

الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل ودورها في ضمان الحقوق العمالية - دراسة مقارنة

The Protective Descriptive Philosophy of Labor Rules and Its Role in Ensuring Workers' Rights – A Comparative Study

ا.م.د. أحمد زكي يحيى

جامعة كربلاء - كلية القانون

ahmed.z@uokerbala.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2024/7/22 تاريخ ارجاع البحث 2024/8/3 تاريخ قبول البحث 2024/8/10

يتناول موضوع بحثنا دراسة الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد قانون العمل والدور الذي تحققه هذه الصفة في حماية الحقوق العمالية التي تُعد الطرف الضعيف دائماً في العلاقة العمالية، والتي تُعد من الركائز الأساسية في توفير تلك الحماية لها، ومدى كفاية هذه الصفة الحمائية في تحقيق الغرض المنشود في الحماية. ومنها انطلقت إشكالية البحث في بيان مدى كفايتها وماهية آلياتها في تحقيق الحماية ووضع المعالجات لها من جانب آخر، وذلك وفق منهج علمي تحليلي مقلن، على مبحثين: الأول لمفهومها، والثاني لتطبيقاتها، ثم نختم بالتوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الفلسفة التوصيفية، الحماية القانونية، قواعد العمل، الحقوق العمالية.

The subject of our research examines the protective descriptive philosophy of labor law rules and the role that this characteristic plays in protecting workers' rights, as workers are always considered the weaker party in the employment relationship. This philosophy is considered one of the fundamental pillars in providing such protection, and the research assesses the adequacy of this protective characteristic in achieving the desired purpose of protection. From this, the research problem arises in determining the adequacy of this philosophy, identifying its mechanisms for achieving protection, and developing solutions on the other hand. This is carried out according to a comparative analytical scientific methodology, divided into two sections: the first addresses the concept of this philosophy, and the second addresses its applications. The research concludes with recommendations and proposals.

Keywords: Descriptive philosophy, legal protection, labor rules, workers' rights.

مقدمة

أولاً- موضوع البحث

يُعد موضوع بحثنا دراسة الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد قانون العمل والدور الذي تحققه هذه الصفة في حماية الحقوق العمالية التي تُعد الطرف الضعيف دائماً في العلاقة العمالية، والتي تُعدّ من الركائز الأساسية في توفير تلك الحماية لها، ومدى كفاية هذه الصفة الحمائية في تحقيق الغرض المنشود في الحماية. ومنها انطلقت إشكالية البحث في بيان مدى كفايتها وماهية آلياتها في تحقيق الحماية ووضع المعالجات لها من جانب آخر.

ثانياً- أهداف البحث

يهدف البحث إلى وضع المعالم القانونية للصفة الحمائية لقواعد العمل، وذلك من خلال بيان المعالجات التشريعية التي جاءت بها النصوص القانونية المنضمة لبعض مفاصلها، وذلك ببيان ماهيتها وطبيعتها وأساسها، فضلاً عن بيان الإجراءات التي يجب اتباعها من أجل تحقيق الحماية، مع إبداء التعديلات الضرورية للمعالجات التي تتعلق به.

ثالثاً- مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في معالم الصفة الحمائية لقواعد العمل إذ لا توجد صورة واضحة ومتكاملة لعدم اكتمال أو عدم وضوح بعض آلياتها، والتي بدورها تلقي ظلها على شرعية وقانونية الحماية بصورة كاملة، سواء تعلق الأمر بمفهومها وطبيعتها وأساسها ومدى تطبيقها في بعض نماذج الحماية، فضلاً عن شحة المصادر لحدثة الموضوع، وغيرها من الإشكاليات التي سنعالجها في ثنايا البحث.

رابعاً- منهجية البحث

سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج التحليلي المقارن، وذلك من خلال الاعتماد بصورة كبيرة على تحليل النصوص القانونية المتعلقة بقانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015، والإشارة إلى بعض القوانين المقارنة كقانون العمل المصري والإماراتي، فضلاً عن الآراء الفقهية وبعض القرارات القضائية المتعلقة بموضوع دراستنا لإكمال ملاحظته قدر الإمكان.

