



Ashur Journal of Legal and political Sciences (AJLSP) is published by the
Iraqi Association for Legal Sciences

ISSN: 3005-3269, Vol 3(No.1), pages: 655-674 (2026)

<https://ashurjournal.com/index.php/AJLPS/about>



The Legal Framework for Labor Union Organization in Iraqi Legislatio(the Current Reality and Aspirations)

Lecturer Dr. Muntadher Sabeeh Dawood

University of Maysan - College of Law , m.s.daivd@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Received:10 Jan 2026
Accepted:22 Jan 2026
Published:1 Mar 2026

Keywords: Iraqi labor unions,
union organization, labor union
.legislation

ABSTRACT

Labor unions are free, legally recognized entities with corporate personality, established to achieve a balance of power in labor relations between the weaker part,(workers) and employers and the state. This research clarifies the concept of a union as an independent, voluntary organization that guarantees the rights of its members. It highlights its most prominent characteristics: its autonomy and legal personality, distinguishing its activities and objectives from other entities. The research also examines the organizational structure of the Iraqi union model, which adopts a hierarchical form, and the fundamental principles of labor union organization, including freedom of association, union pluralism, and government oversight. Furthermore, it explores how a union entity can be dissolved legally through one of three methods: self-dissolution by a decision of its general assembly, administrative dissolution by a decision of the competent authority, or judicial dissolution by a court ruling. The research also addresses the most significant consequences of dissolution, such as the loss of legal personality and the liquidation of union assets according to internal regulations or the law. One of the most prominent recommendations is the necessity of updating union legislation to enhance its independence and representation, ensuring its compliance with international standards, thus enabling it to become an active partner in achieving social justice and sustainable development.



الاطار القانوني للتنظيم النقابي العمالي في التشريع العراقي (الواقع والمأمول)

م.د. منتظر صبيح داود

جامعة ميسان - كلية القانون ، m.s.daivd@gmail.com

المخلص

معلومات المقالة

النقابات العمالية تنظيم قانوني ذا شخصية معنوية تؤسس لتحقيق توازن القوى في علاقات العمل بين الطرف الأضعف العمال وبين أصحاب العمل ومؤسسات الدولة ، وتم في البحث بيان مفهوم النقابة كتنظيم طوعي مستقل يضمن حقوق اعضائه وبيان أبرز خصائصها الشخصية المعنوية وتمييز نشاطها واهدافها عن غيرها من الكيانات الاخرى ، وكيفية الهيكلة التنظيمية في النموذج النقابي العراقي الذي اخذ بالشكل الهرمي ، واعتماد المبادئ الأساسية في التنظيم النقابي العمالي وتنوعها بين حرية التنظيم والتعددية النقابية والرقابة الحكومية، وكيفية انتهاء الكيان النقابي بالية قانونية بإحدى ثلاث طرق وهي الحل الذاتي بقرار من هيئتها العامة او الحل الإداري بقرار السلطة المختصة او الحل القضائي بحكم من المحكمة ، واهم الآثار المترتبة على الحل كزوال الشخصية المعنوية ودخول أموال النقابة في مرحلة التصفية وفق النظام الداخلي أو القانون، وان من أبرز التوصيات المقترحة هي ضرورة تحديث التشريعات النقابية لتعزيز استقلاليتها وتمثيلها وضمان توافقها مع المعايير الدولية مما يجعلها شريكاً فاعل لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

تاريخ الاستلام : ١٠ كانون الثاني ٢٠٢٦
تاريخ القبول : ٢٢ كانون الثاني ٢٠٢٦
تاريخ النشر : ١ اذار ٢٠٢٦

الكلمات المفتاحية: النقابات

العمالية العراقية، التنظيم النقابي، التشريع النقابي العمالي

المقدمة

اصبح تنظيم العمل واستحداث الانضمام إلى النقابات السارية في كل الدول كونه من يحقق تقدم وتطور النظام الاقتصادي في الدولة عليه ظهرت الحاجة إلى العناية باطراف العلاقة والمتمثلة بالعمال واصحاب العمل ولكون هذه العلاقة متشعبة ومتعددة الزوايا ولضمان استمراريتها في الظروف المتغيرة على صعيد السياسة والاقتصاد والوضع الاجتماعي والتي قد تقصر النصوص القانونية عن معالجتها او تنشغل الدولة في امور اخرى مما قد يؤثر على ديمومة نشاط المعامل الكبيرة والورش الصغيرة، وتماشيا مع القرارات الاممية والاعلان العالمي لحقوق الانسان في المادة (23) ان (لكل شخص الحق في ان ينشئ وينظم الى نقابات حماية لمصلحته)، ولذا نجد ان المشرع العراقي سن مجموعة متتابعة من القواعد التي نظمت حق التنظيم النقابي للعمال في معظم قوانين العمل وصدر لاول مرة قانون خاص للتنظيم النقابي برقم (171) لسنة 1967 الذي الغي وحل محله قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 النافذ

وبعد صدور دستور العراق لسنة 2005 ، فقد اورد المشرع الدستوري في بعض نصوصه بما ينص على ضرورة واهمية العمل والنقابات العمالية لتطوير الاقتصاد الوطني من خلال نصه في المادة (16) على تكافؤ الفرص وانه حق مكفول لجميع العراقيين ووجوب ضمانه بحكم انه بموجب نص المادة (22/اولا وثانيا) منه ان العمل هو حق لكل العراقيين بما يكفل لهم حياة كريمة على ان يراعى المشرع العادي تنظيم تلك العلاقات العمالية وفق قواعد العدالة الاجتماعية ، ونص المشرع الدستوري بموجب المادة (20) ان للمواطنين حق المشاركة في الشؤون العامة في الدولة (بالاضافة الى تمتعهم بالحقوق السياسية) ، كما نص في المادة (22/ثالثا) صراحة على حرية تأسيس النقابات والاتحادات المهنية ، وبناء على المتغيرات الدستورية قدم الى مجلس النواب العراقي منذ العام 2017 مشروع قانون التنظيم النقابي وعدل فيما بعد الى مشروع قانون (التنظيم النقابي للعمال والموظفين الحرفيين) حيث نوقش في العام 2024 والذي لم يصادق عليه برلمانيا للان ذلك لرفضه من قبل الجهات العمالية المختصة لما ورد فيه من نصوص تؤثر على حرية العمال وتحرم الموظفين في القطاع العام من التنظيم النقابي .

اهمية البحث:

رغم ان العمل مكفول للجميع ودوام الحاجة نشاطه لرفد المجتمع النامي بالخدمات والسلع ، الا ان طبيعة الاعمال وخصوصا بعد الثورة الصناعية وظهور الالات تتطلب مواكبة التطورات نمو كبير لرؤوس الاموال في القطاع الخاص وفي المجالات كافة مع انحسار كبير للاعمال البسيطة مما ادى ذلك إلى تعرض شريحة كبيرة من العمال إلى الاستغلال والاضطهاد ولتزايد الوعي العمالي استخدمت عدة طرق في المقابل منها الاحتجاجات والاضراب العمالي مما ترك اثره السلبي على نمو الاقتصاد القومي، وان عملية إنشاء وتطوير النقابات العمالية في العراق تتطلب نهجاً متكاملاً يشمل الإصلاح التشريعي، والتطوير المؤسسي، وبناء القدرات وتعزيز آليات الحماية. إن التوصيات المذكورة تشكل خارطة طريق واقعية وقابلة للتنفيذ تبدأ بالإصلاحات الإجرائية البسيطة وتندرج نحو الإصلاحات الهيكلية العميقة مع الحفاظ على التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل والاحتياجات التنموية للاقتصاد العراقي.

مشكلة البحث:

تتمحور الاشكالية في ان النقابات العمالية في العراق ما زالت بعيدة عن العناية والتطوير الحكومي من الناحية التشريعية والادارية ولا زال العامل غير مدعوم ماديا ومعنويا ويقف منفردا لا يستطيع ان يدافع عن حقوقه اما لجهله بالقانون او لسطوة صاحب العمل اضافة الى عدم اكتمال التشريعات التكميلية ووجود تحديات بسبب الأوضاع الأمنية والاقتصادية ومحدودية الوعي النقابي، عليه كان لزاما ان نبحت في الطبيعة القانونية للنقابات العمالية في التشريع العراقي وامكانية ضمان استقلاليتها واهم خصائصها التي تميزها عن الكيانات المشابهة لها ، واهم المبادئ القانونية الحاكمة لنشاط النقابات وبيانها الهيكلي والسبل الكفيلة لتطوير العمل النقابي العراقي لكي تأخذ دورها الريادي في ضمان حقوق العمال ولتكون أكثر توافقاً مع الدستور والمعايير الدولية وصولا للتنمية الاقتصادية، ومعرفة أوجه القصور في التشريع النقابي العراقي التي تحول دون قيام النقابة بدورها الفاعل في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة .

أهداف البحث:

تحليل وتقييم النظام القانوني المنظم للنقابات العمالية في العراق، من خلال دراسة قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 والقوانين ذات الصلة ، وتشخيص أوجه القصور التي تعترض عمل النقابات العمالية في الواقع العملي، وتحديد سبل وآليات تطوير التشريع النقابي العراقي لتعزيز استقلالية النقابات وضمان حرية التنظيم وتمثيل العمال، تماشياً مع الدستور العراقي لسنة 2005 والمعايير الدولية من خلال تقديم توصيات عملية لتحديث التشريع النقابي ومواجهة التحديات التي تعترض العمل النقابي .

منهج البحث:

سنتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي في عرض المواد القانونية المنظمة للعمل النقابي وتحليل تلك المواد القانونية التي تبين موقف المشرع العراقي من الحق النقابي في ضوء القوانين العراقية السارية والموضوعه كمشروع وايضا البحث في الفقه القانوني وفي الفكر العمالي السائد في العراق .

نطاق البحث :

سيتمحور بحثنا عن النقابات العمالية ضمن التشريعات العمالية الخاصة بالتنظيم النقابي العمالي في العراق ، وقد نتطرق اثناء البحث إلى بعض التجارب النقابية في بعض الدول الاخرى متخذين موضوع دراستنا القوانين النافذة والمستقبلية في مجال التنظيم النقابي وما يتعلق بها من تشريعات وقرارات مختلفة.

خطة البحث :

سنتناول عرض الدراسة بثلاث مباحث تفصيلية ، سيتعلق المبحث الاول ببيان طبيعة النقابات العمالية من حيث تعريفها وخصائصها واهدافها وكيفية التمييز بينها وبين ما يشابهها من كيانات اخرى ، اما المبحث الثاني فسيتعلق بالبنية النقابي من حيث تقسيم الكيانات التمثيلية للعمال إلى اربع منظمات متخصصة وبشكل تسلسل هرمي ابتداء من اللجان النقابية ومن ثم النقابة العامة فالالاتحاد الفرعي في المحافظة حتى الاتحاد العام للنقابات العمالية حسب ما هو مقسم طبقاً للقانون ، واخيراً في المبحث الثالث سنعرض فيه الاحكام القانونية للنقابات العمالية من حيث المبادئ العامة الحاكمة لنشاطها وشروط الانتساب اليها وزوال تلك العضوية ومن ثم حل النقابات والاثار المترتبة على حلها .

المبحث الاول

طبيعة النقابات العمالية

ان التنظيم النقابي يمثل إحدى الركائز الأساسية لضمان حقوق العمال في الأنظمة الديمقراطية والقانونية المعاصرة ، ويعد بمثابة وسيلة لحماية مصالح العمال وتحسين ظروف عملهم ، وقد اهتم العراق بالتطوير التشريعي لهذا المجال الحيوي ، خصوصاً بعد العام 2003 حتى صدور قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 ، وبدورنا نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تحليل الإطار القانوني لتنظيم العمل النقابي في العراق بالإضافة إلى التركيز على الضمانات الدستورية والتشريعية والممارسات العملية .

وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى بيان مفهوم النقابات العمالية وما تحمله من خصائص وذلك في المطلب الاول ، ومن ثم سنبين ما يميز هذه النقابات عن غيرها من الكيانات الاخر التي تتماثل معها في بعض الاهداف او الخصائص .

