهوراً عندما يتعلق الامر بحق الملكية مثلاً، او حرية النشاط الاقتصادي، او الحقوق الاجتماعية ولأجل ذلك جاء اجتهاده، في حقل الحقوق الاجتماعية وحرية النشاط الاقتصادي، يتميز بشيء من التباين بحسب الحالات المعروضة كل مرة على تمحيصه، اذ اقر ان بإمكان المشتري، ودون المساس بالحق في الاستخدام، ان يخالف مبادئ اخرى ذات قيمة دستورية، بدون ان يشوهها، كحرية النشاط الاقتصادي، او مبدأ المساواة، فيسمح مثلاً، وفي سبيل تحسين استخدام الشبان، بتدابير خاصة بهذه الفئة من العمال، وبأن يعالج مؤسسات مختلفة كل مرة بطريقة مختلفة:

وبما انه من قراءة المادة السابعة من القانون الرقم ٥٤٩ موضوع الطعن الحاضر في ضوء المبادئ المذكورة أعلاه، تتبين الامور التالية:

بما ان المادة السابعة المشار اليها انما هي تعالج حالة مختصة بفئة معينة هي فئة العمال العاملين في مصفاتي طرابلس والزهراني، فأنها تتعلق اذن بحالة تعني اولئك العاملين، في حين ان القانون ومجمله يتناول شأنا عاما واهدافا عامة ومنفعة عامة تتمثل بتطوير واعادة اعمار مصفاتي طرابلس والزهراني، اضافة الى بناء محطة نهائية لتصدير واستيراد الغاز الطبيعي المسال مع بناء تجهيزات لتخزينه وانشاء شبكات لبيعه وتوزيعه. وهكذا، ففي حين هي تعني- اي المادة السابعة- فئة العاملين المذكورين، فان القانون بمجمله وبأهدافه يعني حقوقا وأوضاعا تخضع للمقتضيات العادلة العامة والمصلحة العامة وتاليا للانتظام العام، على ما هو نص المادة ٢٩ فقرة ٢ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان تاريخ ١٩٤٨/١٢/١٠.

وبما انه يمتنع على المجلس الدستوري أعمال رقابته على المصلحة العليا التي استدعت التشريع، اي على ملائمة التشريع *Opportunité du législateur*، الا بحال وجود خطأ فادح *Erreur manifeste*، مما يعني انه يعود للمشرع ان يقدر ان نجاح خصخصة اي مشروع عام يقضي بالاستغناء عن عقود العمل فيه مع حفظ حقوق العاملين كاملة، كما هو حاصل بالقانون المطعون فيه التي نصت المادة ٧ منه على حقوق تفصيلية واطافية لهؤلاء.

وبما ان حرية العمل ضمن مبادئ النظام الاقتصادي الحر المنصوص عليه في الدستور مع ما يستتبعه من توظيف للمهارات والخبرات والاموال، تستتبع حتما حرية رب العمل في انتقاء المشاركين في العملة الانتاجية سواء كانوا من الفنيين او من المستخدمين العاديين، كما تستتبع امكانية صرف هؤلاء من العمل وفاقا لمقتضيات العملية الانتاجية مع مراعاة القوانين المرعية الاجراء التي تضم حقوق المصروفين من العمل تجاه رب العمل والمؤسسات الراعية لشؤونهم كالضمان الاجتماعي وصناديق نهاية الخدمة والتعويضات الاضافية التي تلحظها تلك القوانين، وبما انه لا يبدو للمجلس ان المادة السابعة السالفة الذكر لم تراعى بصورة عادلة مبدأ التوازن في الموجبات، وهو الموضوع المتروك تنسيبه في اي حال لسلطة القانون-ذلك انها نصت على منح العاملين تعويضا استثنائيا من جهة، ومن جهة ثانية امكانية تعاقدهم مجددا مع صاحب الالتزام، مراعية بذلك حق هذا الاخير وحرية بتوظيف من يريد منهم، تأسيسا على ان حق العامل بالعمل وحرية يتوازيان مع حق رب العمل وحرية بتشغيل من يريده. وبهذا تتلاقى المادة السابعة المطعون فيها والمادة ٥٠ من قانون العمل التي تنص على امكانية انتهاء عقود العمل غير المحددة المدة لقاء تعويض تشير الى كفاءته وسبل تقديره. هذا فضلا عن ان الموجبات التي تستلزم ايفاؤها قيام المديون نفسه بالعمل تأبى التنفيذ العيني حتى وإن كانت محددة المدة وتقتصر على التنفيذ البدلي مع الغرامة، على ما هو نص المادة ٢٥١ من قانون الموجبات والعقود.

وبما انه لا يرد على فحوى الطعن المدرج في عريضته الطعن ومفاده ان المادة السابعة المطعون فيها اخلت بمبدأ المساواة بين العاملين في قطاع الدولة بحجة ان القانون الرقم ٢٠٠٢/٤٣١ (قانون الاتصالات) نص في المادة ٤٩ منه على انه يمكن لاي من الموظفين او العاملين في وزارة الاتصالات ان يستقيل اذا شاء، ذلك ان من المسلم به في

اجتهاد القضاء الدستوري ان مبدأ المساواة حتى في حقل الوظائف العامة لا يطبق الا في نطاق الهيئة عينها ولا يمتد من هيئة الى اخرى:

وبما انه لا يستقيم التحجج بالمادة ٧ من الدستور التي تنص على ان كل اللبنانيين سواء لدى القانون ودون فرق بينهم، ذلك لان من المسلم به ايضا في اجتهاد القضاء الدستوري، ولا سيما اجتهاد هذا المجلس، ان مبدأ المساواة لدى القانون الذي يتمتع بالقيمة الدستورية، لا أعمال ولا مورد له عند وجود اوضاع قانونية مختلفة بين الافراد، او عند اختلاف الحالات، او عندما تقضي بذلك مصلحة عليا، او اذا كان التمييز ينسجم مع اهداف التشريع الذي يلاحظه، على غرار ما هو الامر بالنسبة الى حق الملكية الذي يمكن اخضاعه لقيود تقتضيها تلك المصلحة رغم تمتعه بالقيمة الدستورية، لذا قرر المجلس رد الطعن واعتبار القانون الرقم ٥٤٩ تاريخ ٢٠ تشرين الاول ٢٠٠٣ غير مخالف لأحكام الدستور او لقاعدة ذات قيمة دستورية^{٩١٥}.

الفرع الثاني // الاحكام الصادرة من المحكمة الدستورية العليا في جمهورية مصر العربية

والتي تفص حماية الحق في العمل.

Arrêts rendus par la Cour constitutionnelle suprême de la République arabe d'Égypte concernant la protection du droit au travail.

أصدرت المحكمة الدستورية العليا المصرية في الدعوى رقم ٣٠ لسنة ١٦ قضائية لعام ١٩٩٤، حكمها المٌدرج ادناه، في الدعوى المُقامة من قبل عدد من ذوي المصلحة ضد كل من (رئيس الجمهورية- رئيس مجلس الشعب- رئيس الوزراء- وزير العدل)، طالبين الحكم بعدم دستورية الفقرة الخامسة من المادة ٢١ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١.