خامساً- خطة البحث

ستكون خطة البحث على مبحثين: الأول يكون محوراً لبيان مفهوم الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل وبيان طبيعتها، في حين يكون المبحث الثاني لدورها في تحقيق الحماية على صعيد الأجر والعقوبات الانضباطية، ثم نختمها بأهم النتائج والمقترحات.

المبحث الأول: مفهوم الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل

من أجل بيان مفهوم الفلسفة التوصيفية لقواعد العمل يتوجب علينا أن نبين مفهوم الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل من خلال التعريف بالفلسفة التوصيفية وذلك في المطلب الأول، في حين يكون المطلب الثاني محوراً لبيان الطبيعة القانونية الحمائية لقواعد العمل وأساسها، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: التعريف بالفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل

من أجل الإحاطة بتعريف الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل، ينبغي علينا بيان تعريف الفلسفة التوصيفية الحمائية لها وذلك في الفرع الأول، ثم بيان السمات الخاصة بالفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل في الفرع الثاني، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: تعريف الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل

إنّ الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل تكمن فيما ألزم به المشرع من تغليب الصفة الإلزامية أو ما يسمى بالصفة الأمرة لقواعد العمل. فقد ذهب معظم الدول عند تشريعها لقواعد العمل إلى تغليبها وجعل صفتها أمرة لا يسمح بالاتفاق على ما يخالفها، وذلك نصاً على سبيل المثال في المادة (14) الفقرة الثانية من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015: (يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من حقوقه المقررة له بموجب أحكام هذا القانون). وتمثلها المادة (5) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، وكذلك المادة (7) من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1981، والمادة (3) من قانون العمل العماني رقم (35) لسنة 2003.

فالقواعد الأمرة هي القاعدة التي لا يجوز لأطراف العلاقة الاتفاق على ما يخالفها، ويُعد باطلاً كل اتفاق خلاف ذلك. بمعنى آخر هي القواعد التي تأمر بسلوك معين أو تنهى عنه، كونها قد صرحت بصفتها الأمرة وأكدت على بطلان كل اتفاق يخالف لها، أو فرضت عقوبات على مخالفتها (طارق، بدون سنة نشر، صفحة 259).

ومن هنا يتضح لنا بأن قانون العمل أكثر من أي قانون آخر يتسم بخصائص النظام العام، والذي يُقصد به (النظام الاجتماعي الذي يسعى إلى تحسين أوضاع العمال من جميع النواحي، ومن الممكن أن يتم إيقاف القواعد الأمرة عندما يكون هناك أحكام يتم الاتفاق عليها ينص عليها قانون آخر أو نظام معين يكون أكثر فائدة للعمال). وهذا الأمر جدير بالاهتمام والوقوف عنده لأنه يلخص جوهر قانون العمل بأكمله، وذلك من خلال نص المادة (153) من قانون العمل الملغي رقم (71) لسنة 1987 وكذلك المادة (14) من قانون العمل النافذ حالياً رقم (37) لسنة 2015: (كلما وقع تعارض أو اختلاف بين عقد العمل الجماعي وعقود العمل الفردية، تطبق من العقدين الشروط الأكثر نفعاً للعمال، ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف ذلك).

وبصورة أخص، فإن قواعد العمل تُعد من القواعد المتعلقة باعتبارات المصلحة العليا للمجتمع فتعلو على مصلحة الأفراد، وذلك بارتباطها بقواعد النظام العام بمفاهيمه المتغيرة تبعاً للزمان والمكان، فالأفكار التي تُعد متعارضة مع النظام العام في دولة ما قد لا تُعد كذلك في دولة أخرى (إبراهيم، 1980، صفحة 49).

هذا وقد اختلفت التعاريف الفقهية التي تناولت تعريف موضوع النظام العام اختلافاً كبيراً، فمنهم من ذهب إلى أن النظام العام هو "مجموعة من الشروط للأمن والآداب العامة التي لا غنى عنها لقيام علاقات سليمة بين المواطنين فيما يناسب علاقاتهم الاقتصادية" (محمد، 1968، صفحة 37).