المطلب الاول

مفهوم النقابة العمالية

ظهرت الحاجة الى انشاء هيئات مستقلة تهتم بتنظيم الامور الداخلية لقطاعات معينة من الاعمال ولمتابعة استمراريتها ومواكبتها للتطورات دون ان يؤثر ذلك على حقوق العمال ولغرض تكوين قوة في وجه الضغوطات من قبل اصحاب رؤوس الاموال وحتى الحكومة المتدخل في الحياة الاقتصادية ولتوحيد الكلمة ورص الصفوف والمطالبة بالحقوق بالطرق القانونية فيما يتعلق بالاجور وساعات العمل وظروفه وغيرها من خلال رفع الدعاوى وتسوية المنازعات الفردية والجماعية عليه شكلت مجموعة من النقابات العمالية المختلفة لضمان ذلك والوصول إلى مصافي الدول الصناعية الكبرى.

سنعرض إلى تعريف النقابة العمالية في المعنى الاصطلاحي وذلك في الفرع الاول ومن ثم سنبين اهم الخصائص التي تنتم بها وذلك في الفرع الثاني .

الفرع الاول

تعريف النقابة العمالية

ان النقابة العمالية تعد تنظيم مختص ومنتخب من قبل شريحة معينة من عمال حرفة معينة او مجموعة مهن متقاربة لتمثيلهم امام السلطات العامة واصحاب العمل حيث تعمل على الحفاظ على حقوق ومصالح العمال المشتركة وخاصة في علاقات العمل الجماعية ، وبطريقة تتسم بالاستمرارية بالنظر لديمومة الغرض الذي تسعى الى تحقيقه وبالوسائل التي كفلها القانون. (1)

وفي معرض البيان التعريفي الوافي للنقابة العمالية ، سنقوم بالتطرق الى تعريفها لغويًا وفقهيا وتشريعيًا

أولاً : التعريف اللغوي : الاصل اللغوي من كلمة نقابة انها مشتقة من كلمة نقيب وهو السيد او عريف القوم وامينهم والمقدم عليهم ، وجمعها نقباء وجذرها كلمة نقب ، واساسها ان النقيب من النقب اي ان هنالك من يتكفل بالتنقيب عن اوضاع واحتياجات قومه ويطلع على اخبارهم واحوالهم ويبحث في شؤونهم وينقب عن مناقبهم (2) .

وان النقابة بالكسر هي الاسم وبالفتح هي المصدر على قول سيبويه ، وتمثل الولاية ، وهي جماعة او طائفة لها شؤونها الخاصة يختارون بارادتهم الوكيل عنهم ليمثلهم امام الغير بعنوان النقيب. (3)

ثانياً : التعريف الفقهي : فعرفها بعض الفقهاء على انها (جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة او ارتباط المهن لغرض غير الحصول على ربح مادي وتنشأ بايداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل) (4)، وبالتالي ركز هذا التعريف على تنظيم لا يتقصد الربح ، وبهذا نجده قد شابه في ذلك تعريف المشرع للجمعية او المنظمة غير الحكومية. (5)

في حين أتجه البعض الأخر الى التركيز على هدف النشاط والدفاع عن المهنة بالقول (النقابة هي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم) (6) ، وايضا بانها (جمعية تهدف الى الدفاع عن مصالح اعطائها وتمثيل مهنتهم ، وتتمثل بمجموعة افراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين احوالهم). (7)

ثالثاً: التعريف التشريعي : فنجد ان قانون العمل العراقي النافذ عرفها بانها (منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي واداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم أمام مختلف الجهات وفقاً للقانون) (8).

وسبق تعريفها بنص قانون التنظيم النقابي العراقي النافذ بانها (منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال مالي واداري لتحقيق اغراضها ويمثلها رئيس النقابة) (9)، وهي الممثل القانوني للعمال المنتسبين اليها في كل علاقة عمل بين هؤلاء واصحاب العمل او بسبب النزاع على تطبيق القانون وهي تمثل الحق الشخصي للعامل بحياته ووفاته متى ما طلب منها (10).

ويرجع اهتمام المشرع العراقي بهذا النوع من المنظمات المستقلة باعتبارها المدافعة عن حقوق العمال وربطها بالنظام الاجتماعي للدولة لما مرت به شريحة الفئات العاملة من استغلال ومصادرة للحقوق قبل تاسيس الدولة العراقية (وحتى في عهد الاحتلال والعهد الملكي) ، علما انه سبق وان عرفت في العراق التنظيمات النقابية كنادي منذ فترة طويلة حيث جرت اولى محاولات تاسيس التنظيم النقابي في عهد الانتداب البريطاني عام 1924 ، وبعدها ساهم ذلك التراكم في تاسيس عدد من الجمعيات العمالية والحرفية (11)، حيث تم منح اجازة اول جمعية للعمال في عام 1929 (جمعية أصحاب الصنائع) ، وكانت اغلبية منتسبيها من عمال السكك الحديدية وبنهاية 1933 تم تعديل اسم الجمعية إلى اتحاد عمال العراق. (12)

ولم يسلم العمال ولا نقاباتهم العمالية والمهنية من التدخلات الحكومية في شؤونهم ايضا ابان حكم النظام السابق الذي اصدر قراره المرقم (150) لسنة 1987 وبموجبه حول العمال الى موظفين وكان ذلك بهدف السيطرة والتحكم بالحياة الاقتصادية وربطها بالوزارات المعنية بدلا من النقابات التمثيلية الخاصة بالعمال آنذاك ، على الرغم من ان ذات العام قد شهد اصدار قوانين نظمت العمل النقابي بشكل مباشر وغير مباشر، وهي كل من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 (الملغي) وقانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 النافذ (13) ، وبالتالي يتبين لنا اهمية استحداث النقابة التي تهدف الى حماية العاملين بالمشاريع والمهنة ذاتها من خلال ضمان حقوقهم وحمايتهم من الانتهاكات والاستغلال من قبل الاطراف الاخرى وبالاخص سياسات الادارة الحاكمة وتحكم اصحاب رؤوس الاموال لتلك المشاريع .

الفرع الثاني

خصائص النقابة العمالية

تتمتع النقابة العمالية بجملة من الخصائص المميزة التي تشكل كيانها القانوني، وهو ما يميز النقابة العمالية عن غيرها من التجمعات الاخرى من خلال تمتعها بمجموعة خصائص تميز كيانها عن غيرها :

أولاً/ نظام الجمعية الخاصة : تعد النقابة العمالية صورةً متخصصة من صور الجمعيات، إذ تجتمع فيها أركان الجمعية من حيث تجتمع أشخاص طبيعيين بشكل اختياري لتحقيق غرض غير مادي ذي نفع عام. إلا أنها تتميز بتخصُّصها في تمثيل فئة العمال والدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية. وهذا التخصص هو ما يمنحها طبيعتها "النقابية" المميزة، وهو ما أقرته العديد من التشريعات، كالقانون العراقي الذي وصفها صراحةً بكونها "منظمة" في المادة (1) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987. (14)

ثانيا/ سمة استقلالية الإرادة: تتأسس العضوية في النقابة على مبدأ الحرية والإرادة المنظمة، حيث ينضم العمال إليها اختياراً دون إكراه، وتتمتع النقابة باستقلال إداري ومالي في إدارة شؤونها الداخلية، بما في ذلك انتخاب هيئاتها القيادية بحرية تامة من قبل أعضائها، بعيداً عن أي وصاية أو هيمنة مباشرة من الدولة أو أصحاب العمل ، وتتميز بالحكم الذاتي اذ تحكم النقابة نفسها بنفسها من خلال لوائحها الداخلية التي يضعها أعضاؤها، ما لم تخالف النظام العام أو الأحكام القانونية النافذة. (15)

ثالثا/ الطابع المهني: الغاية الأساسية للنقابة هي الدفاع عن مصالح الأعضاء العمال وتحسين أوضاعهم المهنية ومن هذا المنطلق، يتصف نشاطها بالطابع المهني المحض. ولا يجوز لها التحول إلى منظمة تجارية تهدف للربح، أو منظمة دينية أو سياسية بشكل أساسي، لأن ذلك يُخِلُّ بالغرض الذي أسست من أجله ، ويستثنى من ذلك القيام بأنشطة اجتماعية تخدم الأعضاء أو استثمار فائض أموالها بما يعزز مواردها المالية، شريطة أن يبقى ذلك وسيلة لتحقيق أهدافها النقابية الأساسية وليس غاية قائمة بذاتها. (16)

رابعا/ صفة الديمومة والاستمرارية: تتميز النقابة بأنها كيان دائم مستمر ومستقر، وليست تجمعاً ظرفياً أو مؤقتاً ينتهي بتحقيق مطلب محدد. فهي تُنشأ وفق إجراءات قانونية منظمة، وتخضع – بعد الترخيص لها – للرقابة الإدارية لضمان التزامها بالقانون في ممارسة أنشطتها. وترجع ضرورة هذه الديمومة إلى طبيعة علاقات العمل نفسها، التي تتسم بالاستمرارية وتتأثر بمتغيرات اقتصادية واجتماعية مستمرة، مما يستلزم وجود ممثل دائم للعمال للتعامل مع هذه المتغيرات.

خامسا/ تمتعها بالشخصية المعنوية: تمنح التشريعات النقابة العمالية الشخصية المعنوية المستقلة عن شخصيات أعضائها المؤسسين والعمالين فيها. وهذا التمتع يُعدّ من أهم أركان كيانها القانوني، حيث يُحوّلها اكتساب الأهلية القانونية الكاملة (التملك، التعاقد، التقاضي) وممارسة حقوقها والقيام بواجباتها بصفتها الذاتية أمام الجهات كافة ، (17)، وبالتالي لها إصدار لوائح وقرارات داخلية تنظم شؤونها وشؤون أعضائها في الحدود التي يسمح بها القانون والنظام الأساسي. (18) .

سادسا/ الخضوع الى نظام قانوني محدد: تنشأ النقابة العمالية في ظل نظام قانوني محدد (دولة معينة)، وتتمتع بجنسية تلك الدولة ويُثار جدل فقهي حول طبيعتها القانونية تبعاً لذلك: فذهب اتجاه إلى اعتبارها من أشخاص القانون العام، نظراً لدورها العام في تنظيم علاقات العمل والمشاركة في صنع السياسات الاجتماعية، مما يخضع أموالها وأنشطتها لحماية وقواعد القانون العام وهذا ما نجده في التشريع العراقي (19)، بينما يرى اتجاه آخر أنها تظل في أساس تكوينها من أشخاص القانون الخاص، كونها تتأسس بإرادة أفراد، وتخضع في علاقاتها الداخلية ومع أعضائها في الأصل لأحكام القانون الخاص، ما لم ينص القانون على غير ذلك العام (20) ، ويبقى هذا التصنيف مرهوناً بالنظام القانوني لكل دولة.

المطلب الثاني

مزايا واهداف النقابة العمالية

سنأتي في هذا المطلب ببيان الاختلافات والتشابهات بين النقابة العمالية وما يماثلها من كيانات او تجمعات اخرى وذلك في الفرع الاول ، ثم سنوضح الاهداف والغايات التي تنشدها النقابة العمالية لتحقيقه ، وهي بذات الوقت تمثل الاساس من وراء ايجادها وذلك في الفرع الثاني .