حيث أن المدعين، كانوا أعضاء منتخبين بمجلس إدارة شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء خلال الدورة من ١٩٩١/١١/٢٢ حتى ١٩٩٥/١٠/١٢، وتقرر لكل منهم مكافأة سنوية تقل عن تلك التي يحصل عليها الأعضاء المعينون. وقام التمييز بين هاتين الفئتين من النصوص التشريعية ذاتها، ذلك أن قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، وإن نص في المادة ٢١ منه على أن يحدد النظام الأساسي للشركة المكافأة السنوية التي يستحقها الأعضاء المعينون بمجلس إدارة الشركة التي يملك رأس مالها بأكمله شركة قابضة بمفردها، أو بالاشتراك مع آخرين، فإن المكافأة السنوية التي يستحقها أعضاء مجلس إدارتها المنتخبون لا تتجاوز بحال أجرهم السنوي الأساسي، مما حملهم - وباعتبارهم أعضاء منتخبين - على أن يقيموا الدعوى رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٤ عمال جزئي إسكندرية، التي قُضي برفضها، فاستأنفوا حكمها هذا أمام محكمة الإسكندرية الابتدائية بالدعوى رقم ٧٧ لسنة ١٩٩٤ عمال مستأنف إسكندرية، التي طلبوا فيها إلغاء الحكم المستأنف والحكم لهم بطلبتهم. وأثناء نظر دعواهم هذه، قررت تلك المحكمة - وبجلستها المعقودة في ١٩٩٤/٧/٢ - تأجيل نظر استئنافهم لجلسة ١٩٩٤/٩/٣ لاتخاذ إجراءات الطعن بعدم الدستورية - بعد أن دفع محامي المدعين بعدم

^{٩١٥} - قرار منشور على الموقع الرسمي للمجلس الدستوري في الجمهورية اللبنانية على الشبكة الدولية للمعلومات، وعلى الرابط الاتي: <http://www.cc.gov.lb/ar/node>

دستورية الفقرة الخامسة من المادة ٢١ من قانون شركات قطاع الأعمال العام. وقد أقام المدعون - وتنفيذاً لقرارها - الخصومة الدستورية أمام المحكمة الدستورية العليا، إلا أن المحكمة الاستئنافية مضت في نظر الدعوى التي سبق أن قررت تأجيلها لاتخاذ إجراءات الطعن بعدم الدستورية. ثم أصدرت حكمها فيها بجلستها المعقودة في ١٩٩٥/١/٣٠ منتهية إلى عدم جدية الدفع بعدم الدستورية السابق إبداءه أمامها، ثم إلى قبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف. وحيث إن المادة ٢١ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، تنص على ما يأتي: [مع مراعاة أحكام المادة ٤ من هذا القانون، يتولى إدارة الشركة التي يملك رأس مالها بأكمله شركة قابضة بمفردها أو بالاشتراك مع شركات قابضة أخرى أو أشخاص عامة أو بنوك القطاع العام، مجلس إدارة يعين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد... ويتكون مجلس الإدارة من عدد فردي من الأعضاء لا يقل عن خمسة ولا يزيد على التسعة، بما فيهم رئيس المجلس علي النحو التالي: (أ) رئيس غير متفرغ من ذوي الخبرة، تعينه الجمعية العامة للشركة بناء على ترشيح مجلس إدارة الشركة القابضة. (ب) أعضاء غير متفرغين يعينهم مجلس إدارة الشركة القابضة من ذوي الخبرة يمثلون الجهات المساهمة في الشركة. (ج) عدد من الأعضاء مماثل لعدد الأعضاء من ذوي الخبرة يتم انتخابهم من العاملين بالشركة طبقاً لأحكام القانون المنظم لذلك. (د) رئيس اللجنة النقابية... وتحدد الجمعية العامة ما يتقاضاه كل من رئيس وأعضاء المجلس المشار إليهم في البندين أ، ب من الفقرة السابقة من مكافآت العضوية، كما يحدد النظام الأساسي للشركة المكافأة السنوية التي يستحقونها بمراعاة نص المادة ٣٤ من هذا القانون. وتحدد الجمعية العامة بدل حضور الجلسات الذي يتقاضاه أعضاء المجلس، وما يستحقه أعضاؤه المنتخبون من مكافأة سنوية بما لا يجاوز الأجر السنوي الأساسي]. وتنص المادة ٣٤ من هذا القانون، على أن يبين النظام الأساسي للشركة كيفية تحديد توزيع مكافأة أعضاء مجلس الإدارة. ولا يجوز تقرير مكافأة مجلس الإدارة بنسبة معينة من الأرباح بأكثر من ٥% من الربح القابل للتوزيع، بعد تخصيص ربح لا يقل عن ٥% من رأس المال للمساهمين والعاملين كحصة أولى.

وحيث إن المدعين ينعون على الفقرة ٥ من المادة ٢١ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، تمييزاً في مجال المكافأة السنوية التي يستحقها أعضاء مجلس إدارة الشركة التابعة لشركة قابضة، بين فئتين من أعضاء هذا المجلس، إذ بينما يحصل الأعضاء المعينون فيه على مكافأة سنوية يحددها النظام الأساسي للشركة دون حد أقصى، فإن المكافأة السنوية التي يستحقها أعضاء مجلس الإدارة المنتخبون عن العمال، لا يجوز أن يزيد حدها الأقصى على الأجر السنوي الأساسي لكل منهم وبشرط ألا تزيد المكافأة السنوية لهؤلاء وهؤلاء - وعملاً بالمادة ٣٤ من هذا القانون - عن ٥% من الربح القابل للتوزيع بعد تخصيص ربح لا يقل عن ٥% من رأس المال للمساهمين والعاملين كحصة أولى. وإذا كان هذا التمييز يفتقر إلى الأسس الموضوعية التي يمكن أن يُحمَل عليها، فإنه يكون منهياً عنه بنص المادة ٤٠ من الدستور.

وحيث إن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق، أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها، وتكون تخوماً لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها؛ وكان الدستور إذ يعهد إلى السلطة التشريعية بتنظيم موضوع

معين، فإن ما تقره من القواعد القانونية في شأن هذا الموضوع، لا يجوز أن ينال من الحقوق التي كفل الدستور أصلها، سواء بنقضها أو بانتقاصها من أطرافها، ذلك أن إهدار هذه الحقوق أو تهमيشها عدوان على مجالاتها الحيوية التي لا تتنفس إلا من خلالها. ولا يجوز بالتالي أن يكون تنظيم هذه الحقوق اقتحاماً لفحواها، بل يتعين أن يكون منصفاً ومبرراً.