ولا سيما أن الصفة الحمائية الوصفية لقواعد العمل والتي جعلت قواعده جزءاً لا يتجزأ من فكرة النظام العام، قد منحت الأطراف ولا سيما صاحب العمل الامتناع عن مخالفتها بصورة تضر بالعمال حتى ولو كان هو قد وافق عليها، إلا إذا كان الاتفاق من شأنه زيادة الحماية للعمال من خلال توفير الحماية بصورة أكثر جوازاً ولكن أيضاً ضمن الضوابط (يوسف، 1980، صفحة 35) (سعيد، 2007، صفحة 39).

بيد أن لشرح القانون المدني رأياً آخر، أمثال (كابتان بايس) في تحديد مفهوم النظام العام على نحو يختلط بالمصلحة العامة والمحافظة على الدولة، والذي يعتبره (ديباريه دي سمير) أن النظام العام والخير العام أمران متماثلان، فيما يذهب البعض إلى التأكيد بعدم وجود معيار موضوعي للنظام العام على اعتبار أنه يتعلق في الأساس بفكرة اجتماعية ونفسية (أحمد، 1975، صفحة 53).

هذا ويذهب آخرون أمثال (بورديو) إلى التوسع في مفهوم النظام الاجتماعي، وقد أخذ على هذا الرأي تجريده لمفهوم النظام العام من كل أصالة وتصويره انعكاساً للاقتصاد العام والنظام القانوني القائم في لحظة معينة. وقد لاحظ البعض أن هذا التشكيك ليس له مسوغ، لأن القانون وإن كان يتطلب التحديد إلا أنه لا يتناقض مع الطبيعة القانونية للكثير من الأفكار العامة في تحديدها وتسببها (محمد، 1968، صفحة 40).

وعليه فإن الصفة الحمائية لقواعد العمل تُعرف بأنها كفالة صفة العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، واتخاذ بعض الإجراءات التي من شأنها المساس بدخله أو عدم توفير البيئة المناسبة له لأداء العمل. ولا سيما أنها تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي تثبت له، وخاصة أن الصفة الحمائية تعمل على توجيه مصلحة العامل، وأن القاعدة القانونية الأصولية التي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين يقتصر تطبيق نطاقها في علاقات العمل على العلاقات المنضوية تحت زيادة المزايا والضمانات العمالية دون الامتناع عنها (عبد العزيز، 2012، صفحة 21).

ويمكن للباحث أن يحدد ملامح العلاقة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل كونها صفة تهدف إلى توفير الحماية القانونية للطرف الضعيف في العلاقة العمالية من خلال مراعاة الظروف التي يمر بها، وجعل الاتفاق على خلاف ذلك باطلاً، لأنها تمثل الحد الأدنى من الحقوق ما لم يكن الهدف تعزيز تلك الحقوق

والضمانات من دون الاتفاق بما يتوجه إلى مصلحة العامل بشرط ألا يلحق ضرراً بصاحب العمل، لأن الصفة الحمائية يجب ألا تكون سائراً للعامل في التقاعس عن أداء واجباته.

الفرع الثاني: سمات الفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل

لقانون العمل سمات يتميز بها من خلال ما وضعه المشرع من صفة الإلزام في النصوص القانونية، والذي يُقصد به الصفة الأمرية والتفسيرية لقواعده والتي تعد مستقلة أو قائمة بذاتها، فضلاً عن الصفة الواقعية التي يمتاز بها. وهذه كلها تمنح قانون العمل الفلسفة التوصيفية الحمائية التي من خلالها يتم حماية العامل وحماية النصوص والقواعد العمالية، وهو ما سنبينه على شكل فقرات وعلى النحو الآتي:

أولاً / التوصيف الأمرى لقواعد قانون العمل:

تُعد الصفة الأمرية لقواعد قانون العمل من أهم السمات أو الخصائص التي يتميز بها قانون العمل عن القانون المدني، فهي قواعد تُعد من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، وهذا ما بيناه سابقاً. إذ إن قواعد قانون العمل تسعى في الأساس إلى حماية العامل، ولهذا فإن هذه الحماية لا تتحقق متى ما كان بإمكان العامل وصاحب العمل الاتفاق على ما يخالف قواعد القانون (حسن، 1969، صفحة 65) (سلمان، 2018، صفحة 27) (علي محمد علي، 2022، صفحة 13).