الفرع الاول

التمييز بين النقابة العمالية والكيانات المشابهة لها

يستلزم الفهم الدقيق لطبيعة النقابة العمالية ووظيفتها التمييز الواضح بينها وبين عدد من الكيانات والتنظيمات التي قد تتداخل معها في بعض السمات أو الأهداف الجزئية، مع وجود فوارق جوهرية تحدد كيان كل منها على حدة. ويمكن إبراز هذه الفروق على النحو التالي:

اولا/ النقابة العمالية والنقابة المهنية: يتجلى الفارق الأساسي بينهما في الطبيعة القانونية والعلاقة بالمهنة، حيث تقوم بتنظيم مهنة محددة ، فالنقابة تعد من اشخاص القانون العام ويتم انشاءها بقانون، وقد يشترط القانون في الغالب الانضمام الإلزامي لها كشرط لمزاولة المهنة ذاتها كما في مهنة المحاماة ، حيث تشترط المواد (1) و(2/ثانيا) و (12) و (16) من قانون المحاماة العراقي رقم (173) لسنة 1965 الناقد شرط التسجيل بجدول المحامين لمن يريد ممارسة المهنة (21)، بينما تقوم النقابة العمالية على مبدأ حرية التنظيم النقابي وتنشأ بارادة مكوئنها ، حيث يكون انضمام العامل إليها أو عدم انضمامه طوعياً، ولا يؤثر هذا الاختيار على حقه في العمل أو الاستمرار فيه. (22)

ثانيا/ النقابة العمالية والتكتل العمالي: يكمن الفرق الجوهري بينهما في طبيعة التنظيم ومدى استمراريته واتساع أهدافه. فالتكتل العمالي (أو التجمع العمالي المؤقت) هو تجمع ظرفي ومؤقت، ينشأ غالباً للدفاع عن مطلب محدد أو للرد على إجراء معين، وينتهي بتحقيق هذا المطلب أو الفشل فيه، وكثيراً ما يتجلى في شكل إضراب محدود. أما النقابة العمالية فهي كيان دائم ومستقر، يتمتع بالشخصية المعنوية، ويهدف إلى تمثيل

العمال والدفاع عن مصالحهم وتحسين أوضاعهم عبر وسائل متعددة تتجاوز في نطاقها القضايا المباشرة لشروط العمل إلى مجالات التدريب والحماية الاجتماعية والمشاركة في صنع السياسات.(23)

ثالثاً/ النقابة العمالية و الشركة: يتمثل الفارق الرئيسي في الغاية الأساسية من التأسيس. فالشركة بمختلف أشكالها هي منظمة اقتصادية غايتها الربح المادي وبالمقابل فإن الهدف الأساسي للنقابة العمالية هو الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها والارتقاء بأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، فهي كيان غير هادف للربح، ولا تتدخل في العمليات الاستثمارية أو التجارية بشكل مباشر..(24)

رابعاً/ النقابة العمالية والجمعية: عرف المشرع العراقي في المادة (50) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 النافذ ان الجمعية (جماعة ذات صفة دائمة مكونة من عدة اشخاص طبيعية او معنوية لغرض غير الربح المادي) ، وتدرج النقابة العمالية في الأصل تحت المفهوم العام للجمعية، حيث تشترك معها في سمة عدم السعي لتحقيق الربح. إلا أن النقابة تمثل صورة متخصصة من صور الجمعيات، فهي جمعية تخصص لغرض محدد وهو تمثيل فئة العمال والدفاع عن حقوقهم وبينما يكون مجال الجمعيات أوسع ليشمل أي غرض غير مادي (ثقافي، خيري، اجتماعي...) ، فإن مجال النقابة محدد بعلاقات العمل والشؤون المهنية للعمال.(25)

خامساً/ النقابة العمالية والغرفة التجارية: يقع التمييز هنا في طبيعة الفئة المُمثَّلة والغرض من التمثيل ، وتقبل في عضويتها التجار والشركات التجارية استناداً الى المادتين (17) و (18) من النظام الداخلي لاتحاد الغرف التجارية العراقية رقم (1) لسنة 1989 ، وتقوم بمهمة تسجيل الاسماء التجارية والقيود في السجل التجاري وفق المادة (3) من قانون اتحاد الغرف التجارية العراقية رقم (43) لسنة 1989 النافذ ، فالغرفة التجارية هي هيئة تهدف الى رعاية المصالح التجارية وتسهيل الأعمال وتطوير وتنمية النشاط التجاري والصناعي في الدولة ، أما النقابة العمالية فتمثل الأجراء (العمال والموظفين) الذين يعملون تحت تبعية صاحب العمل، وتركز على علاقة العمل والأجور وظروفه.(26)

سادساً/ النقابة العمالية وحزب العمال: يتمثل الفرق الأساسي في الوسيلة والهدف السياسي المباشر. فحزب العمال هو تنظيم سياسي، يهدف في المقام الأول إلى الوصول إلى السلطة أو التمثيل في المجالس التشريعية (كالبرلمان) لتحقيق برنامج سياسي واقتصادي يخدم مصالح الطبقة العاملة بشكل أوسع، من خلال تشريعات وإعادة توزيع الثروة، بينما النقابة العمالية هي تنظيم مهني اجتماعي، ووسيلتها الأساسية هي المفاوضات الجماعية والضغط المباشر على أصحاب العمل أو الحكومة في نطاق علاقات العمل، حتى لو كانت تشارك في الحياة العامة وتؤثر في السياسات بشكل غير مباشر.(27)

الفرع الثاني

اهداف النقابة العمالية

نجد دائماً إن تأسيس أي منظمة او جمعية وبالاخص إن كانت غير ربحية ، إن تؤسس لها مجموعة من الغايات التي تنشد تحقيقها وحمايتها ، وهذا ما نلمسه بوضوح في اساس بروز النقابات العمالية التي نصت على البعض من اهدافها بشكل رسمي بموجب القوانين وهي (28):

اولاً/ الحماية القانونية لحقوق العاملين بمهنة محددة: تقوم النقابة بدور الحارس القانوني للضمانات والحريات والاستحقاقات المقررة للعاملين في مواجهة أي تعسف أو إخلال من قبل إدارة العمل، وذلك عبر آليات متعددة تسعى من خلاله الى الحفاظ على حقوق العمال وضمان حرياتهم واستحقاقاتهم عندما تتصرف الإدارة بشكل سيئ.(29)

ثانياً/ تعزيز التنمية الإنتاجية: يسهم نشاط النقابة في رفع كفاءة الإنتاج وجودة السلع أو الخدمات، ومواكبة التطورات التكنولوجية والمهنية في القطاع. ويتم ذلك من خلال إطلاق برامج تنمية القدرات، كتنظيم الدورات التدريبية المتخصصة، وعقد الندوات والمؤتمرات الدورية، ونشر الوعي بأهمية الجودة. مما يعكس إيجاباً على استدامة الإنتاج ورفع القدرة التنافسية، حيث يرتبط تطوير الإنتاج وديمومته بصورة وثيقة بضمان حقوق العاملين ورفع كفاءتهم.

ثالثاً/ التثقيف القانوني وتنمية الوعي المهني للعمال: توعية العامل بحقوقه وواجباته القانونية وبالاهمية الاقتصادية والاجتماعية لمهنته وصولاً الى التنمية المهنية المستدامة والعمل على تشجيع العامل من خلال تطوير مهاراته وقدراته المهنية باستمرار ، ورسم الآليات القانونية والسلمية للمطالبة السلمية بالحقوق، بما يوازن بين المصلحة الخاصة للعامل والمصلحة العامة ، وتعمل النقابة على محاربة أشكال التمييز في العمل (كالتمييز بسبب العرق، الجنس، الإعاقة)، والسعي لتحقيق المساواة الفعلية بين جميع العمال، وصون كرامتهم الإنسانية في بيئة العمل، ويقع على عاتق العمال ثقافة احترام النظام القانوني الساري لدى ممارستهم لحقوقهم المشروعة الذي يجب ان لا يمس بالضمانات القانونية في حماية تلك الحقوق .(30)

رابعاً/ تفعيل مبدأ احترام قواعد العمل وضرورة الالتزام به : غرس قيم الالتزام والإخلاص والعمل على بناء شخصية عاملة تلتزم طواعية بأحكام نظام العمل وتؤدي واجباتها بإخلاص ، وضمان المعرفة بالقواعد و تزويد العامل بالمعرفة الكافية بأنظمة العمل ولوائحه الداخلية لضمان

التزامه بها ، وضمان حرية التنظيم والاختيار من خلال احترام حرية العامل في اختيار العمل المناسب، وضمان حقه الدستوري والقانوني في الانضمام للنقابة أو تغييرها، وفق الضوابط المنصوص عليها في القانون والنظام الأساسي للنقابة وتحفيز التميز والإبداع وذلك بتبني سياسات تحفيزية مثل منح الجوائز والتقدير للتميز في أدائهم لصناعة نماذج قدوة وتعزيز روح التنافس الإيجابي. (31)

خامساً/ تعزيز معايير الصحة والسلامة المهنية : السعي الدؤوب لتأمين بيئة عمل آمنة، والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية. وتعد المكاسب التشريعية والميدانية في هذا المجال من أبرز إنجازات الحركة النقابية عالمياً وتأمين حياة العمال من الحوادث والأمراض أثناء ممارسة عملهم وضمان استحقاقهم للرواتب التقاعدية في حالة العجز أو الوفاة أو الشيخوخة ، وكذلك تأمين الضمان الاجتماعي والمزايا من خلال استخدام سلطة المفاوضة الجماعية لتحسين شروط العمل، وضمان الحقوق المتعلقة بالأجور المناسبة، والمعاشات التقاعدية الكافية، والتأمين الصحي، والإجازات، وأجور العمل الإضافي، وغيرها من أشكال الضمان الاجتماعي. (32)

سادساً/ التمثيل القانوني للأعضاء أمام الغير: تمثل النقابة العمالية الشخصية المعنوية الموحدة للأعضاء، وتمارس نيابة عنهم جملة من الصلاحيات، والتي أهمها تفعيل ضغط المفاوضة الجماعية وذلك بإبرام اتفاقيات العمل الجماعي التي تنظم العلاقة بين مجمل العمال وصاحب العمل، وهي الآلية القانونية الأرقى لحماية الحقوق ، والتمثيل القضائي والدفاع وذلك بتمثيل العمال أو الدفاع عن حقوقهم أمام الجهات القضائية المختصة في المنازعات العمالية، بحكم تمتعها بالشخصية القانونية ، واداء الوساطة من خلال استخدام ثقلها الجماعي لتنبية إدارات الشركات والمؤسسات (محلياً وعالمياً) إلى حالات الانتهاكات أو سوء الإدارة التي قد تقع في فروعها أو مشاريعها التابعة، والتي قد تكون غير معلومة للإدارة العليا ، وممارسة التأثير وخلق التوازن ، حيث تعمل كقوة ضغط قانونية ومجتمعية متوازنة لدفع المؤسسات إلى الالتزام بمعايير العمل، وتحقيق التكافؤ بين متطلبات الإنتاج وحقوق العاملين الأساسية. (33)

المبحث الثاني

البيان النقابي العمالي

سنتطرق في هذا المبحث الى بيان اليه تشكيل اللجان النقابية والتي تمثل اساس تكون النقابات العامة وبعدها سنبين اليه تكوين النقابة العامة وذلك في المطلب الاول ، اما المطلب الثاني سنبين فيه اليه تكون الاتحادات النقابية العامة سواء على المستوى الاقليمي ام على مستوى الدولة وذلك في المطلب الثاني

المطلب الاول

اللجان والنقابات العمالية

يقوم التنظيم النقابي على هرم في قاعدته اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية تلوها النقابة العامة (34) ، وعليه سنبين اليه تشكيل تلك النواة النقابية ، وذلك حسب ما جاء بالتشريعات العراقية ومن ثم كيفية تكوين النقابة العامة ، وذلك في ادناه :

الفرع الاول

اللجنة النقابية

تعد اللجنة النقابية الوحدة التنظيمية الأساسية للحركة النقابية ، وهي بمثابة التنظيم النقابي الأولي المعترف به على مستوى المنشأة أو المشروع الاقتصادي أو مجموعة المشاريع المترابطة، حيث يحق للعاملين في مشروع اقتصادي واحد أو في مجموعة مشاريع متقاربة النشاط ضمن القطاعات الصناعية أو التجارية أو الزراعية أو الخدمية تأسيس لجنة نقابية واحدة إذا توافرت مجموعة من الشروط كأن لا يقل عدد العاملين الراغبين في التأسيس عن (خمسین) عاملاً ، وأن تُصنف المهن التي يزاولها هؤلاء العاملون - بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية - ضمن فئة المهن المستقلة أو المترابطة أو المتشابهة.

اما من حيث الاجتماع التأسيسي للجنة ،حيث يعقد العمال المؤهلون لتأسيس اللجنة النقابية اجتماعاً تأسيسياً يتم فيه تحرير محضر يُثبت أسماء الحاضرين وعناوينهم والمهن التي يزاولونها ، والإعلان عن الإرادة المشتركة لتأسيس لجنة نقابية لمهنتهم ، وكذلك اعتماد مشروع نظام داخلي للجنة النقابية ، وايضا انتخاب أعضاء المكتب التنفيذي للجنة النقابية.