وحيث إن كل تمييز لا يتصل بالشروط الموضوعية التي ينبغي أن يمارس العمل في نطاقها، يعتبر منهيًا عنه دستورياً، سواء انعكس هذا التمييز في شكل آثار اقتصادية، أم كان مرهقاً لبيئة العمل ذاتها أو ملوثاً لها من خلال صور من التعامل تحيطها، وتتباين أبعادها، إذا كان من شأنها في مجموعها - وعلى امتداد حلقاتها - الإضرار بقيمة العمل، أو الإخلال بطبيعة الشروط التي تقتضيها. ومن ثم لا يكون التمييز في مجال العمل مقبولا، كلما كان حائلاً دون قيام العمال بواجباتهم، سواء من خلال صرفهم عن الأداء الأقوم لها، أو بإثنائهم عن متابعتها، أو حملهم على التخلي عنها بتمامها. بما مؤداه أن بيئة العمل لا يجوز إرهابها بعوامل تنافي طبيعتها، ولو كان أثرها منحصراً في مشاعر العاملين وصحتهم النفسية، ذلك أن التحامل في شروط العمل والأوضاع التي يتصل بها، يعني عدوانية البيئة التي يمارس فيها أو انحرافها **objectively Hostile or abusive to Work environment**. وحيث إن من المقرر أن حقوق الإنسان وحياته التي كفلها الدستور لا تتدرج فيما بينها ليعلو بعضها على بعض، بل يتعين النظر إليها بوصفها قيماً علياً تنتظم حقوقاً لا تنقسم، فلا يجوز تجزئتها، بل يكون ضمانها في مجموع عناصرها ومكوناتها، لازماً لتطوير الدول لمجتمعاتها وفق قواعد القانون الدولي العام، التي تشكل في التطور الراهن لهذه الحقوق، كثيراً من ملامحها. ولئن جاز القول بأن لبعض هذه الحقوق - كتلك التي تتعلق بالشخصية القانونية لكل إنسان، وألا تفرض عليه عقوبة يكون تطبيقها رجعيًا، أو مُهينًا، أو كاشفاً عن قسوتها، ولا أن يكون مسخراً لغيره أو مسترقاً، خصائص تكفل ضمانها في كل الظروف، فلا يجوز تجريد أحد من محتواها، أو إرهابها بقيود تتال منها، وأنها بصفاتها هذه تعتبر مفترضا أولياً لقيام غيرها من الحقوق، بل ولممارستها في إطار ملائم، إلا أن حقوق الإنسان جميعها، لا يجوز عزلها عن بعض، ولو كان لبعضها دور أكبر لصلتها الوثقى بوجوده وأدميته. بل يتعين أن تتوافق وتتناغم فيما بينها، لتتكامل بها الشخصية الإنسانية في أكثر توجهاتها عمقا ونبلا. يؤيد ذلك أن إنهاء التمييز على أساس من العنصر أو الجنس أو العرق أو العقيدة، يمكن أن يؤثر بصورة جوهرية في التدابير الاقتصادية والاجتماعية، ويُعيد بناء القوة السياسية وتوجيهها. كذلك فإن صون حرية التعبير والاجتماع للمواطنين، يعتبر عازلاً ضد جنوح السلطة وانحرافها، وضماناً لفرص أفضل لتطوير مجتمعهم، ليكون مدنيا نابضا بالحياة.

وحيث إن لكل حق أوضاعاً يقتضيها وآثاراً يرتبها، من بينها - في مجال حق العمل - ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها، منصفاً وإنسانياً ومواتياً **Fair, Humane and Favorable Conditions for Work**. ويتصل بها ألا يكون العمل قسرياً، وامتناع التمييز بين العمال في مجال استخدامهم لا اعتبار لا يتعلق بقيمة العمل، أو النزول بأجورهم عن حد أدنى يكفيهم لمعاشهم. ويتعين دوماً ضمان راحتهم الأسبوعية، وأن يكون زمن عملهم محدداً، وعجزهم عن العمل مؤمناً، وعطلاتهم الرسمية

مأجورة، وينبغي بوجه خاص أن يكفل المشرع مساواتهم في الأجر عن الأعمال عينا، ودونما تمييز **Equal Remuneration for Work of Equal Value Without Discrimination**. وهذه القاعدة ذاتها، هي التي قررتها المادة ٧٥ من العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وكفلتها كذلك المادة ١٥ من الميثاق المبرم بين بعض الدول الأفريقية في شأن حقوق شعوبها، بنصها على أن لكل فرد الحق في العمل وفقا لشروط مرضية ومنصفة مع ضمان المساواة في الأجر عن الأعمال المتماثلة.

وحيث إنه متى كان ما تقدم، وكان الأعضاء المنتخبون والمعينون وفقاً لنص المادة ٢١ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ يجمعهم مجلس إدارة واحد، يباشر مهامها محددة يتولونها جميعاً، ويتحملون معاً - وبقدر متساو فيما بينهم - المسؤولية الكاملة عنها، وبافتراض أن تحقيق شركتهم لأهدافها، نتاج لجهدهم وتكاتفهم، وثمرة تعاونهم على دعم نشاطها؛ وكان التمييز فيما بينهم في مجال المكافأة السنوية التي يستحقونها، يناقض التمكين للقيم الأصلية الخلقية والوطنية التي يلتزم مجتمعهم بالتخلي بها والعمل على إرسائها، على ما تنص عليه المادة ١٢ من الدستور؛ ويخل كذلك بما قرره الدستور في المواد ٧، ٢٣، ٦٢، من أن الأجر وفرص العمل وربطهما معاً بالإنتاجية، ضمانة جوهرية لزيادة الدخل القومي؛ وأن التمييز في مجال الأجر دون مقتض، إنما يقوض ببيان الجماعة وينال من التضامن بين أفرادها؛ ولا يكفل إسهامها جاداً ونافعاً في الحياة العامة؛ وهو كذلك إهدار للشخصية المتنامية لكل إنسان، وللقيم العليا التي ينبغي أن يؤمن بها، فإن التمييز المقرر بالنص المطعون فيه يكون هادماً لمبدأ المساواة أمام القانون، ذلك أن صور التمييز التي تناهض هذا المبدأ وإن تعذر حصرها، إلا أن قوامها كل تفرقة أو تقييد أو تفضيل أو استبعاد ينال بصورة تحكيمية من الحقوق أو الحريات التي كفلها الدستور أو القانون، وذلك سواء بإنكار أصل وجودها، أو تعطيل أو انتقاص آثارها بما يحول دون مباشرتها على قدم من المساواة الكاملة بين المؤهلين للانتفاع بها. وحيث إنه متى كان ذلك، فإن النص المطعون فيه يكون مخالفاً لأحكام المواد ٧، ١٢، ١٣، ٢٣، ٤٠، ٦٢ من الدستور.

وحيث إن البين من الأوراق، أن المحكمة الاستئنافية بعد تقديرها لجدية الدفع المثار من المدعين، وتصريحها لهم باتخاذ إجراءات رفع الدعوى الدستورية، عادت إلى نقض قرارها هذا بعدولها عن تقديرها السابق لجدية الدفع، ثم مضى في نظر دعواهم وانتهائها إلى رفضها، وهو ما يعتبر عدواناً من جانبها على الولاية التي أثبتتها الدستور للمحكمة الدستورية العليا. ذلك أن الأصل المقرر قانوناً - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - أن اتصال الخصومة الدستورية بها من خلال رفعها إليها وفقاً للأوضاع المنصوص عليها في قانونها، يعنى دخولها في حوزتها لتهيمن عليها وحدها، فلا يجوز بعد انعقادها، أن تتخذ محكمة الموضوع إجراء أو تصدر حكماً يحول دون الفصل في المسائل الدستورية التي تثيرها. ذلك أن الدفع بعدم الدستورية الذي طرح أمام محكمة الموضوع، كان محركاً للخصومة الدستورية، وعليها بعد تقديرها لجديته، وتعلق المسائل الدستورية التي أثارها بالمحكمة الدستورية العليا، أن تتربص قضاءها فيها باعتباره فاصلاً في موضوعها، كاشفاً عن النصوص القانونية التي ينبغي تطبيقها في النزاع الموضوعي، بما مؤدها - أنه فيما عدا الأحوال التي تنتفي فيها المصلحة في الخصومة الدستورية بقضاء من