وقد نصت المادة (9) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 على: "تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل". كذلك نصت المادة (11) من القانون أعلاه على: "يقع باطلاً كل صلح أو تنازل أو إبراء عن الحقوق المقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون خلال مدة قيام علاقة العمل وحتى انقضاء ستة أشهر على انتهائها". وكذلك المادة (7) من قانون العمل الإماراتي، والمادة (5) من قانون العمل المصري، والمادة (3) من قانون العمل العماني.

وعليه يلحظ الباحث أن هذه النصوص القانونية هي نصوص متعلقة بحماية العامل من خلال ما نصت عليه بعدم الاتفاق على أي تنازل أو الإبراء، وكذلك اعتبارها أدنى حقوق للعامل، فقد كانت الصفة الأمرية في هذه النصوص واضحة المعالم ولا تسمح بأي اتفاق يخالفها إذ يصبح باطلاً، كونها تؤمن حماية العامل.

كذلك فيما إذا تضمن العقد المبرم بين صاحب العمل والعمال شروطاً أكثر فائدة للعامل وشروطاً أخرى تنتقص من حقوقهم المقررة في قانون العمل والمعتبرة كحد أدنى، فإنه في هذه الحالة تبطل الشروط الأخيرة دون أن يبطل العقد، ويحل محلها الشروط الواردة في قانون العمل (بدوي، 1959، صفحة 13)، وكل هذا ينصب في مصلحة العامل وضمان حقوقه العمالية.

ثانياً / التوصيف التفسيري لقواعد قانون العمل:

من المعروف أن قانون عقد العمل أصبح الآن قائماً بذاته متميزاً بصفاته واتجاهاته الخاصة. ومن ثم فإن من القواعد المهمة التي يُستهدى بها في تفسير نصوصه أنّ النصوص الاجتماعية جميعها تُعد وحدة يكمل بعضها بعضاً، وأن من اللازم احترام المبادئ الأساسية في تشريعات العمل كمبدأ الحرية الشخصية ومبدأ حرية العمل. وأن التفسير الأصح للعمال كقاعدة هو الذي يُتبع عند وجود غموض في تحديد مقصود أحد النصوص القانونية، إذ يتفق هذا المبدأ مع قصد الشارع، كون الكثير من التشريعات العمالية وُضعت لحماية العمال، فيجب أن تُحترم هذه الإرادة عند التفسير (المواري و كامل، 1959، صفحة 22).

ومن ضمن الفلسفة التوصيفية الحمائية التي وضعها المشرع في قواعد قانون العمل الأخذ بمبدأ التفسير الأصح للعامل والذي اتفق عليه الفقه والقضاء، والذي يُقصد به أنه في حالة غموض النص (أي انصرافه إلى أكثر من معنى واحد) أو في حالة تناقضه مع نص آخر، أو في بعض الأحيان يوجد خطأ يشوب النص، فإن التفسير يكون هو الأصح للعامل. وهذا المبدأ هو احترام لمقاصد المشرع، استناداً لقرار محكمة العمل العليا الملغاة بصدد ذلك: "... حين لا يكون النص التشريعي في قانون العمل أو في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي صريحاً بل يحتمل التأويل والشك، يجب تفسيره بما هو أصح للعامل..." (العابد و الياس، بلا، صفحة 36) (علي محمد علي، 2022، صفحة 12).

ثالثاً / التوصيف الواقعي لقواعد قانون العمل:

إذ تتميز قواعد قانون العمل بالطابع الواقعي وتتكيف أحكامه مع ظروف الواقع. وهذا يعني أن أحكامه لا تطبق بصورة موحدة بل تختلف تطبيقها باختلاف صور العمل وظروفه وقدرة أصحاب العمل الاقتصادية والقدرة العمالية على العمل. فلا يجوز تشغيل النساء في الأعمال المرهقة والضارة بالصحة، وكذلك الحال بالنسبة لتشغيل الأحداث، فلا يحق تشغيلهم دون سن معين مراعاة لصحتهم وسلامة نومهم، وكذلك لا يحق تشغيلهم في أوقات الليل أو الأعمال الليلية والأعمال المرهقة أو الضارة، ويكون تشغيلهم بحسب الساعات الخاصة أو الفترات المشار إليها في قانون العمل (رمضان، 1983، صفحة 178) (عبد العزيز، 2012، صفحة 24).