ويتم انتخاب أعضاء المكتب التنفيذي للجنة النقابية الذي يجب ان يتكون من عدد لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة أعضاء وفقاً للتعليمات والإجراءات النموذجية التي يصدرها الاتحاد العام لنقابات العمال ، ويتولى أعضاء المكتب المنتخبون فور انتخابهم انتخاب رئيس للجنة النقابية وأميناً للصندوق من بينهم ، ويرسل محضر الاجتماع التأسيسي والنظام الداخلي المعتمد إلى اتحاد نقابات عمال المحافظة المختص لإحاطته علماً وإتمام إجراءات التسجيل ، ويشترط فيمن ينتخب لعضوية المكتب التنفيذي لأي لجنة نقابية أن يكون عراقي الجنسية ، وممن أتموا الثامنة عشرة من العمر ، وان يكون غير محكوم عليه بجناية أو بجنحة محلة بالشرف والأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره ، وايضا ممن يجيدون القراءة والكتابة.

وتتكون الهيئة العامة للجنة النقابية من جميع أعضاء اللجنة المسددين لاشتراكاتهم السنوية بالكامل، وتمثل أعلى سلطة فيها ، حيث تختص الهيئة العامة برسم السياسة العامة للجنة النقابية والإشراف على نشاطات مكتبها التنفيذي وفقاً للصلاحيات والوسائل وطريقة العمل التي يحددها النظام الداخلي للجنة في إطار أحكام هذا القانون والأنظمة النافذة. (35)

الفرع الثاني

النقابة العامة

النقابة هي منظمة عمالية طوعية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة، وتتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري لتحقيق أغراضها المنصوص عليها في قانون النقابات وهذا النظام، ويمثل النقابة رئيسها، وتعتبر الممثل القانوني الوحيد لأعضائها المنتسبين في كل ما يتعلق بعلاقات العمل القائمة بينهم وبين أصحاب العمل، أو في أي نزاع ينشأ بسبب تفسير أو تطبيق أحكام القانون.

اما بالنسبة لنشئتها ، حيث يحق لكل لجنيتين نقابيتين أو أكثر تمثل العاملين في مهنة واحدة ضمن نطاق محافظة واحدة أن تقدم بتأسيس نقابة واحدة لتلك المهنة ، ويعقد أعضاء المكاتب التنفيذية للجان النقابية الراغبة في التأسيس اجتماعاً تحضيرياً يتم فيه تحرير محضر بتوثيق أسماء الحاضرين وعناوينهم ومهنتهم مع الإعلان عن الإرادة المشتركة لتأسيس نقابة لمهنتهم وفق نظام داخلي مقترح. وينتخب الحاضرون من بينهم خمسة أعضاء لتشكيل "الهيئة المؤسسة"، التي تتولى نيابة عنهم إجراءات تسجيل النقابة

تبعاً للإجراءات تقدم الهيئة المؤسسة طلباً خطياً إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مرفقاً به خمس نسخ من محضر الاجتماع التأسيسي ، والوثائق المؤيدة للمعلومات الواردة في المحضر ، ومشروع النظام الداخلي للنقابة ، ويقع على عاتق الوزارة فحص وثائق التأسيس والبت في الطلب خلال مهلة أقصاها (أربعة عشر) يوماً من تاريخ استلامه ، ولها خلال هذه المدة: المصادقة على وثائق التأسيس ، وإعادة الوثائق إلى الهيئة المؤسسة لاستكمال النواقص أو تصحيح الأوضاع ، ويكون قرار الوزارة برفض التأسيس أو اشتراط تعديلات جوهرية قابلاً للطعن أمام محكمة العمل المختصة خلال (ثلاثين) يوماً من تاريخ إبلاغ الهيئة المؤسسة به. ويكون حكم المحكمة في هذا الطعن باتاً ، وإذا انقضت المهلة القانونية دون رد من الوزارة يعتبر ذلك بمثابة موافقة ضمنية على تأسيس النقابة ، ويعد إبلاغ الوزارة الهيئة المؤسسة بمصادقتها على التأسيس إعلاناً رسمياً بتأسيس النقابة، وعليه تقوم الهيئة المؤسسة فوراً بالإعلان عن التأسيس عبر وسائل الإعلام المناسبة ودعوة جميع العاملين في المهنة ضمن المحافظة للانتساب للنقابة وفق شروط نظامها الداخلي مع تحديد موعد لانعقاد الاجتماع التأسيسي الأول للهيئة العامة للنقابة بعد مدة لا تقل عن (ثلاثين) يوماً من تاريخ أول إعلان.

اما فيما يتعلق بالهيئة العامة وانتخاب المكتب التنفيذي ، حيث يعقد الاجتماع التأسيسي الأول للهيئة العامة للنقابة في الزمان والمكان المحددين في الدعوة ويرأس هذا الاجتماع قاضي محكمة العمل المختصة الذي يتولى إدارته وضبط إجراءاته ، ويتوافر النصاب القانوني للاجتماع بحضور أكثرية أعضاء المكاتب التنفيذية للجان النقابية المؤسسة ، اذ يقوم الحاضرون بانتخاب أعضاء المكتب التنفيذي للنقابة الذي يتكون من عدد لا يقل عن خمسة ولا يزيد على سبعة أعضاء، وفقاً للتعليمات النموذجية التي يصدرها الاتحاد العام لنقابات العمال. اما بالنسبة لتشكيل المكتب ،حيث يجتمع أعضاء المكتب التنفيذي المنتخبون فور انتهاء عملية الانتخاب لانتخاب رئيس للنقابة ونائباً للرئيس ومسؤولاً للشؤون المالية من بينهم ، و يحضر قاضي العمل محضراً مفصلاً بجميع إجراءات الاجتماع ونتائج الانتخاب.

وتتكون الهيئة العامة للنقابة من أعضاء المكاتب التنفيذية لجميع اللجان النقابية المرتبطة بالنقابة، وهي أعلى سلطة فيها ، اذ تختص الهيئة العامة على وجه الخصوص بالنظر في إقرار الموازنة السنوية للنقابة والحساب الختامي ، ومناقشة وإقرار أو رفض أو تعديل التقرير السنوي الذي يقدمه المكتب التنفيذي عن نشاطات النقابة ، وانتخاب أعضاء المكتب التنفيذي للنقابة ، والموافقة على المنهاج السنوي للعمل النقابي ، واتخاذ قرار حل النقابة وتصفية أموالها.

اما من حيث انعقاد الهيئة العامة ، حيث تجتمع الهيئة العامة اجتماعاً عادياً مرة واحدة على الأقل في كل سنة ، وايضا لها ان تجتمع اجتماع غير العادي ، حيث يجوز دعوة الهيئة العامة لاجتماع استثنائي بناء على طلب من أكثرية أعضاء المكتب التنفيذي أو بناء على طلب موقع من ربع أعضاء الهيئة العامة على الأقل، ويقصر جدول أعمال الاجتماع غير العادي على البنود المدرجة في طلب الدعوة ، و يكون انعقاد الهيئة العامة

صحيحاً بحضور ثلثي أعضائها على الأقل، وتتخذ القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين ما لم ينص النظام الداخلي على نسبة أعلى لأمر محددة ، ويرأس جلسات الهيئة العامة رئيس النقابة أو نائبه في حالة غيابه ، وفي حال غيابهما معاً تنتخب الهيئة رئيساً للجلسة من بين أعضائها الحاضرين (36)

المطلب الثاني

الاتحادات النقابية

نجد إن اغلب التشريعات العمالية الخاصة بالتنظيم النقابي تضيف قاعدة اخرى ضمن هذا الهرم النقابي بان تمنح صلاحية تكوين اتحادات نقابية اقليمية (37) ، أي ضمن الحدود الادارية للمحافظة او الاقليم يكون تسلسلها الهرمي بين النقابات والاتحاد العام للنقابات ، على إن يكون الاتحاد العام للنقابات اعلاها في الهرم النقابي ، وبالتالي فان جميع اللجان والنقابات والاتحادات العمالية يجب ان تخضع في تأسيسها لقانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 النافذ (38)، وهذا ما سنبينه في ادناه .

الفرع الاول

اتحادات نقابية اقليمية

يجوز قانونا لنقابتين أو أكثر ضمن الحدود الإدارية للمحافظة ان تنتفق لتأسيس اتحاد لنقابات عمال المحافظة، ويتمتع هذا الاتحاد بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري، ويمثل رئيس الاتحاد في جميع العلاقات والتعاملات ضمن النطاق المكاني للمحافظة (39)، ويمارس اتحاد نقابات عمال المحافظة صلاحياته في إطار الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون، ووفقاً لما يرد في نظامه الداخلي أو ما يكلف به من قبل الاتحاد العام لنقابات العمال ، حيث يتولى على وجه الخصوص مهام رسم السياسات العامة وتخطيط العمل النقابي داخل المحافظة لضمان تحقيق التنسيق والانسجام والتكامل بين أنشطة النقابات الأعضاء وفعاليتها ، وايضا الإشراف على شؤون اللجان النقابية في المنشآت غير المرتبطة بنقابة مهنية، ومتابعة أعمالها ومراقبة شؤونها المالية، وكذلك إعداد التقارير الدورية المتعلقة بالشؤون النقابية والعمالية السائدة في نطاق المحافظة.

اما من حيث تكوين الهيئة العامة ،اذ تتألف الهيئة العامة لاتحاد نقابات عمال المحافظة من أعضاء المكاتب التنفيذية للنقابات الأعضاء، بالإضافة إلى أعضاء مكاتب اللجان النقابية غير المرتبطة بنقابة ، و تجتمع الهيئة العامة لانتخاب أعضاء المكتب التنفيذي للاتحاد، الذي يتكون من عدد لا يقل عن خمسة ولا يزيد على سبعة أعضاء وفقاً للتعليمات والإجراءات التي يقرها الاتحاد العام لنقابات العمال ، اذ ينتخب أعضاء المكتب التنفيذي لاتحاد نقابات عمال المحافظة من بينهم رئيساً للاتحاد ونائباً للرئيس ومسؤولاً للشؤون المالية(40) ، ونتيجة لذلك توجد الاتحادات النقابية العمالية على مستوى الاقليمي في عدد من المحافظات العراقية، منها اتحاد نقابات العمال في البصرة واتحاد نقابات العمال في كركوك وغيرها.

الفرع الثاني

الاتحاد العام لنقابات العمال

نشأته يكون لكل نقابتين او اكثر تاسيس اتحاد وكذلك يجوز دمج اتحادين او اكثر في اتحاد واحد وايضا بالامكان تاسيس اتحادات مهنية حسب الحرفة او المهنة ولها فروع تتمتع بالشخصية المعنوية ونظام داخلي ينظم العضوية والاجتماعات واتخاذ القرارات وسير العمل فيها. (41)

ويقوم اتحاد نقابات عمال في عموم الدولة بمهمة تمثيل المصلحة المشتركة للمهن جميعا ، فتكون الهيئة العليا المشرفة والتي تتولى الاشراف على نشاطات التنظيمات النقابية الأدنى وعلى مشروعية تصرفاتها ، مما يقتضي منحها الشخصية المعنوية للتصرف أزاء الارتباطات الدولية والأقليمية ناهيك عن الدور النقابي والاجتماعي لتطوير عموم العمال ، ويلاحظ أن طريقة إدارة الأتحاد أكثر تعقيدا من إدارة النقابة ليتكون من اثنين أو ثلاثة مكاتب أو هيئات. (42)

إلا انه يلاحظ في العراق صدور قرارين حكوميين في 2011/4/17 سحب بموجبهما الاعتراف بالاتحاد العام بنقابات العمال والنقابات التابعة له وجرى تشكيل لجنة تحضيرية وزارية لوضع اليد على الاصول المالية لاتحاد النقابات (43)، وقد اثار ذلك القرار حفيظة الراي العام والنقابات العمالية الدولية لعدة مصادر لحقوق العمال ومكتسباتهم طوال السنين الماضية وكذلك يتنافى النهج الديمقراطي للدستور العراقي والاعراف الدولية. (44)

وكان ذلك تماشيا مع التشريعات النافذة التي تتطلب اتحاداً واحداً تعترف به الحكومة حيث كانت توجد ثلاثة اتحادات عمالية تتنازع الشرعية، وهي (الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق) و(الاتحاد العام لنقابات عمال العراق) و(الاتحاد العام للنقابات في جمهورية العراق) لم يتمكنوا

من تحقيق الانسجام بينهم ، حيث عقد مؤتمر لاجل ذلك عام في 2012/7/24 غاب عنه ممثلو اليسار الذين ساروا إلى إجراء انتخاباتهم الخاصة بتاريخ 2012/9/23، ليصبح لدينا حالياً اتحادان رئيسيان هما (الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق - GFIW) و(الاتحاد العام لنقابات عمال العراق - GFITU)⁽⁴⁵⁾.