المحكمة الدستورية العليا، أو التي ينزل فيها خصم عن الحق في دعواه الموضوعية من خلال تركها وفقاً للقواعد المنصوص عليها في قانون المرافعات، أو التي يتخلّى فيها عن دفع بعدم الدستورية سبق لها تقدير جديته، أو التي يكون عدول محكمة الموضوع فيها عن تقديرها لجدية دفع بعدم الدستورية، مبناه أعمالها للآثار المترتبة على قضاء المحكمة الدستورية العليا في شأن النصوص ذاتها التي قام عليها هذا الدفع سواء بتقرير هذه المحكمة لصحتها أو بطلانها - فإن على محكمة الموضوع أن تلتزم قضاءها بتقدير جدية الدفع فلا تنحيه، وإلا كان ذلك نكولاً من جانبها عن التقيد بنص المادة ١٧٥ من الدستور التي تخول المحكمة الدستورية العليا دون غيرها، الرقابة القضائية على دستورية القوانين واللوائح؛ وتسليطاً لقضاء أدنى على قضاء أعلى بما يناقض الأسس الجوهرية التي يقوم التقاضي عليها؛ وتعطيلاً للضمانة المنصوص عليها في المادة ٦٨ من الدستور وما يتصل بها من حق اللجوء إلى المحكمة الدستورية العليا للفصل في المسائل الدستورية التي اختصها الدستور بها، بوصفها قاضيتها الطبيعي؛ ولأن القواعد التي ينتظمها الدستور، هي التي يتعين ترجيحها في النزاع الموضوعي، إذا عارضتها قاعدة قانونية أدنى نزولاً على مبدأ خضوع الدولة للقانون على ما تقضى به المادة ٦٥ من الدستور.

لذا، ولكل تقدم، حكمت المحكمة بعدم دستورية ما نصت عليه الفقرة الخامسة من المادة ٢١ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ من تحديد حد أقصى للمكافأة السنوية التي يتقاضاها أعضاء مجلس الإدارة المنتخبون، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة^{٩١٦}.

المبحث الثاني // الضمانات الواردة في قوانين العمل

Garanties contenues dans le droit du travail

إن الضمانات القانونية ما هي إلا قواعد متفرعة من القواعد الدستورية، ومتوافقة معها وتعتبر امتداداً لها وما على السلطة التنفيذية إلا تنفيذها وفق ما جاءت به دون تحوير أو تغيير أو تبديل أو تعطيل.

وإن حقوق العمال هي من أكثر المواضيع التي أولتها التشريعات المقارنة كما هائلاً من التشريع والتعديل والاضافة عليها بما يطرأ من تغييرات على المستوى الاقتصادي، والتي يتم ضمان حمايتها وبصورة فعالة.

وبما إن عقد العمل من العقود الملزمة لطرفي العقد، وهما العامل وصاحب العمل، إذ أنه من العقود الملزمة للجانبين، فإن هذا العقد ينشئ التزامات متقابلة، في ذمة طرفيه، إلا أن العامل دائماً ما يكون الطرف الأضعف اقتصادياً تجاه صاحب العمل، لذا كان لا بد من وجود ضمانات خاصة يلزم بها قانون العمل صاحب العمل اتجاه العامل والتي سنعرض لها تباعاً، حيث ألزم المشرع العراقي صاحب العمل مستنداً إلى نصوص قانون العمل بدفع الأجور للعامل، حيث إن الأجر يمثل العنصر الأساسي في عقد العمل^{٩١٧}.

^{٩١٦} - قرار منشور على الموقع الرسمي للمحكمة الدستورية المصرية على الشبكة الدولية للمعلومات، وعلى

الرابط الآتي :- <https://www.sccourt.gov.eg>

^{٩١٧} - د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مكتبة السنهوري، طبعة جديدة، ٢٠١١، ص ٢٨٤.

المطلب الأول // الضمانات القانونية الخاصة بأجر العامل.**Garanties légales du salaire du travailleur**

نتناول في هذا المطلب، ما يتعلق بالأجر من ضمانات وحماية مقررة قانوناً، كالحماية المقررة لما يشابه الأجر من مكافآت نقدية، وقاعدة الحد الأدنى للأجور، وقاعدة وفاء الأجر بالعملة الوطنية حصراً، وقاعدة زمان ومكان الوفاء بالأجر.

الفرع الأول // شمول التعريف القانوني للأجر وما يلحقه من مكافآت نقدية**Y compris la définition légale des salaires et des récompenses en espèces associées**

لقد عرف المشرع العراقي (الأجر) إستناداً للمادة (١/ رابع وعشرون) بأنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيا كان نوعه، ويلحق بهويعد من متمماته كل ما يمنح من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي).

و يبدو من تعريف الأجر ومتمماته إن العلة من ذلك تتمثل بالرغبة في شمول كل هذه الاستحقاقات بالحماية المقررة للأجر وما يلحقه، وبذلك فقد أخضعها قانون العمل للقواعد المقررة للأجر بصورة عامة، وبهذا فقد أحسن المشرع صنعا، لما يحتل الأجر من أهمية عظيمة وحيوية في حياة العامل وأسرته، ولكون الأجر متميزاً في حد ذاته بخصائص عدة، وذو صفة جزافية، والذي يحصل عليه صاحب العمل، وهذا ما جعله يستحق الحماية والضمان، حيث يتميز بطابع معيشي، وذو صفة دورية في صرفه، فهو المصدر الوحيد الرئيسي الذي يعتمد عليه العامل وأسرته في معيشته، ومن تطبيقات الضمانات القانونية لحق العامل هو ما أصدرته محكمة التمييز الاتحادية العراقية في أحد قراراتها بنصها على أنه (يتعين على محكمة العمل التحقق عما إذا كانت لشركة المدعى عليه سجلات خاصة لتوثيق عمل الساعات الإضافية والعطل الرسمية لمنتسبيها الذين يعملون خارج أوقات الدوام الرسمي، وفي حالة وجود مثل هذه السجلات كان ينبغي الإطلاع عليها بواسطة خبير مختص أو أكثر لمعرفة فيما إذا كان المدعي يعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من عدمه وهل إن أجوره الإضافية في حالة وجودها كانت مُسددة من ضمن راتبه امن أنها لا زالت بذمة الشركة وصولاً للحقيقة)^{٩١٨}، ففي القرار المذكور، تركيز من قبل القضاء على ما يماثل الأجر من أجور إضافية، وهو ما يدل على اعتبار كل ما يماثل الأجر الذي يحصل عليه العامل أثناء عمله، مشمولاً بالحماية التي يوليهها للأجر ذاته.

الفرع الأول // قاعدة الحد الأدنى للأجر

لقد اختلف المشرع العمالي العراقي، عن الكثير من التشريعات المقارنة، بأن أقر قاعدة الحد الأدنى للأجر، والمقصود بالحد الأدنى للأجر وفق ما بينته المادة (٦٢/ ثانياً) من خلال نصها على إنه (الأجر المقرر قانوناً، أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل، وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أو أيهما أكثر)، وقد تم إقرار تحديد أجر العامل في عقد العمل الفردي بشرط أن لا يقل عن الأجر المتعارف والمحدد لمهنته،

^{٩١٨} - قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٢٢٥٨ / الهيئة المدنية / ٢٠١٨، ت/ ٢٢٧١، غير منشور.

بحسب الاتفاق الجماعي، الذي ألزم به صاحب العمل، ولا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً في جميع الأحوال، فقد جاء في نص القانون العراقي على تشكيل لجنة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية يكون على عاتقها إقتراح الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر بصورة دورية (المادة ٦٣ /أولا) على أن يقوم وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعرض مقترح اللجنة على مجلس الوزراء (المادة ٦٣ /ثانياً).