لذلك، وتفعيلاً للطابع الواقعي، نجد أن المشرع قد أعطى للسلطة التنفيذية المتمثلة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الحق في مطالبة كافة القضايا الخاصة بهذه الفئة وبحسب الظروف والأحوال من خلال التشريعات الفرعية، وذلك بوضعه القواعد العامة في القانون من مبادئ عامة دون التدخل في التفاصيل، كما في المواد: المادة (192) من القانون الإماراتي، والمادة (1) من قانون العمل العماني، والمادة (173) من قانون العمل العراقي.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل وأساسها

بعد الوقوف على ملامح وسمات الصفة الحمائية لقواعد العمل، ينبغي علينا في هذا المقام بيان الطبيعة القانونية التي تتمتع بها هذه القواعد من جانب، وبيان الأساس القانوني من جانب آخر، وذلك في فرعين وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للفلسفة التوصيفية لقواعد العمل

من أجل تحديد الطبيعة القانونية للفلسفة التوصيفية الحمائية لقواعد العمل سنبين دعامتين أساسيتين لهذه الطبيعة، والمتمثلتين بالعمومية والمادية. بمعنى آخر أنّ الطبيعة القانونية للفلسفة التوصيفية الحمائية هي ذات طبيعة مادية من جهة، وذات طبيعة عمومية من جهة أخرى.

فمن حيث التوصيف المادي لطبيعة قواعد العمل نجد أنه يجب على صاحب العمل أن يلتزم باحترام قواعد النظام العام كونها من ضمن إطار قواعد قانون العمل وعدم جواز مخالفتها. فعندما تكون هناك حماية للنظام العام فإنها تتجه إلى إنفاذ مظهره المادي، وذلك من أجل حماية العمال من الاضطرابات حول كل ما له علاقة بطمأنينة الجمهور العمالي وسكينتهم. بمعنى آخر هو حماية العمال عن طريق إزالة أسباب هذه الاضطرابات وتخليب الأفراد منها، من أجل الحفاظ على صحتهم وتسهيلاً للعمال في ممارسة حرياتهم التي كفلها القانون (شريف، 1956، صفحة 60).

ومن أجل بقاء المجتمع وكيانه وتقدمه ورفقيه، يجب الحفاظ على المصالح الجوهرية واللازمة وعدم الاتفاق على مخالفتها، كون النظام العام ينطوي تحت لوائه القواعد القانونية التي شرعت من أجله. وما دامت قواعد قانون العمل منتهية إلى النظام العام، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية، حاميةً ومحافظَةً على الطرف الضعيف في عقد العمل، فإنها تحقق وبطريقة غير مباشرة مصلحة العامل وتحقق بطريقة مباشرة مصلحة المجتمع في تبنى العدل والسلم الاجتماعي (سليم، 2004، صفحة 249).

هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لا تتحقق مصلحة الجماعة إلا بضمان استفادة أو مصلحة العامل من تلك القواعد، والتي أكدت على منع العامل، وإن كان ذلك بإرادته الواعية المختارة، من أن ينزل مقدماً عما ترتبه قاعدة من القواعد الحمائية للعمال، بمعنى ذلك قبل ثبوت هذا الحق له واكتسابه إياه قانوناً. وهناك الكثير من الأحكام القضائية التي أكدت تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام، ومنها حكم محكمة العمل العراقية: (إن قانون العمل من القوانين الأثرة المتعلقة بالنظام العام). ينظر قرار رقم 1508، حقوقية، 66، في 1966/12/4، موسوعة محكمة العمل، الجزء الأول، ص 10.

من جهة أخرى، نجد التوصيف العمومي لقواعد العمل، والذي يُقصد به أن العمومية تحظى بقدر كبير من الأهمية في ظل إقامة نظام عام يحمي العمال عن طريق قانون العمل وقواعده الأثرة، وذلك أن تقييد

الحريات لا يمكن تسويغه إلا بالقول بأن هذا التقييد يمثل ضرورة لحماية الجماعة من التهديد الذي يمكن أن يمس صحتها وأمنها وسكينتها، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أم غير مباشرة.