ويلاحظ التوجه الحكومي الى الاعتراف بالاتحاد العام لنقابات العمال في العراق ، حسب كتاب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ذي العدد (11366) في 2020/10/12 المعنون الى فروع نقابات العمال بان الممثل الشرعي للنقابات العمالية هو الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق وملحقه الكتاب ذي العدد (13087) بتاريخ 2020/11/4 الذي يؤيد وقوف الوزارة على مسافة واحدة مع النقابات والاتحادات العمالية، وكذلك مضمون كتاب مجلس القضاء الاعلى الذي اتى اجابة على كتاب الاتحاد العام لنقابات عمال العراق ذي العدد (172) في 2020/12/15 طلبهم بترشيح قاضي للاشراف على الانتخابات النقابية بان اتحادهم لا يملك الشخصية المعنوية وفق القانون وان الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق هو الممثل القانوني والشرعي ، واكد على اهمية استمرارية التمثيل النقابي للاتحاد العام لنقابات العمال من خلال قرار مجلس الدولة المرقم (2025/79) بتاريخ 2025/5/13 بان النقابات العمالية العامة المستحدثة وفق قانون التنظيم النقابي للعمال رقم(52) لسنة 1987 ان لها حق المشاركة في انتخابات الدورة النقابية للاتحاد العام لنقابات العمال . (46)

المبحث الثالث

الاحكام القانونية للنقابات العمالية

ان ظهور النقابات العمالية ما هو إلا إنعكاساً طبيعياً للظروف الاقتصادية ثم إجتماعية للعمال ، وذلك لكونهم يمثلون الطرف الاضعف في علاقة العمل وبحاجة الى إعادة التوازن في هذه العلاقة بشتى الطرق ، وبدا بذلك تكتلهم بتنظيم داخلي ذا أهداف محددة لحماية مصالحهم ، حيث ظهرت مجموعة من المبادئ العامة التي تحكم تكوين تلك النقابات والقواعد العامة المتعلقة بالانتساب اليها والتي تعد البداية للعمل النقابي . وهذا ما سببته في المطلب الاول ، ومن ثم سنتكلم عن الاحكام القانونية الخاصة بنهاية تلك النقابات والمتمثل بحلها تلك وما يترتب عليه من اثار في المطلب الثاني .

المطلب الاول

المبادئ الحاكمة والانتساب

سنتطرق في هذا المطلب الى المبادئ الحاكمة في تكوين التنظيمات النقابية وذلك في الفرع الاول ، ثم سنخرج على الشروط الواجب توافرها للانضمام الى أي من التنظيمات النقابية العمالية ، وايضا سنبين طرق زوال الانتساب النقابي وذلك في الفرع الثاني .

الفرع الاول

المبادئ الحاكمة لتنظيم النقابي

إن اساس أي تنظيم يعتمد في وجوده ورؤيته على مجموعة من القواعد او المبادئ التي تكون الصورة الواضحة للقيام بعمله وفي ذلك النطاق قد تطرأ بعض الظروف والتعديلات التي يمكن لها إن تغير من بعض التفاصيل ، إلا إن المبادئ العامة ستبقى كما هي ومن غير الممكن تبديلها او تجاوزها ومنها :

اولاً/ مبدأ الحرية النقابية: إن النقابات تؤسس بداية لوجود رغبة عمالية بتشكيلها لذا فهي تنشأ بارادة من مجموعة من العمال الذين لا يحق لهم إن يفرضوا ارادتهم على العمال الاخرين بالانضمام اليها إلا في حالة الاقناع ، عليه يكون للعامل الحرية الكاملة في الانضمام للنقابة او حتى الانسحاب منها او البقاء دون الانضمام اليها مع ممارسة عمله المعتاد (47) ، فلا سلطان للجنة النقابية او النقابة العامة او الاتحاد النقابي على العمال المنسحبين او غير المنضمين ، فلا يجوز لاي تنظيم نقابي إن يشرط على اصحاب العمل الامتناع عن التعاقد مع العمال غير المنتسبين تحت أي ذريعة كانت . (48) ، وقد ورد نص ذلك صراحة في التشريع العمالي العراقي (حظر رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه الى النقابة او التخلي عن عضويتها) (49) ، وبحسب للمشرع العراقي انضمامه الى الاتفاقية الدولية رقم (87) لعام 1948 والمتعلقة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والتي تعد من الخطوات المهمة في سبيل تعزيز الحرية النقابية وفق المعايير الدولية والانضمام الى المنظمات الدولية الخاصة بالعمال واصحاب العمل . (50)

ثانياً/ مبدأ التعددية النقابية: إن الاخذ بمبدأ حرية النقابة يؤدي الى امكانية تعدد النقابات العامة عن المهنة الواحدة وانشاء اكثر من لجنة نقابية في المنشأة الواحدة ، حيث يمكن إن تتعدد النقابات العمالية بأن يكون هنالك اكثر من نقابة خاصة بعمال في مهنة معينة ، وبذلك اتت اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (87) ورقم (98) التي نصت على منع الاحتكار النقابي ، وهذا يمثل اساس الديمقراطية وقبول الرأي الاخر والنظر

في سلامته وصحة تطبيقه من قبل الآخرين الذين يشتركون معه في ذات الاهداف مع المحافظة على استقلال كل تنظيم عمالي عن الاخر وبالتالي سيبرز نشاطه وثقل كتلته ولذلك ظهر لنا مصطلح (النقابة الاكثر تمثيلا) في اصول التنظيم النقابي ، غير اننا نجد ان البعض من الفقهاء وحتى التشريعات قيدت هذه الحرية بمنع تكوين اكثر من لجنة نقابية واحدة في شركة معينة لذات المهنة او تكوين اكثر من نقابة عمالية تضم عمال مهنة معينة في منطقة محددة ، وذلك لضمان عدم تشتت الجهود النقابية وحماية الطبقة العاملة من التمزق ، ومما يوفر لها الاستقلال والاستقرار⁽⁵¹⁾.

ثالثا/ مبدأ الرقابة الحكومية: رغم ان النقابات العمالية تنشأ بارادة العمال انفسهم وتدار من قبل من ينتخبونه الا ان ذلك لا يمنع من ان تقوم الدولة بواجب الرقابة على اعمال النقابة لما تمثله من شريحة مهمة في البلد واساس التقدم الصناعي والخدمي لاي دولة متطورة ، حيث ان بداية انشائها يحتاج إلى رخصة حكومية متمثلة بالموافقة على نظامها الداخلي من قبل الجهة المختصة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) والمصادقة على اوراق التأسيس⁽⁵²⁾، وكذلك تضمن اموالها بالحماية القانونية كحرمة الاموال العامة ، حيث تودع اموالها النقدية في المصارف الحكومية وتخضع العمليات الحسابية إلى تدقيق ديوان الرقابة المالية⁽⁵³⁾ ، وذلك للتأكد من سلامة التصرف بها من قبل ممثلين العمال المنتخبين .

رابعا/ مبدأ القيادة الجماعية والعمل الجماعي: تتخذ القرارات النقابية بناء على رأي الاغلبية العمالية فهو قرار جماعي يتخذ من قبل إدارة النقابة وقاعدتها وضمن الاطار الخاص بالمهام النقابية لكي يتحمل الجميع مسؤولية القرار المتخذ ويكونوا صفا واحدا في مواجهة ما قد تكتنفه او تلاقبه تلك القرارات من صعوبات وتحديات والتي يهدف منها الصالح العام النقابي ، فمثلا للنقابة ان تبرم اتفاقات عمل جماعية نيابة عن منتسبيها⁽⁵⁴⁾، اما القرارات التي تصدر بشكل فردي ممثلاً برئيس النقابة مستغلا منصبه القيادي ، فيعد قرار فردي مبني على ديكتاتورية الفرد الواحد والقرار الواحد ، ويتحمل الاخير المسؤولية كاملة عن اثار القرار المتخذ وليست إدارة النقابة⁽⁵⁵⁾ ، ومنح النقابات العمالية صلاحية اجراء المفاوضات الجماعية مع اصحاب العمل ومنظماتهم للوصول الى تفاهات جماعية بما يخدم حقوق العمال وفق ما ورد بقانون العمل العراقي النافذ والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل العراق.⁽⁵⁶⁾

خامسا/ مبدأ النقد الذاتي وتقبل الرأي المعارض: النقد والنقد الذاتي هو اساس استمرار وجود التنظيم النقابي ، وان المراجعة النقدية تنطبق على الجميع بدون إستثناء سواء عضو نقابة أو عضو مجلس إدارة نقابة أو عضو قيادي في الإتحاد العام ، فالجلسة النقدية هي ضرورية في كلا الحالتين لتكون مرجعية تاريخية للطبقة العاملة من حقها أن تتطلع عليه.⁽⁵⁷⁾

الفرع الثاني

الانتساب النقابي وزواله

إن توافر شرائط العضوية في العامل المتقدم للانضمام لا يجوز رفض عضويته ، ومقابل ذلك لا يجوز إجبار العامل على الانضمام للمنظمة النقابية أو اكراهه على الانسحاب منها ، لذا سنتطرق في هذا الفرع الى بيان شروط الانضمام لعضوية النقابات العمالية وما هي اسباب زوالها.

اولا/ شروط الانضمام النقابي: نجد ان معظم النقابات العمالية قد اوجدت شروط منصوص عليها في انظمتها الداخلية لانضمام الافراد اليها ، وغالبا ما تكون شروط واضحة وغير معقدة حيث الهدف منها كسب اكبر شريحة ممكنة من العمال لضمان ثقلها العضوي وحمايتها لحقوق العمال المختصين بحرفة معينة وبالتالي ضمان ديمومتها ، ويجب ان لا تكون تلك الشروط الموضوعه نقابيا تخالف مواد الدستور او القانون فلا يجوز اشتراط العقيدة او الجنس كشرط للانضمام او منع الانضمام الى النقابة العامة والا عد باطلا، ونجد معظم الانظمة تتفق على عدد من الشروط سواء كانت تتعلق بشخص العامل او بالمهنة:

أ / الجنسية : يفترض فيمن يتقدم لعضوية نقابة ما ان يكون من حملة جنسية بلد مقر النقابة بهدف ضمان حقوقه القانونية امام اطراف العلاقة العمالية والحكومة ، عليه تشترط النقابات ان يكون المنتمي اليها من جنسية مقر النقابة ، وبذات الوقت لا يمنع من انضمام العامل الاجنبي الى النقابات العمالية اذا كانت لديه اجازة عمل سارية المفعول⁽⁵⁸⁾ ، وذلك لعدم وجود سند قانوني يمنع ذلك صراحة في قانون العمل النافذ الذي نجده قصر حصرا فرض شرط الجنسية العراقية على الطلب المقدم لتأسيس التنظيمات النقابية⁽⁵⁹⁾، خصوصا ان قوانين العمل الملغية كانت تسمح بذلك⁽⁶⁰⁾ ، ولان الاصل في الاشياء هو الاباحة عليه نجد ان قوانين النقابات اخذت على عاتقها تحديد مدى امكانية انضمام الاجانب الى تنظيماتها الخاصة.⁽⁶¹⁾

ب / السن : بالرغم من اتفاق جميع الانظمة الداخلية النقابية على وجوب تحديد عمر العامل المتقدم للانضمام الى النقابة إلا أنها قد تختلف في تحديد المرحلة العمرية ، حيث البعض قد حددها باكمال العامل الثامنة عشرة من العمر كما هو معمول به في قانون العمل العراقي النافذ⁽⁶²⁾ ، بالرغم من ان القانون ذاته قد حدد السن الادنى المقبول للعمل هو خمسة عشر عاما⁽⁶³⁾، ونجد كان من الانسب للمشرع اعتماد السن الاخير للقبول للانضمام بالتنظيمات النقابية ضمانا لحقوقه ومنع استغلاله بغض النظر عن بلوغه السن القانوني لنضجه وتحمله للمسؤولية حيث ان

الهدف الاساس والغاية من استحداث التنظيم النقابي هو حماية حقوق العامل الضعيف اكثر من الاهتمام بالبلوغ العقلي والفكري لجميع المنضمين للعمل النقابي .