ولأجل ضمان حد أدنى للأجور لا بد أن تراعى ظروف العمال واحتياجات عوائلهم (المادة ٦٣ /ثالثاً - أ-) ولا بد أن تراعى المستويات العامة لأجور الدولة (المادة ٦٣ /ثالثاً - ب-) وعلى اللجنة أن تأخذ بنظر الاعتبار التغييرات التي تطرأ على تكاليف المعيشة (المادة ٦٣ /ثالثاً - ج-)، ويتوجب أن تلتزم اللجنة وأن تأخذ بالحسبان العوامل الاقتصادية العامة في عموم البلد والعوامل الاقتصادية التي تحيط بالعمال بشكل خاص، والإحاطة بالعوامل التي تنهض بالمستوى الإنتاجي من نواح عدة، ناحية سرعة الإنتاج وكميته ونوعيته لحساب المردود الإضافي على مستوى معيشة العمال، حتى تصل مستويات معيشة العمال إلى المستويات العالمية، بل النظر إلى الوصول إلى الأفضل (المادة ٦٣ /ثالثاً - ج-).

إضافة لما تقدم، فقد أكد القانون على مجموعة من الضمانات تحمي حقوق العامل، وهي :-

أولاً // تعديل الحد الأدنى للأجر كلما طرأ تغير في الحياة والمعيشة ليتناسب مع الزيادة في التكاليف التي تضاف على كاهل العامل تبعاً للظروف الاقتصادية والمعيشة التي ترهق العامل على أن تجري المراجعة الدورية في أكثر الأحوال وأقصاها كل سنتين (المادة ٦٢ /خامساً).

ثانياً // قضى قانون العمل النافذ بأن يعاقب كل من يخالف الأحكام المتعلقة بضمان الأجور بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري الذي أقره القانون.

ثالثاً // أقر قانون العمل النافذ بأن يعاقب المخالف للأحكام بدفع الغرامة المفروضة عليه، وأجر الحد الأدنى المحدد في قواعد وأحكام قانون العمل (المادة ٦٤).

وكان من قرارات الحد الأدنى للأجور، قرار مجلس الوزراء في جلسته رقم (١٨) في (٢٠١٣/٥/٧) حيث جاء فيه ما نصه (إقرار توصيات لجنة تحديد الحد الأدنى التي تخص أجور العمال غير الماهرين في القطاعات الخاصة والمختلطة والتعاونية بمبلغ (٢٥٠) الف دينار في الشهر الواحد بدل من المبلغ (١٢٠) الف دينار شهرياً) مستنداً إلى أحكام المادة (٤٦/ثانياً) من قانون العمل رقم (٧١ لسنة ١٩٨٧) الملغي، ونفذ القرار اعتباراً من (١/تموز/٢٠١٣)^{٩٩}.

وبعد إصدار قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) أقر مجلس الوزراء توصية لجنة تحديد الحد الأدنى لأجر العامل ليكون (٣٥٠) الف دينار في الشهر الواحد بدلاً من (٢٥٠) الف دينار في الشهر الواحد الذي حدده المجلس بموجب القرار (١٧٨) لسنة

^{٩٩} - قرار منشور على الموقع الرسمي للأمانة العامة لمجلس الوزراء العراقي على الشبكة الدولية للمعلومات،

وعلى الرابط الآتي :- <http://cabinet.iq>

(٢٠١٣) مستنداً لأحكام المادة (٦٣/ثانياً) من قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) مقررًا أن ينفذ هذا القرار بدءاً من (٢٠١٨/١/١)، وجاء هذا القرار من أجل الالتزام بمعايير المستوى العام للأجور في الدولة ومراعاة لتكاليف مستوى المعيشة للعامل، إضافة إلى الحد من الميزة التنافسية للأيدي العاملة الأجنبية.

الفرع الثاني // قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية.

لا شك ولا مرأى في أن غاية مشرعي القوانين هي الوصول إلى غاية سامية وهي الارتفاع والرقى بمستوى هذه الأحكام لتحقيق وضمان العطاء الشامل والفعال لكل مقتضيات أحكامه عالية الشأن النظرية والعملية، ولكي يوائم ويلئم هذا القانون التطور الاجتماعي والاقتصادي لحياة العامل والاطمئنان على مصدر رزقه حاضراً ومستقبلاً بما يوافق الحرية وعدم التعسف للحصول على أجره.

إن اشتراط القانون وسيلة الوفاء بالأجر بالعملة النقدية الوطنية من خلال القاعدة التي نصت المادة (٥٣/أولاً) منه الناصة على أنه (**تُدفع الأجور بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل**)، تعتبر تجسيدا لما تقدم من غاية سامية، وتأسيساً على ما تقدم، فإن أوفى صاحب العمل الأجر بعملة أجنبية كان الحق للعامل الامتناع عن استلام أجره، وهذه القاعدة عندما يضعها المشرع كان قد اراد منها تأكيد ضمان الوفاء بالأجر وتنظيم دفع الأجر، وقد حظر دفع الأجر على شكل قسائم أو سندات إذنية، أو وفقاً لأي شكل آخر يحل محل العملة الوطنية العراقية، باستثناء ما قد تم الاتفاق عليه في عقد العمل (المادة ٥٣ / رابعاً)، حيث إن القاعدة المتقدمة لا تمنع اتفاق العامل وصاحب العمل على الوفاء بغير العملة العراقية، بشرط أن ينص عليه الاتفاق المثبت في عقد العمل (المادة ٥٣/أولاً)، وقد أجاز المشرع دفع الأجر بشكل صك أو حوالة مصرفية على أن يكون ذلك مستنداً إلى قرار تحكيم أو اتفاق جماعي، أو إذا انطوى على موافقة العامل المعني كتابة، إن لم يكن هناك اتفاق أو وجود قرار، وللعامل حق إبطال موافقته الخطية متى ما شاء (المادة ٥٣ / ثانياً).

الفرع الثالث // قاعدة زمان ومكان الوفاء بالأجر

La règle du moment et du lieu de paiement

حددت المادة (٥٣/ثالثاً) في نصها على أن تدفع الأجور للعامل في مدة أقصاها في نهاية الوقت المحدد لدفعها، فإن كان أسبوعياً، فالدفع يقع عند نهاية الأسبوع وعند نهاية الشهر إن كان الاتفاق شهرياً، ويكون الدفع في مكان العمل أو في أقرب مكان من العمل، وقد حدد القانون إن أقصى وقت لدفع الأجر عن الموعد المحدد في الاتفاق هو خمسة أيام، بشرط أن يكون الدفع للعامل مباشرة، ويجوز تحويله إلى حساب العامل إن حصل اتفاق على ذلك، وفي أي مصرف يتفقان عليه كتابة، أو بدفع لوكيل العامل إن كان لديه وكيل (المادة ٥٣/ ثالثاً) ولا مانع من الاتفاق على غير هذا، إن صب ذلك في مصلحة العامل، إن قبل على ذلك الطرفان، كأن يدفع للعامل أجره في منتصف الأسبوع وفي منزله إن رغب في إتمام الأداء.

المطلب الثاني // الضمانات الادارية للعامل.

Garanties administratives pour le travailleur.

يُعرف المشروع بأنه (أي سلسلة من الأنشطة أو المهام التي لها أهداف محدده يجب أن تنجز ضمن مواصفات محدده ولها بداية ونهاية محددتان وله تمويل ويستعمل المصادر المختلفة من اموال ووقت ومعدات وعماله)^{٩٢٠}.