ومن الجدير بالذكر أن المعتقدات والنيات التي لا تبرح في دخيلة الفرد، وكذلك التصرفات التي يمارسها العامل في نطاق عمله لا يكون لها مظهر خارجي مهدد للعناصر التي قد يتكون منها النظام العام، لكونها تخرج عن كونها نظاماً عاماً. فضلاً عن احتوائه على العديد من المبادئ العامة التي تؤكد العمومية التي يمتاز بها وتحكم العلاقة العمالية، وتترك بعض القواعد التفصيلية للأنظمة والتعليمات لكي تمكن من مجابهة الواقع والصفة الواقعية التي يمتاز بها وللتغيرات السريعة التي تطرأ عليها (سلمان، 2018، صفحة 25).

وعليه فإن قواعد قانون العمل تتصف بالطبيعة القانونية الخاصة التي تسعى إلى تدخل المشرع في الحد من حرية التعاقد وتقييدها وتنظيم العلاقة العمالية من أجل خلق قواعد مستقرة لفرض حماية العامل، الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للتوصيف الحمائي لقواعد العمل

وانطلاقاً من الطبيعة القانونية الخاصة التي يمتاز بها قواعد قانون العمل والتي فُرضت بسبب طبيعة العلاقة القانونية التي يعمد إلى تنظيمها، والتي تهدف بصورة كبيرة ومباشرة إلى حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل، والتي تتناسب مع هدف هذه القواعد، نجد أنها ذات أساس قانوني في أغلب التشريعات العمالية التي نظمت هذه العلاقة. ومنها ما نجد في القانون الإماراتي الذي ينص في المادة (7) منه على: (يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل).

فالملاحظ من النص أعلاه أنه قد أخذ بالصفة الحمائية الأمرية لقواعده من خلال عدم ترك العامل يواجه صاحب العمل في فرض شروط أو الانتقاص من حقوقه سواء في بداية إبرام العقد أو أثناء نفاذه أو بعد انتهائه، وحتى التي حصلت قبل نفاذه ما لم تكن أصلح للعامل، وخاصة أن هذا الشرط هو مسألة موضوعية تخضع لتقدير المحكمة المختصة وتقريرها لكل حالة حسب ظروفها (عبد، 2017، صفحة 22).

وكما نجد أساسها أيضاً في المادة (3) من قانون العمل العمالي التي نصت: (يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل، كما يقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إن كانت مخالفة لأحكامه، ويستمر العمل بأي شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والمقررات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون). وقد وافق القانون المصري القانون الإماراتي والعمالي في وضع الأساس القانوني لهذه الصفة وترتيب الأثر القانوني عليها، وذلك في المادة (5) منه التي أفرت ببطان كل اتفاق يخالف هذا القانون ما لم يكن في مصلحة العامل.

أما على صعيد قانوننا، قانون العمل العراقي، فنجد أنه قد رسم الأساس القانوني له ونص عليه في المادة (14) منه فقرتها الثامنة: (يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون).

فإن المشرع العراقي قد وافق القوانين المقارنة في وضع الأساس القانوني لها، ولكنه قد خالفها من خلال عدم الأخذ بالأثر الرجعي في تطبيق هذا الأساس، أي قبل نفاذ هذا القانون، بل أخذ بالأمر الفوري (سلمان، 2018، صفحة 26).

بينما القوانين المقارنة أخذت به حتى بالنسبة للقيود التي حصلت قبل نفاذه، كما في المادة (7) من قانون العمل الإماراتي بقولها (... ولو كان سابقاً على نفاذه ...)، والمادة (5) من القانون المصري (... ولو كان سابقاً على العمل به ...) (عبد، 2017، صفحة 21).

وهكذا نجد أن الأساس القانوني للصفة الحمائية لقواعد العمل يتعلق بحقوق طائفة كبيرة في المجتمع وتوفير سبل العيش الكريم لها.