ج / حسن السيرة : حيث يشترط فيمن يكون عضو في نقابة معينة إن يكون اهلا لاسباح الحماية النقابية عليه لذا نجد الكثير من الانظمة الداخلية النقابية تشترط حسن السيرة والسلوك وان لا يكون محكوم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف . (64)

د / وحدة الانتماء : ترى بعض النقابات انه يلزم إن يكون المنتمي اليها غير منتمي لنقابة اخرى ولو كان يمارس اكثر من مهنة وذلك من اجل توحيد الجهة التي توفر الحماية للعامل المنضم اليها وعدم ارهاقه في التزاماته مع اكثر من جهة نقابية وتركيز جهود العامل في نقابة واحدة بدلاً من تشتتها بين عدة نقابات ومنع سيطرة عدد محدود من العمال على أعمال النقابات بالاشتراك فيها جميعاً لذا سن في بعض الانظمة حظر التعدد النقابي ، ونجد قانون التنظيم النقابي النافذ منذ العام 1987 قد سمح في ذات الوقت ان يكون للعامل المسجل نقابيا له الحق في ان يجمع بين اثنين من المناصب النقابية في أي من تلك التنظيمات التمثيلية (65) ، ونجد فيه تناقض بين مواد القانون ذاته الذي يعطي الامتياز لاصحاب المناصب النقابية في صلاحية الجمع بين منصبين في التنظيمات النقابية على حساب العمال الذين يحرم عليهم الجمع بين الانتساب لتنظيمين نقابيين ، مما يخالف الحقوق والحريات المكفولة دستوريا بعد 2005 وذلك في تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وايضا المساواة امام القانون والتمييز بين الافراد. (66)

هـ / تشابه ممارسة المهنة : إن الاساس الذي شكلت من اجله النقابة هو حماية عمال يمارسون مهنة محددة او متشابهة او مرتبطة مع المهنة الاساس او إن بمجموع مهن معينة تشكل توجه مهني محدد وذلك حسب ما منصوص عليه ضمن التصنيف الذي تضعه الهيئة العامة في النظام الداخلي للنقابة ، أي إن يكون حاصل على التأهيل العلمي او المهني الذي تتطلبه العضوية في النقابة وحسب نوعها (67) .

و / إن لا يكون من الفئات المحظورة : نجد إن هنالك بعض الفئات من العمال او الممتهين لعمل معين غير مرخص لهم الانضمام الى نقابة معينة او حتى تأسيس نقابة خاصة بهم ، ومنهم العاملين بالقطاع العام في العراق حيث تم منعهم بموجب قانون التنظيم النقابي الساري من تشكيل او الانضمام الى النقابات العمالية (68) ، وايضا يستثنى من ذلك صراحة اصحاب المهن الحرة الذين يعملون لحسابهم الخاص او الذين يباشرون عملا مستقلا كالمقاول ، وكذلك من يباشرون عملا تبرعيا او مجانيا. (69)

ثانيا/ زوال العضوية: إن استمرار العضوية في النقابات العمالية محكومة باستمرار تمتع العمال بشروط الانتماء اليها ، لذا فقد حددت القوانين الانظمة الداخلية النقابية ما يمكن إن يعد من اسباب زوال العضوية هو زوال احد تلك الشروط عن العامل وبالتالي انتهاء علاقته مع المنظمة النقابية ، وهي حصرا :

أ / الفصل : تكون بصدر قرار اداري من اللجنة المختصة في النقابة (لجنة الانضباط) تنفيذا لعقوبة مخالفة القوانين والانظمة الواجب رعايتها اثناء مدة العضوية او لفقدانه شرط جوهرى من شروط العضوية النقابية المنصوص عليها تشريعيا. (70)

ب / الانسحاب : تعد من الحقوق الشخصية والتي لا يمكن حرمان الشخص المنضم منها إلا وهي حق انتهاء العامل العلاقة النقابية بارادته الحرة كما بدأها اول مرة وذلك من خلال طلب يقدم مباشرة الى مكتب النقابة يتضمن التاريخ المحدد الخاص بانتهاء العلاقة التنظيمية للعامل ، وهنالك من الحالات التي ينطبق عليها حكم الاستقالة الحكمية ، ومنها بسبب التخلف عن دفع الاشتراكات لمدة ستة اشهر متتالية وبدون عذر مشروع بعد توجيه الانذار ، او بسبب ترك العمل في المهنة والمباشرة في عمل اخر لا يدخل ضمن نطاق قانون العمل (71) .

ج / الوفاة : تعد من الاسباب الطبيعية لزوال العضوية النقابية وذلك لانتهاء هدف التكتل للمصلحة النقابية ، حيث تكون النقابة بمثابة الممثل الشرعي بالحق الشخصي الخاص بالعامل حينما يطلب ذلك منها وتستمر في تمثيل ذلك الحق الى ما بعد وفاة العامل ولا يؤثر على استمرارية تلك العلاقة القائمة الا في حالة رفض ورثة العامل المتوفي لذلك والتعبير عن رغبتهم في المطالبة بحق مورثهم بأنفسهم .

المطلب الثاني

حل النقابات العمالية واثارها

سنأتي في هذا المطلب بالتعرض الى مفهوم الحل وانواعه التي يقع بها وذلك في الفرع الاول ، ومن ثم سنبين الاثار المترتبة على حل المنظمة النقابية وذلك في الفرع الثاني .

الفرع الاول

حل النقابات العمالية

يقصد به انتهاء حياة المنظمة النقابية وزوالها من الوجود الفعلي اعتبارا من تاريخ صدور قرار الحل ايا كانت الجهة التي اصدرته وذلك بسبب وقوع فعل مخالف او امتناع عن تنفيذ امر او تحقق احد الشروط القانونية المؤدية للحل ، علما ان حل مجلس ادارة النقابة يختلف تماما عن حل النقابة ذاتها حيث لا يترتب عليه حل التنظيم النقابي اذ يحل المجلس النقابي لعدة اسباب حسب ما يقرره النظام الداخلي للنقابة او التشريعات القانونية المختصة مثل لوجود نقص في عدد محدد من اعضاء المجلس النقابي وغيرها (72)، وقد ذكرت لنا معظم التشريعات عدد من طرق حل النقابة العمالية ، وعليه سنبين تلك الطرق :

اولا / الحل الذاتي: وهو حل اختياري نابع من الهيئة العامة للنقابة فكما تم الاتفاق على انشاء النقابة يتم الاتفاق على الغاءها من خلال توجيه دعوة لعقد اجتماع غير عادي على وفق ما منصوص عليه في النظام الداخلي ، وبصحة الاجراءات المتخذة للحل عندها لا يكون هنالك أي مجال للطعن بعد استكمال النشر في الجريدة الرسمية ، ويلاحظ إنه قد ينص في النظام الداخلي للنقابة على الاسباب الداعية للحل فلا أشكال من اعتمادها عند تحققها كشرط للحل ، أما إذا كان النظام قد خلا من ذلك فذلك لا يؤثر كثيرا في صحة القرار المتخذ من قبل الهيئة العامة متى ما رأت توفر الاسباب المقنعة لاتخاذ تلك الخطوة وحل المنظمة النقابية مالم ينص على خلاف ذلك . (73)

ثانيا / الحل التنظيمي : وهو حل اجباري يحصل بقرار صادر عن سلطة ادارية مختصة لأرغام أعضاء النقابة على حل نكتلهم لفقدانهم شرط من الشروط المنصوص عليها في القانون او مخالفته اياه ، فيتم غالبا اذارهم بأزالة تلك المخالفة خلال مدة معينة ، او قد يقع بناء على ارتكاب أحد الأفعال التي يحرم النظام الداخلي للنقابة الأتيان بها أو لنقص في عدد الأعضاء أكثر من النصف أو لمخالفة صريحة للقانون أو الانظمة الصادرة عنها او بثبوت انحراف النقابة عن الأغراض التي أنشأت من أجلها أو لقيام الهيئة العامة بالتصرف في الأموال بغير ما يحدده نظامها الداخلي. (74)

ثالثا / الحل القضائي : يعلن من الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى ترفع من طرف السلطات العامة او من له مصلحة ، وذلك في حالة مزاولة نشاط مخالف او غير منصوص عليه في القوانين والانظمة السارية ومن ضمنها النظام الداخلي للنقابة رغم اذارها بذلك مسبقا ، حيث يسري اثر الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي الصادر بصرف النظر عن طرق الطعن (75) ، علما إن القضاء نادرا ما يلجأ الى حل النقابات المسجلة قانونا بحيث إن قامت النقابة بعمل او اصدرت قرارا يخالف مبادئ الدستور او القانون سيعرض مجلس ادارتها فقط الى الحل وليس النقابة كمنظمة (76).

الفرع الثاني

اثار حل النقابات العمالية

يترتب على حل النقابة سواء اكان بقرار اداري ذاتي او بقرار قضائي الزامي مجموعة من الاثار القانونية والتي سنجملها بالتالي :

اولا / زوال الشخصية القانونية : تفقد النقابة الشخصية القانونية وما يتعلق بها من حقوق وامتيازات مع عدم امكانية إجراء أي تصرف مستقبلي كالأجراءات الادارية أو الانضباطية أزاء منتسبيها وأزاء العاملين فيها إلا أنها تبقى محتفظة بالشخصية طيلة مدة التصفية ولحاجات التصفية فقط . (77)

ثانيا / تصفية الاموال : إذا حلت النقابة أو أحد فروعها فيجري التصرف بأموالها وممتلكاتها المنقولة وغير المنقولة على وفق ما مدرج في النظام الداخلي الخاص بالنقابة ، فإن لم ينص النظام الداخلي على ايلولة هذه الأموال ، عندها فتحال الأموال بعد دفع الديون الى جهات تعود بالنفع على العمال لأنها أضحت اموال ليس لها مالك ، وعد المشرع العراقي الأتحاد العام لنقابات العمال هو الوريث الشرعي للنقابة وما يترتب عليها من حقوق أو التزامات (78) ، لذا يتوجب في كل الاحوال اخطار الأتحاد العام لنقابات العمال بذلك ، واذا تم انشاء نقابة جديدة جاز بعد موافقة الأتحاد تسليم الاموال اليها كما يجوز توزيع الاموال في الاوجه التي تعود بالنفع على العمال. (79)

الخاتمة

إن تفعيل دور النقابات العمالية بشكل حقيقي وفعال يتطلب بيئة تشريعية داعمة وإرادة سياسية لتحقيق العدالة الاجتماعية وحماية كرامة العامل العراقي، بما يتماشى مع المعايير الدولية والدستور العراقي ، لذا سنبين ما توصلنا اليه من مجموعة من النتائج لدى دراستنا الموضوع ، ومن ثم سنحاول وضع مجموعة من التوصيات التي تتلائم مع موضوع الدراسة وتسهم في تطوير مفهوم النقابات العمالية :

1. لم تعرف التشريعات العراقية المختصة بالتنظيم النقابي المعنى الواضح والتفصيلي للنقابة العمالية واقتصر قانون العمل على تعريفها.
2. اقتصر التنظيم النقابي على العاملين في القطاع الخاص والتعاوني والمختلط واستبعد الموظفين العموميين علما إن شريحة العمال تم دمجهم بالوظيفة العامة بموجب قرار 150 لسنة 1987.
3. ان التنظيم النقابي منظم على اساس هرمي يبتدأ من اللجنة النقابية ثم النقابة العامة وبعدها الاتحاد النقابي على المستوى الاقليمي واخيرا الاتحاد العام على مستوى الدولة .
4. يهدف التنظيم النقابي الى الدفاع عن مصالح الأعضاء وتمثيلهم أمام السلطات العامة القضائية والادارية وتنظيم الإضرابات السلمية وفق الضوابط القانونية والمشاركة في صياغة السياسات والتشريعات العمالية .
5. يعمل التنظيم النقابي على تحسين ظروف العمل على المستوى الصحي والاجتماعي وتنمية الوعي السياسي والثقافي والمهني للعمال وضمان تحقيق المساواة والحماية الشخصية وتطوير الانتاج وتحسين ظروف العمل من خلال التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية
6. يتمتع العمال بحرية تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها من دون تمييز او تحديد ، مع حظر أي تدخل من أصحاب العمل في الشؤون النقابية.
7. تحل النقابة العمالية اما بشكل ذاتي من قبل الهيئة العامة للنقابة او بشكل تنظيمي من قبل السلطة الادارية الاعلى او بشكل قضائي بناء على صدور حكم قضائي بات .
8. يترتب على حل النقابة العمالية زوال الشخصية القانونية وتصفية الاموال العائدة للنقابة العمالية.