ووفقاً للتعريف المتقدم، فإن المشروع يتكون من مجموعة من الأنشطة المنسقة والتحكم بالأنشطة من خلال تواريخ البدء والانتهاء، و المتخذة لتحقيق هدف مطابقة للمتطلبات المحددة، بما في ذلك القيود من حيث التكلفة والوقت والموارد، على ان تكون هنالك سلطة مركزية في هذا المشروع إدارة كل ما تقدم من اجل انتاج السلعة او تقديم الخدمة التي يستهدفها وجود المشروع^{٩٢١}.

وهذه السلطة تُعد المعيار المتميز والمميز لعلاقة العمل عن غيرها من العلاقات التعاقدية، بما يفرضه عقد العمل من عنصر التبعية القانونية والاقتصادية، من قبل العامل لصاحب العمل قانوناً.

وتتجسد السلطة المتقدمة، وتُترجم على ارض الواقع، من خلال وجود واقعي للمؤسسة او المشروع، يتم فيها تنظيم شؤون العمل، من خلال اللوائح والأنظمة الداخلية التي يصدرها أصحاب العمل في مؤسساتهم .

ووفقاً لما تقدم، واستناداً للمفهوم القانوني، فإن المشروع او المؤسسة في عقد العمل الفردي او الجماعي، يتميز بعدة صفات، تأخذ في جانب اخر صفة الضمانة للعامل خلال يوم العمل، وخلال سير علاقته التعاقدية مع صاحب العمل، نتناولها تباعاً.

الفرع الأول // الصفة الجماعية. adjectif collectif travailleur.

إن استمرار العمل وثباته واستقراره في أي مشروع يساعد على الحفاظ على بيئة العمل وأمن المشروع، وهذه أصبحت من المسائل التي تضيفي الصفة الجماعية على المشروع، ومعنى الصفة الجماعية هي ان يتشارك فيه العمال والإدارة لتحقيق غرض قد خطط له بالاتفاق عليه بينهما، وبشرط أن يسود هذا العمل تحقيق الاستقرار والثبات وخصوصاً حماية العامل وضمان استيفاء حقه^{٩٢٢}.

ان الصفة الجماعية للمشروع، تُعد من الضمانات الإدارية المهمة للعامل في تحقيق تسهيل مهمة أحكام وقواعد العمل، اذ أوجب قانون العمل العراقي على صاحب العمل إن تكون الأوامر والتعليمات علنية وبشكل وثيقة مكتوبة، بعد استيفاء الشروط المحددة قانوناً، والزم صاحب العمل بأن يضمن هذه الوثيقة بجميع تفاصيل المسائل التي لم يوردها القانون، أو لم ترد في التعليمات التنفيذية أو لم ترد في العقد، وجاءت في القانون بشكل عام (المادة ٦٥ من قانون العمل النافذ)، وترك القانون باقي التفاصيل ينظمها كل

^{٩٢٠} - ابتسام الجندي، مراجعة وصفية حول مبادئ إدارة المشاريع في العشر سنوات الماضية، بحث منشور في المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية، العدد الأول - أيار- ٢٠١٨، ص ٢١.

^{٩٢١} - موريس PWG، البحث عن الاسئلة الغير مجاب عنها للمشروع، ٢٠٠٠. بحث متاح على الشبكة الدولية للمعلومات، وعلى الرابط الاتي :- <http://uk.co.indeco.www/>

^{٩٢٢} - د.صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية والأدبية، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧، ص ٥٣.

مشروع وحسب ظروف عمله وأحواله كتضمنين الوثيقة المعانة تصنيف العمال، ودرجاتهم، ونظام الانضباط للعمال وبيان مواعيد(المواد ٨٤ و ١٠٠ من قانون العمل النافذ).

الفرع الثاني // الإدارة المشتركة. gestion conjointe.

توجب فكرة الاشتراك في الإدارة من قبل العمال، تحقيق فائدة الفرد والمجتمع بأسره على حد سواء، وإن لم تكن متساوية في كل التشريعات العمالية المقارنة، إلا أنها نسبية بين نظام ونظام آخر، إلا أن المشاركة في الإدارة هي من الضمانات المشتركة لضمان استمرار المشروع وضمان حق العامل كونه غاية المشروع وهدفه الأسمى.

لقد عرف الفقه القانوني المشاركة العمالية في إدارة المشروع بأنه (التعاون بين عنصري الإنتاج المتمثل بالعمال ورأس المال، والمتمثل بصاحب العمل، أو من يمثله إدارة المشروع بحيث لا ينفرد به أحدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال ممن يتم اختيارهم بطريقة حرة ومباشرة، وديمقراطية بالمساهمة الفعلية في إدارة وتنظيم المشروع)^{٩٢٣}.

إن مساهمة العمال في إدارة المشروع لضمان حق العامل الذي تضمنه الإدارة للعامل يكون مؤكدا عندما يكون العمال انفسهم على رأس الإدارة مشاركة مع صاحب العمل ليضمنوا حقوقهم من خلال ممثليهم وذلك من خلال ما أناطه القانون من صلاحيات لمجلس الإدارة بحكم العضوية المشتركة فيه، ولضمان الحقوق وتأكيدا إداريا هو اتخاذ القرارات الإدارية بالأكثرية المطلقة للأعضاء الحاضرين^{٩٢٤}.

سابقا، كانت الصورة الواضحة للعيان والمثالية، هي إطاعة أوامر صاحب العمل التي يصدرها والتي يجب تنفيذها من قبل العامل بدقة ودون نقاش أو اعتراض، إلا إذا خالفت ما هو مُقرر بالقانون أو الاتفاق، حيث إن العامل هو أحد عناصر الإنتاج، ويقتصر حق العامل على الأجر المسمى في عقد العمل أو المتفق عليه بين صاحب العمل والعامل مسبقا، والذي يكون مقابل الجهد أو العمل المؤدى.

وللتأكيد على ضمان حقوق العمال التنظيمية والمشاركة في إدارة المشروع الذي يحمل الجمع بين المسائل المتعلقة بتنظيم العمل من جهة، وبين الإشراف بصفة استشارية في المسائل الاقتصادية من جهة أخرى، فإنه يجب أن يكون صنع القرارات مناصفة بين صاحب العمل من جهة وبين ممثلي العمال من جهة أخرى، والعمل على إكمال المشروع وتنفيذه وتحقيق الغاية منه بصورة متناسبة ومشتركة، وذلك كون ممثلي العمال يملكون مقاعد في سلطة الإدارة ما يؤهلهم لذلك^{٩٢٥}.

^{٩٢٣} - د. صبا نعمان رشيد الويسي و علي كريدي راشد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية/ كلية القانون - جامعة بغداد / العدد الخاص السادس، بحوث التدريسيين مع طلبية الدراسات، ٢٠١٩، ص ٢١٨.

^{٩٢٤} - نصت المادة ١٠٤ من قانون الشركات العامة العراقي رقم ٢١ لسنة ١٩٩٧ (أولا / يتكون مجلس إدارة الشركة المساهمة الخاصة من أعضاء أصليين لا يقل عددهم عن ٥ خمسة ولا يزيد عن ٩ تسعة أعضاء ينتخبهم أعضاء الجمعية العمومية للشركة.

ثانياً - يكون لمجلس الإدارة في الشركة المساهمة الخاصة، أعضاء احتياط يُختارون بالطريقة والنسب المقررة للأعضاء الأصليين).