ثانيا / التوصيات

- 1- نوصي الجهات التنفيذية والنقابية العمالية المختصة بعمل حملة توعوية من خلال نشر الثقافة النقابية والية ممارستها من خلال برامج تدريبية بما يخدم تطوير القطاع النقابي وتنظيم نشاطه الذي سينعكس ايجابيا على سوق العمل .
- 2- نوصي المشرع العراقي بإلغاء قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 الذي حرم العاملين في القطاع العام من حقهم في التنظيم النقابي والاستعاضة عنه بمناقشة وقراءة والانتهاه بالمصادقة على قانون مشروع قانون تنظيم النقابات المقدم للبرلمان منذ العام 2017 تطبيقا لاحكام الفقرة (ثالثا) من المادة (22) من الدستور النافذ والتي تقضي (تكفل الدولة حق تاسيس النقابات والاتحادات المهنية او الانضمام اليها وينظم ذلك بقانون) وبالتالي توسيع نطاق التمثيل النقابي وشمول الفئات المستثناة.
- 3- نوصي المشرع العراقي على الاقل بتعديل المادة (108) الخاصة بتأسيس النقابات، وذلك بتخفيض الحد الأدنى لعدد المؤسسين من (50) عامل إلى (20) عامل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما يتناسب مع حجم المنشأة وطبيعتها لما فيه من اهمية زيادة فرص تنظيم العمال في القطاعات الصغيرة وتمكينهم من ممارسة حقهم الدستوري في التنظيم م.
- 4- نوصي المشرع العراقي بالغاء القرار (150) لسنة 1987 واحترام خصوصية العامل وضمان استحقاقاته وحرياته ، وعدم التدخل في الشأن النقابي من قبل الحكومات والمتمثل بخصخصة الشركات الصناعية في القطاع العام .
- 5- نوصي المشرع العراقي بتعديل قانون التنظيم النقابي من خلال السماح بانضمام العمال من هم في سن الحد الأدنى المقبول للعمل الا وهو خمسة عشر عاما بدلا من اشتراط سن الثامنة عشر ، ضمانا لحقوقهم ومنعا من استغلالهم من الاخرين .

الهوامش :

- (1) بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 ، ص201.
- (2) رشا ظافر محي الدين ، دور التنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل في العراق ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد3 ، السنة 13 ، العراق ، 2021 ، ص1614.
- (3) بان صاحب عبدالمنعم ، حماية ممارسة الحق النقابي (دراسة في ضوء التشريع العراقي)، مجلة الشرائع ، المجلد5 ، العدد1 ، العراق ، 2025، ص313.
- (4) د.محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995، ص46 .
- (5) المادة (1) من قانون الجمعيات رقم 13 لسنة 2000(الملغي) نصت (الجمعية جماعة ذات صفة دائمة مكونة من عدة أشخاص طبيعية أو معنوية لغرض غير الربح المادي ويشمل ذلك النوادي الإجتماعية) ، المادة (1) من قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لسنة 2010 النافذ تنص (لمنظمة غير الحكومية هي مجموعة من الأشخاص الطبيعية او المعنوية سجلت واكتسبت الشخصية المعنوية وفقا لاحكام هذا القانون ، تسعى لتحقيق اغراض غير ربحية).
- (6) د.صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، مكتب نور العين ، بغداد ، 2010 ، ص95.
- (7) بان صاحب عبدالمنعم ، حماية ممارسة الحق النقابي ، مجلة الشرائع ، المجلد5 ، العدد1 ، 2025، ص313.
- (8) المادة (1/الثانية والعشرون) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015.
- (9) المادة (9) من قانون التنظيم النقابي النافذ رقم (52) لسنة 1987 النافذ .

- (10) المادة (10) من قانون التنظيم النقابي النافذ رقم (52) لسنة 1987 النافذ .
- (11) د.سؤدد كاظم مهدي ، التطور التاريخي لقانون العمل واثره على حقوق العمال في العراق حتى عام 2015، المؤتمر العلمي الخامس عشر، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية ، العدد 8 ، بغداد ، 2025 ، ص140 .
- (12) عدنان الصفار ، مقالة بعنوان (حول الحركة النقابية ونضالات العمال في العراق) ، منشور في صحيفة الحوار المتمدن، العدد 6551، تاريخ النشر 2020/5/1، منشور على الموقع الرسمي، <https://www.iraqicp.com/index.php/sections/society/35661-2020>، تاريخ اخر زيارة في 2026/1/1 .
- (13) ارام غيب الله قادر ، التناسب بين المخالفة والعقوبة الانضباطية ودور القضاء الاداري في الرقابة عليه (دراسة مقارنة) ، ط1 ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2020 ، ص27 .
- (14) د.صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، مصدر سابق ، ص100.
- (15) د.احمد السعيد الزقرد ، قانون العمل ، المكتبة العصرية للنشر ، ط1، المنصورة ، 2007 ، ص501.
- (16) د.توفيق حسن فرج ، المدخل للعلوم القانونية ، مؤسسة الثقافة الجامعي ، الاسكندرية ، 2009، ص 743.
- (17) حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط1 ، بيروت ، 2009 ، ص 506.
- (18) د.صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، مكتب نور العين ، بغداد، 2019، ص53.
- (19) المادة (40) من قانون التنظيم النقابي النافذ رقم (52) لسنة 1987 النافذ .
- (20) حيث يفرق البعض بين النقابات المهنية التي اسبغ عليها وصف اشخاص القانون العام ، والنقابات العمالية التي اسبغ عليها وصف القانون الخاص ، وهناك من ذهب الى ان النقابات المهنية او العمالية تعد مؤسسة عامة جديدة يطبق عليه قانون خاص إلا وهو القانون النقابي . ينظر : رشا ظافر محي الدين ، دور التنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل في العراق ، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد 3 ، السنة 13 ، 2021 ، ص1621.
- (21) د.احمد السعيد الزقرد ، مصدر سابق ، ص506
- (22) د.احمد السعيد الزقرد ، مصدر سابق ، ص506
- (23) د.صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، مصدر سابق ، ص99
- (24) د.احمد السعيد الزقرد ، مصدر سابق ، ص505
- (25) د.صبا نعمان رشيد ، مصدر سابق، ص99
- (26) د.محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995 ، ص84
- (27) جميل النميري ، افاق دور الاحزاب الاردنية في صناعة القرار السياسي ، مجلة دراسات شرق اوسطية ، العدد88 ، السنة 23 ، عمان ، 2019 ، ص44.
- (28) نصت عليها المادة (1) من قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 النافذ .
- (29) د. علي محمد رضا يونس ، التنظيم القانوني للحق النقابي (دراسة مقارنة) ، مجلة دراسات اقليمية ، تصدر عن جامعة الموصل ، العدد43 ، 2020 ، ص173 .
- (30) المادة (8) و (11) من قانون رقم (87) لسنة 2014 الخاص بانضمام جمهورية العراق الى اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي رقم (87) لسنة 1948 .
- (31) د. سنان طالب القاسمي ، الحرية النقابية للموظف العام في العراق بين النصوص القانونية والواقع العملي ، مجلة مركز دراسات الكوفة ، جامعة الكوفة ، العدد72 ، ج 1 ، 2024 ، ص306.
- (32) رشا ظافر محي الدين ، مصدر سابق ، ص1617.
- (33) بشير هدي ، مصدر سابق، ص203
- (34) السيد عيد نابل ، شرح قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006، ص465 .
- (35) وفقا لما جاء في المواد (4- 8) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 .
- (36) وفقا لما جاء في المواد (9- 16) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987
- (37) وفقا لما جاء في المادة (3) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 .
- (38) ينظر قرار مجلس الدولة المرقم (2025/116) بتاريخ 2025/7/31 ، منشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة العراقي ، <https://council-state.iq/?page=108>، تاريخ اخر زيارة 2026/1/12.
- (39) المادة (17) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 النافذ .
- (40) وفقا لما جاء في المواد (17- 20) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 النافذ .
- (41) وفقا لما جاء في المواد (21-27) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 النافذ .
- (42) د.صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، مصدر سابق ، ص117 .
- (43) د.ابراهيم خليل العلاف ، تاريخ الحركة العمالية في العراق ، مجلة الدراسات الإقليمية ، جامعة الموصل ، المجلد8 ، العدد25 ، 2012، ص23.
- (44) وجه برندان باربر(السكرتير العام لاتحاد النقابات البريطاني) بإسم 55 نقابة وأكثر من 6 ملايين عامل في بريطانيا رسالة الى السلطات العراقية عبر سفارتها في لندن، عبّر فيها عن القلق البالغ بشأن التعامل مع الحركة النقابية العمالية العراقية ، منشوره على موقع الرابطة المرأة العراقية ، تاريخ النشر 2011/5/7 ، تاريخ اخر زيارة 2026/1/15 ،
- <https://iraqiwomenleague.com/mod.php?mod=news&modfile=item&itemid=6318#.Yb>
- (45) إضافة لاتحادات وتنظيمات نقابية ثانوية، مثل «اتحاد المجالس والنقابات العمالية في العراق»، و«الاتحاد العام لنقابات العاملين في العراق»، و«الاتحاد الوطني المركزي لنقابات عمال العراق».

- (46) ينظر قرار مجلس الدولة المرقم (2025/79) بتاريخ 2025/5/13 ، منشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة العراقي ، <https://council-state.iq/?page=65> . تاريخ اخر زيارة 2026/1/12
- (47) وفقا لما جاء في المادة (6/اولا) والمادة (42/اولا/ك) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015.
- (48) د.صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، مصدر سابق ، ص105.
- (49) وفقا لما جاء في المادة (8/ثانيا) والمادة (48/أ) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015.
- (50) قانون رقم (87) لسنة 2014 الخاص بانضمام جمهورية العراق الى اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي رقم (87) لسنة 1948.
- (51) د.محمد حسين منصور ، مصدر سابق ، ص89.
- (52) القاضي:حسين عبداللطيف حمدان ، مصدر سابق، ص 522.
- (53) وفقا لما جاء في المادة (38) والمادة (39) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 النافذ.
- (54) وفقا لما جاء في المادة (146/اولا) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015.
- (55) الدليل الى ادارة التنظيم النقابي ، الاتحاد العربي للنقابات، 2018 ، ص4 ، منشور على موقع مؤسسة نشر الوثائق والكتب الدولية <https://www.scribd.com/document/700401277> ، تاريخ اخر زيارة 2026/1/11.
- (56) قانون رقم (59) لسنة 1962 الخاص بانضمام العراق الى اتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم (98) لسنة 1949 والمصادق عليها في العراق بموجب القانون رقم (59) لسنة 1962.
- (57) علي الحداد ، مقالة بعنوان (المبادئ العامة للعمل النقابي) ، منشور في صحيفة الحوار المتمدن ، العدد4844، بتاريخ 2015/6/21 ، <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?> ، تاريخ اخر زيارة 2026/1/10.
- (58) المادة (30) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 .
- (59) المادة (7/أ) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1978 .
- (60) المادة(137)من قانون العمل رقم(1) لسنة 1958، والمادة(36) من قانون العمل رقم (171) لسنة 1967(الملغيان) - د.احمد فاضل حسين ، و خليل ابراهيم خلف ، التنظيم القانوني للحق في العمل النقابي في العراق ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، تصدر من كلية القانون والعلم السياسية في جامعة ديالى ، المجلد 11 ، العدد 1 ، ج 2 ، 2022 ، ص371.
- (61) على سبيل المثال ينظر بعض المواد في النقابات المهنية مثل : المادة (4) من قانون نقابة الاطباء رقم (81) لسنة 1984 تسمح بانضمام الاطباء الاجانب ان توافرت فيهم بعض الشروط ، وينظر المادة (4) من قانون نقابة المبرمجين العراقيين رقم (8) لسنة 2025 اذ تشترط حصرا حمل الجنسية العراقية في طلب عضويتها النقابية وكذلك المادة (4) من قانون نقابة الاكاديميين العراقيين رقم (61) لسنة 2017 .
- (62) المادة (28) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1978 النافذ .
- (63) المادة (7) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 النافذ .
- (64) المادة (7/ب) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1978 النافذ.
- (65) المادتين (28) و(42) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1978 النافذ.
- (66) المادة (14) و (16) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005 النافذ .
- (67) ينظر قرار رقم (3) لسنة 1987 وتعديلاته الصادر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق حول تصنيف المهين لغرض التنظيم النقابي للعمال ، منها التعديل الثاني رقم (1) لسنة 2020 المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (4572) بتاريخ 2020/1/20 ، والتعديل الثالث رقم (1) لسنة 2022 .
- (68) المادة (2) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1978 تنص على (يسري هذا القانون على العمال المشمولين باحكامه من عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني) .
- (69) د.احمد السعيد الزقرد ، مصدر سابق ، ص507 .
- (70) المادة (32) من قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 النافذ .
- (71) المادة (31) من قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 النافذ .
- (72) د.احمد السعيد الزقرد ، مصدر سبق ذكره ، ص532.
- (73) المادة (15/ثالثا) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1978 النافذ.
- (74) د.صبا نعمان رشيد ، المصدر سبق ذكره ، ص119
- (75) بشير هدي ، مصدر سابق ، ص205
- (76) السيد عيد نايل ، مصدر سابق ، ص508
- (77) د.صبا نعمان رشيد ، مصدر سابق ، ص119
- (78) المادة(47) من قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1978 النافذ .
- (79) د.احمد السعيد الزقرد ، مصدر سابق ، ص533

المصادر

الكتب العربية :

1. ارام غيب الله قادر ، التناسب بين المخالفة والعقوبة الانضباطية ودور القضاء الاداري في الرقابة عليه (دراسة مقارنة) ، ط1 ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2020 .
2. السيد عيد نايل ، شرح قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006.

3. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006.
4. حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط1 ، بيروت ، 2009.
5. د.احمد السعيد الزقرد ، قانون العمل ، المكتبة العصرية للنشر ، ط1، المنصورة ، 2007.
6. د.توفيق حسن فرج ، المدخل للعلوم القانونية ، مؤسسة الثقافة الجامعي ، الاسكندرية ، 2009.
7. د.صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، مكتب نور العين ، بغداد ، 2010.
8. د.صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، مكتب نور العين ، بغداد ، 2019.
9. د.محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995.

البحوث المنشورة :

1. بان صاحب عبدالمنعم ، حماية ممارسة الحق النقابي (دراسة في ضوء التشريع العراقي)، مجلة الشرائع ، المجلد 5 ، العدد 1 ، العراق ، 2025.
2. جميل النميري ، افاق دور الاحزاب الاردنية في صناعة القرار السياسي ، مجلة دراسات شرق اوسطية ، العدد 88 ، السنة 23 ، عمان ، 2019.
3. د.ابراهيم خليل العلاف ، تاريخ الحركة العمالية في العراق ، مجلة الدراسات الاقليمية ، جامعة الموصل ، المجلد 8 ، العدد 25 ، 2012.
4. د.احمد فاضل حسين ، و خليل ابراهيم خلف ، التنظيم القانوني للحق في العمل النقابي في العراق ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، تصدر من كلية القانون والعلم السياسية في جامعة ديالى ، المجلد 11 ، العدد 1 ، ج 2 ، 2022 .
5. د.سنان طالب القاسمي ، الحرية النقابية للموظف العام في العراق بين النصوص القانونية والواقع العملي ، مجلة مركز دراسات الكوفة ، جامعة الكوفة ، العدد 72 ، ج 1 ، 2024 .
6. د.سؤدد كاظم مهدي ، التطور التاريخي لقانون العمل واثره على حقوق العمال في العراق حتى عام 2015، المؤتمر العلمي الخامس عشر بعنوان العمالة الاجنبية في العراق ، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية ، العدد 8 ، بغداد ، 2025 .
7. د.علي محمد رضا يونس ، التنظيم القانوني للحق النقابي (دراسة مقارنة) ، مجلة دراسات اقليمية ، تصدر عن جامعة الموصل ، العدد 43 ، 2020 .
8. رشا ظافر محي الدين ، دور التنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل في العراق ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد الثالث ، السنة 13 ، 2021 .

المقالات والدراسات :

1. عدنان الصفار ، مقالة بعنوان (حول الحركة النقابية ونضالات العمال في العراق) ، منشور في صحيفة الحوار المتمدن ، العدد 6551 ، تاريخ النشر 2020/5/1 ، منشور على الموقع الرسمي ، <https://www.iraqicp.com/index.php/sections/society/35661-2020-04-30-23-05-52> ، تاريخ اخر زيارة 2026/1/1 .
2. علي الحداد ، مقالة بعنوان (المبادئ العامة للعمل النقابي) ، منشور في صحيفة الحوار المتمدن ، العدد 4844 ، تاريخ النشر في 2015/6/21 ، منشور على الموقع الالكتروني ، <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?> ، تاريخ اخر زيارة 2026/1/10 .
3. الدليل الى ادارة التنظيم النقابي ، ط1 ، الاتحاد العربي للنقابات ، 2018 ، منشور على الموقع الالكتروني الخاص بموسسة نشر الوثائق والكتب الدولية /700401277/ <https://www.scribd.com/document/700401277/> ، تاريخ اخر زيارة 2026/1/11 .

الدستور والقوانين والانظمة والقرارات التشريعية :

1. دستور جمهورية العراق لسنة 2005 النافذ .
2. القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 النافذ.
3. قانون المحاماة العراقي رقم (173) لسنة 1965 النافذ.
4. قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 النافذ.
5. قانون اتحاد الغرف التجارية العراقية رقم (43) لسنة 1989 النافذ
6. قانون الجمعيات رقم 13 لسنة 2000 (الملغي) .
7. قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لسنة 2010 النافذ

8. قانون رقم (87) لسنة 2014 النافذ الخاص بانضمام جمهورية العراق الى اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي رقم (87) لسنة 1948.
9. قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 النافذ .
10. النظام الداخلي لاتحاد الغرف التجارية العراقية رقم (1) لسنة 1989 .
11. قرار رقم (3) لسنة 1987 وتعديلاته الصادر من وزارة العمل العراقية حول تصنيف المهن لغرض التنظيم النقابي للعمال ، منها التعديل الثاني رقم (1) لسنة 2020 المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (4572) بتاريخ 2020/1/20 ، والتعديل الثالث رقم (1) لسنة 2022 .

قرارات مجلس الدولة العراقي

1. قرار مجلس الدولة المرقم (2025/79) بتاريخ 2025/5/13 ، المنشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة ، -<https://council-state.iq/?page=65> ، تاريخ اخر زيارة 2026/1/12
2. قرار مجلس الدولة المرقم (2025/116) بتاريخ 2025/7/31 ، منشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة ، -<https://council-state.iq/?page=108> ، تاريخ اخر زيارة 2026/1/12.

References

Arabic Books:

1. Mr. Eid Nayel, Explanation of the New Labor Law, Dar Al-Nahda... , Cairo, 2006.
2. Hussein Abdel Latif Hamdan, Labor Law, Al-Halabi Legal Publications, 1st Edition, Beirut, 2009.
3. Bashir Hadfi, A Concise Explanation of Labor Law, Jusoor for Publishing and Distribution, Algeria, 2006.
4. Dr. Ahmed Al-Saeed Al-Zaqard, Labor Law, Al-Asriya Library for Publishing, 1st Edition, Mansoura, 2007.
5. Dr. Tawfiq Hassan Faraj, Introduction to Legal Sciences, University Culture Foundation, Alexandria, 2009.
6. Dr. Saba Naaman , Collective Labor Relations, Noor Al-Ain Office, Baghdad, 2010.
7. Dr. Saba Naaman Rashid, Labor Law, Noor Al-Ain Office, Baghdad, 2019. • Aram Ghaib Allah Qadir, The Proportionality Between Violation and Disciplinary Penalty and the Role of Administrative Judiciary in Overseeing It (A Comparative Study), 1st ed., Arab Center for Publishing and Distribution, Cairo, 2020.
8. Dr. Muhammad Hussein Mansour, Labor Law in Egypt and Lebanon, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Beirut, 1995.

Published Research:

1. Dr. Ibrahim Khalil Al-Allaf, The History of the Labor Movement in Iraq, Journal of Regional Studies, University of Mosul, Vol. 8, No. 25, 2012.
2. Ban Sahib Abdul-Munim, Protecting the Exercise of Trade Union Rights, Al-Shara'i' Journal, Vol. 5, No. 1, 2025.
3. Dr. Ahmed Fadhil Hussein and Khalil Ibrahim Khalaf, The Legal Regulation of the Right to Trade Union Work in Iraq, Journal of Legal and Political Sciences, the College of Law and Political Science at Diyala University, Vol. 11, No. 1, Part 2, 2022.
4. Dr. Suad Kadhim Mahdi, "The Historical Development of Labor Law and its Impact on Workers' Rights in Iraq until 2015," Fifteenth Scientific, Al-Mustansiriya Center for Arab and International Studies, Issue 8, Baghdad, 2025.

-
5. Jamil Al-Numairi, "Prospects for the Role of Jordanian Parties in Political Decision-Making," *Middle East Studies Journal*, Issue 88, Year 23, Amman, 2019.
 6. Dr. Ali Muhammad Reda Younis, "The Legal Regulation of Trade Union Rights" *Regional Studies Journal*, published by the University of Mosul, Issue 43, 2020.
 7. Dr. Sinan Talib Al-Qasimi, "Trade Union Freedom for Public Employees in Iraq: Between Legal Texts and Practical Reality," *Kufa Studies Center Journal*, University of Kufa, Issue 72, Part 1, 2024.
 8. Rasha Dhafer, "The Role of Trade Unions in Protecting Workers' Rights in Iraq," *Al-Muhaqqiq Al-Hilli Journal of Legal and Political Sciences*, Issue 3, Year 13, 2021.

Articles and Studies:

1. Adnan Al-Saffar, an article entitled "On the Trade Union Movement and Workers' Struggles in Iraq," published in *Al-Hiwar Al-Mutamaddin* newspaper, Issue 6551, published on May 1, 2020, available on the official website: <https://www.iraqicp.com/index.php/sections/society/35661-2020-04-30-23-05-52>, accessed on January 1, 2026.
2. Ali Al-Haddad, an article "General Principles of Trade Union Work," published in *Al-Hiwar Al-Mutamaddin* newspaper, Issue 4844, published on June 21, 2015, available on the website: <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?> Accessed January 10, 2026.
3. *Guide to Trade Union Management*, 1st Edition, Arab Trade Union Confederation, 2018, published on the website of the International Documentation and Book Publishing Foundation <https://www.scribd.com/document/700401277/>, accessed January 11, 2026.

Constitution, Laws, and Legislative Decisions:

1. The Constitution of the Republic of Iraq of 2005, in force.
2. The Iraqi Civil Code No. (40) of 1951, in force.
3. The Iraqi Lawyers Law No. (173) of 1965, in force.
4. The Trade Union Organization for Workers Law No. (52) of 1987, in force.
5. The Federation of Iraqi Chambers of Commerce Law No. (43) of 1989, in force.
6. The Associations Law No. 13 of 2000 (repealed)
7. The Non-Governmental Organizations Law No. (12) of 2010, in force.
8. Law No. (87) of 2014, in force, concerning the accession of the Republic of Iraq to the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention No. (87) of 1948.
9. The Labor Law No. (37) of 2015, in force.
10. The Internal Regulations of the Federation of Iraqi Chambers of Commerce No. (1) of 1989. • Decision No. (3) of 1987 and its amendments issued by the Iraqi Ministry of Labor regarding the classification of professions for the purpose of union organization of workers, including the second amendment No. (1) of 2020 published in the Iraqi Gazette No. (4572) dated 1/20/2020, and the third amendment No. (1) of 2022.

Decisions of the Iraqi State Council

1. State Council Decision No. (79/2025) dated 13/5/2025, published on the official website of the State Council, <https://council-state.iq/?page=65>. Accessed 12/1/2026
2. State Council Decision No. (116/2025) dated 31/7/2025, published on the official website of the State Council, <https://council-state.iq/?page=108>, accessed 12/1/2026.