^{٩٢٥} - د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، المصدر السابق، ص ٤٨.

إلا أنه أحيانا تقتضي الحاجة الماسة، ولأجل مصلحة المشروع، فإنه يجب تمكين صاحب العمل ومنحه سلطة تعديل عقد العمل من جانب واحد، حيث إنه غالبا ما يتعرض المشروع لمعوقات تؤثر كثيرا على مراحل ازدهار المشروع تؤدي إلى انتعاشه، أو يواجه مراحل كساد تؤدي به إلى الركود أو إلى الانكماش.

وهذا ما نص عليه واجازه قانون العمل العراقي الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، في إمكانية تعديل عقد العمل من قبل الإدارة فيما إذا حصلت هذه الأحوال والظروف التي تقدمت أنفا^{٩٢٦}.

ويعد أخطر ما يمكن أن تتخذه الإدارة أو صاحب العمل من قرارات، تلك القرارات الخاصة بتقليص أو تصفية عقود العمل، ولما تتسم به هذه المسألة من خطورة إذا ما استغلت استغلالا خاطئا، فعلى الأغلب تلجأ التشريعات إلى الرقابة الإدارية عليها، ولضمان الحفاظ على مصادر دخل العمال المعتمدة منها لديمومة معيشتهم، كاتخاذ إجراء حازم وحاسم لغرض إيقاف مثل هذه القرارات.^{٩٢٧}

الفرع الثالث // نظام العمل الداخلي (اللائحة)

Système de travail interne (Règlement)

بهدف توطيد نظام العمل و استمراره، غالبا ما يدفع بإدارة المشروع، أو صاحب العمل إلى توثيق التعليمات والأوامر، بشكل وثيقة واضحة ومكتوبة للبيان ولأثبات حق العامل وحق صاحب العمل على حد سواء، وهذا ما يسمى بالنظام الداخلي، وهذا النظام يوضع من قبل صاحب العمل ليتم تنظيم تنفيذ العمل وتنظيم سلوك العمال في المشروع بشكل وثيقة مكتوبة ويصبح هذا النظام نافذا بعد استيفاءه لجميع الشروط، حيث يحق لصاحب العمل تضمين هذه الوثيقة جميع المسائل التي تتعلق بنظام العمل، التي ترد في القانون أو التعليمات أو داخل العقد.^{٩٢٨}

وقد ألزم المشرع العراقي صاحب العمل بتضمين هذه الوثيقة أو النظام الداخلي بعض التفاصيل الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء^{٩٢٩}، وألزمه ببعض التفاصيل المتعلقة بالسلامة المهنية والصحية وخاصة العمال الذين يشتغلون بالمواد الكيميائية والخطرة، وعمال المحاجر والمقالع، وألزم العامل بإطاعة الأوامر التي يصدرها صاحب العمل أو

^{٩٢٦} - جاء في المادة سادسا - من المادة ٣٦ من قانون العمل العراقي الملغي (إذا اقتضت ظروف العمل في المشاريع تقليص حجمه شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك) .

^{٩٢٧} - جاء في قرار لمحكمة التمييز الاتحادية العراقية ما نصه (المدعي عليه - إضافة لوظيفته خالف احكام المادة ٣٦ من القانون، بإنهاء خدمات المدعي والتي علق في الفقرة السادسة منها إنهاء خدمة العامل إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجم العمل على شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك)، قرار بالعدد ٥٠٦٢ / الهيئة المدنية / ٢٠١٥، ت / ٥١٥١. المحامي غالب حسن التميمي، المختزل من قضاء العمل، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٩، ص ٧٩.

^{٩٢٨} - نصت المادة ١٠٧ من قانون العمل العراقي النافذ على انه (على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر في مقر العمل ما يأتي :-

اولا : نظام داخلي للعمل في المشروع يبين فيه اوقات العمل و فترات الراحة على ان تبلغ نسخة منه الى تفتيش العمل . ثانيا : التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع .

^{٩٢٩} - نصت المادة ٦٥ أولا من قانون العمل العراقي النافذ على انه (يعلق صاحب العمل في مكان بارز من المشروع اعلانا وافيا يعلم العمال بالأجور المطبقة في مشروعه على ان لا تقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة قانونا) .

من يمثله، وهذا الإلزام موقوف على تعرض العامل أو أحد من زملائه من العمال لخطر الموت أو الإصابة^{٩٣٠}. وهذا ما ألزمه القانون للإدارة بأن تحافظ على العامل والا تعرضه للخطر أو ازدياد احتمالاته بما لا يتفق مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، وألزمت الإدارة من قبل القانون بتوفير ضمانات السلامة المهنية والصحية، وجميع الاحتياطات اللازمة لتحسين العامل أثناء العمل وكذلك ألزمت الإدارة بإزالة أي خطر جسيم من الممكن أن يهدد سلامة العامل وصحته ومكن القانون العامل من إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة وبدون إنذار سابق، شرط أن يثبت أن الإدارة كانت تعلم علم اليقين بوجود هذا الخطر ولم تعمل على إزالته^{٩٣١}.

الخاتمة

لأبد لنا من القول ابتداءً، أن المنظومة التشريعية في العراق، وغيره من الدول، وبضمنها الدستور، قد كفلت علاقة متوازنة إلى حد ما، بين العامل وصاحب العمل، من خلال النصوص الدستورية، والتشريعات القانونية.

كما أن مما لا جدال فيه أن وجود نصوص قانونية أمرة وقيود تشريعية على سلطات أصحاب العمل الإدارية والانضباطية هو امر مهم وجوهري في سبيل ضبط العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، كما أنه الأسهل للقضاء للبت في النزاع المعروض أمامه في الرجوع إلى نصوص دستورية وقانونية واضحة، لا يعترضها لبس أو غموض أو احتمالها لأكثر من محمل.

الا أننا نجد ومن خلال الواقع العملي، الضعف البين والواضح، في عمل أجهزة السلطة التنفيذية في المراقبة والتوجيه والعقاب لكل من العمال وأصحاب العمل بمناسبة تطبيق النصوص المذكورة، وهو ما تعانيه أغلب دول العالم الثالث من ضعف في أجهزة انفاذ القانون ومراقبة تطبيقه، وخاصة في القطاع الاقتصادي العام والخاص على حد سواء.

ولقد توصلنا في ختام بحثنا هذا، إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات، نسال الله أن نكون قد وفقنا في إبرازها وتحديثها، عسى أن تكون نافعة لأي مُشتغل في قانون العمل.

أولاً // الاستنتاجات

١ - إن مرونة السلطات الممنوحة لصاحب العمل داخل المؤسسة في بعض الحالة، هي التي توحى بوجود مخاوف التعسف في ما إذا كان صاحب العمل لا يستعمل حقه وصلاحياته إلا بهدف إيقاع استعمالها، وقد يكون التعسف متعمداً بالضرر بالعامل

^{٩٣٠} - المادة ١٢٠ أولاً من قانون العمل العراقي النافذ على أنه (على صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية و صحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله .

ثانياً : لا يشكل عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية سبباً لإعفاء صاحب العمل من الالتزامات المحددة في هذا المجال .

ثالثاً : لا يتحمل العامل تكاليف توفير بيئة العمل الصحية و الامنية بما في ذلك الرعاية الطبية و تكلفة الادوية الموصوفة و الفحوص الدورية و المختبرية و الاشعة و الفحوص الاخرى) .

^{٩٣١} - د. صبا نعمان رشيد الويسي و علي كريدي راشد، المصدر السابق، ص ٢٢١.

ويكون غير متعمد إذا لم توجد لديه مصلحة غير مشروعة أو إذا كانت مصلحته لاتستحق الحماية القانونية مقارنة بالضرر الذي سيعيب العامل.

٢ - إن مشروعية ممارسة السلطات الادارية والتعاقدية لصاحب العمل مرهون باستهداف المصالح والغايات التي منحت من أجلها، وهي انتظام سير العمل في المؤسسة وتحقيق غايتها في الحدود التي رسمها القانون، وما غير ذلك تعتبر مصالح غير مشروعة وتسيء استعمال الحق.

ثانياً // التوصيات

- ١ - ضرورة تفعيل دور الأجهزة التنفيذية، كما اسلفنا، في سبيل انفاذ وتطبيق النصوص القانونية، خاصة تلك التي تنصف بالطابع الحمائي لمصالح العامل، بصفته الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.
- ٢ - ضرورة مراجعة السلطات الممنوحة لصاحب العمل في قانون العمل العراقي بنصوص تشريعية خاصة، الأمر الذي يحول دون الرجوع إلى الاحكام العامة الواردة في القانون المدني، كنظرية التعسف في استعمال الحق، وحالات الضرورة في ادارة المؤسسة كحالة نقل العامل.

المصادر

أولا // المؤلفات

١. المعجم الوجيز
٢. مختار الصحاح
٣. د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مكتبة السنهوري، طبعة جديدة، ٢٠١١.
٤. د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية والأدبية، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧.
٥. د. سعاد الشرقاوي، النظم السياسية في العالم المعاصر، تحديات وتحولات، القاهرة، جمهورية مصر العربية دار النهضة العربية، ٢٠٠٢.
٦. د. حمدي عطية مصطفى، حماية حقوق الإنسان وحياته العامة الاساسية في القانون الوضعي والفقهاء الإسلاميين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٩٢ وما بعدها. د. شاكر راضي شاكر، اختصاص القاضي الدستوري بالتفسير الملزم، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة.
٧. د. عمار كوسة، أبحاث في القانون الدستوري، الطبعة الأولى، الجزائر، بلا سنة طبع. ثروت عبد العال احمد، الحماية القانونية للحريات العامة بين النص والتطبيق، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٩٨.
٨. المحامي غالب حسن التميمي، المختزل من قضاء العمل، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٩.

ثانيا // القوانين

١. قانون المحكمة الاتحادية العليا في العراق رقم لسنة ٢٠٠٥.
٢. قانون الشركات العامة العراقي رقم ٢١ لسنة ١٩٩٧.
٣. قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
٤. قانون العمل العراقي الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

ثالثا // المواقع الالكترونية

١. الموقع الرسمي للمجلس الدستوري في الجمهورية اللبنانية على الشبكة الدولية للمعلومات، وعلى الرابط الاتي: <http://www.cc.gov.lb/ar/node>
٢. الموقع الرسمي للمحكمة الدستورية المصرية على الشبكة الدولية للمعلومات، وعلى الرابط الاتي: <https://www.sccourt.gov.eg>
٣. موريس PWG، البحث عن الاسئلة الغير مجاب عنها للمشروع، ٢٠٠٠. بحث متاح على الشبكة الدولية للمعلومات، وعلى الرابط الاتي: <http://uk.co.indeco.www>
٤. الموقع الرسمي للأمانة العامة لمجلس الوزراء العراقي على الشبكة الدولية للمعلومات، وعلى الرابط الاتي: <http://cabinet.iq>

خامسا // القرارات القضائية

١. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٢٢٥٨ / الهيئة المدنية / ٢٠١٨، ت/ ٢٢٧١، غير منشور.

سادسا // البحوث

- ١ - ابتسام الجندي، مراجعة وصفية حول مبادئ إدارة المشاريع في العشر سنوات الماضية، بحث منشور في المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية، العدد الأول – أيار - ٢٠١٨.
- ٢ - د. صبا نعمان رشيد الويسي و علي كريدي راشد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية/ كلية القانون – جامعة بغداد / العدد الخاص السادس، بحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات، ٢٠١٩.

Résumé

Sans aucun doute, le travail est ce qui donne à chacun sa valeur et son rôle dans la vie, et une personne travaille dans son métier et sa spécialisation, et consacre son temps et s'exerce à ce travail, afin d'obtenir de lui la récompense et la récompense financière, qui est le résumé de son but et le but de son travail pour subvenir à ses besoins et à ceux de ses personnes à charge et leur suffire des difficultés de la vie.

Il ne fait aucun doute que les nécessités humaines susmentionnées et que ce qui perturbe leur sérénité, leur permanence et leur continuité conduiront à des résultats catastrophiques pour l'homme en tant qu'individu et pour la société en tant que groupe. Par le développement des civilisations et des États dans leur forme moderne, cela a conduit à codifier le droit au travail au sommet de la hiérarchie juridique dans la législation nationale comparée, c'est-à-dire la constitution, et a conduit à prévoir le droit au travail dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, où il est stipulé à l'article ٢٢ de celui-ci que « toute personne a le droit de travailler et a la liberté de choisir son travail, dans des conditions justes et favorables, et il a également le droit d'être protégé contre le chômage pour tous sans distinction du droit à un salaire égal pour un travail. qui travaille a droit à un salaire juste et satisfaisant qui lui garantisse, ainsi qu'à sa famille, une existence qui ne porte pas atteinte à la dignité humaine, à laquelle s'ajoutent, le cas échéant, d'autres moyens de protection sociale. .

Il en va de même dans la constitution irakienne permanente de ٢٠٠٥. La constitution susmentionnée garantissait le droit au travail à tout citoyen qui en est capable, car l'article (١٦) de celle-ci indiquait que « l'égalité des chances est un droit garanti pour tous les Irakiens, et l'État garantit la prise de mesures appropriées pour y parvenir », etc., article ٢٢ ((le travail est un droit pour tous les Irakiens d'une manière qui leur garantit une vie décente.((

Et sur la base de ce qui précède des principes et principes juridiques bien établis, il était nécessaire que l'État irakien cherche à interpréter les textes constitutionnels et juridiques qui ont été émis sur le terrain par les trois autorités, législative, exécutive et judiciaire, et à garantir les droits et les conditions des destinataires, et obligent les destinataires à les mettre en œuvre.

Par conséquent, il a été énoncé dans la loi sur le travail n ° ٣٧ de ٢٠١٥ et dans son troisième chapitre, intitulé "Principes fondamentaux" sur la base de l'égalité absolue à l'article (٤), qui stipulait que "le travail est un droit pour chaque citoyen". qui en est capable, et l'État s'y emploie. » Sur la base de l'égalité des chances, sans discrimination d'aucune sorte.

Les individus en général et les travailleurs en particulier sont égaux devant la loi et sans discrimination entre eux dans l'acquisition des droits et dans la garantie de ceux-ci, qui sont stipulés dans la Constitution et les lois ordinaires. Tous, sans discrimination de personne à personne, sur un pied d'égalité, et selon la mise en œuvre de cette notion, si le législateur décide ou stipule que pour occuper l'un des grades généraux, soit dans le secteur privé, soit dans le secteur coopératif ou mixte par exemple, le candidat à l'emploi doit avoir une qualification spécifique Scientifique ou pratique, cette condition doit s'appliquer à tous sans exception.