المبحث الثاني: دور الصفة الحمائية لقواعد العمل في حماية الحقوق العمالية

إنّ غرض الإقرار لقواعد العمل بالصفة الحمائية هو جعل القواعد المنظمة للعلاقة العمالية من النظام العام وقواعد أمر لا يمكن لطرفي العلاقة، ولا سيما صاحب العمل، تعديل بنود العقد بصورة تلحق ضرراً بالعامل كونه الطرف الضعيف، إلا إذا كانت في مصلحة العامل. ولكثرة تطبيقات هذه الصفة، اقتصرنا الأمر على كل من الأجر والعقوبات الانضباطية، كونهما الأكثر تعرضاً لتعسف صاحب العمل، وذلك في فرعين وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: دور الصفة الحمائية لقواعد العمل لضمان حق العمال في الأجر

يعد الأجر من الحقوق المهمة والخاصة للعمال، والتي أولتها التشريعات العمالية الأهمية سواء على صعيد الاستحقاق أو عدم التعديل أو الإنقاص منه. لذلك، وفي هذا المقام، سنبيّن دور الصفة الحمائية في الأجر وذلك في نطاق قانون العمل والضمان الاجتماعي، وذلك في فرعين:

الفرع الأول: دور الصفة الحمائية للأجر في عقد العمل

مما لا شك فيه أن الصفة الحمائية لها أثر كبير في حماية العامل وحصوله على حاجاته الضرورية، وهذا ما ينعكس على حماية أسرة العامل أو من يقوم بإعالتهم من خلال الأجر الذي يتقاضاه العامل. وهي الحكمة التي جاءت من أجلها الصفة الحمائية التي أحاطت بأجر العامل بالحماية ومنع المساس به لأي سبب كان، وذلك من أجل الحفاظ على كرامة العامل واحترام أسرته (يحيى، 1988، صفحة 140).

ومن أجل ذلك فقد أحاط قانون العمل العامل بالحماية الكافية في مواجهة صاحب العمل، حيث وضع ضوابط لتنظيم سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل دون أن يكون هناك سبب مشروع، أو بالأحرى عدم الاقتطاع لأي سبب كان. لذلك فقد اعتبر المشرع حق الامتياز في أجر العامل، وذلك من أجل حماية العامل بجميع حقوقه المالية أو المستحقات المالية الأخرى المقررة له ولورثته بعد وفاته (المغربي، 2012، صفحة 152).

هذا وقد جعل المشرع عند تصفية المؤسسات أو الشركات أن يقوم وكيل التفليسة بدفع ما يستحقه العامل من أجر أو مبالغ مستحقة وقبل تسديد أي مصروفات أخرى، بما في ذلك المصروفات القضائية، وهذا يُعد دوراً هامياً مكنه المشرع لحماية حقوق العمال من حيث الأجر الذي يستحقه العامل في مواجهة صاحب العمل باعتبارها حقوق امتياز.

أما فيما يخص مكان وزمان دفع الأجر للعامل، فقد حدد المشرع بأن يكون خلال مدة خمسة أيام من تاريخ استحقاقه، ولا يجوز حسم أو قطع أي شيء من ذلك الأجر إلا في حالات أجازها القانون نفسه. ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل قد اعتبر أي توقيع من قبل العامل على سجل أو وصل أو أي كشف حساب لا يعني سقوط حقه في أي زيادة على المبلغ الذي قبضه (المادة 53 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015).

وبخصوص مكان دفع الأجر، فيكون بحسب القواعد العامة التي تقضي بأن يكون دفع الأجر في مكان العمل إلا إذا كان الاتفاق والعرف يقتضيان خلاف ذلك. بمعنى أن يكون هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل على تحويل الأجر إلى حساب مصرفي مثلاً، بيد أن هذا الاتفاق لا يكون إجبارياً للعامل وذلك من أجل عدم تكبد العامل عناء الإنفاق من أجل الحصول على الأجر (العریف، بدون سنة نشر، صفحة 327).

وبخصوص حماية العامل في مواجهة الغير، فقد أحال المشرع فيما يتعلق بالحجز على أجرة العامل أو إجراء المقاصة بخصوص حوالات أو نسبة الاقتطاع منه إلى القانون المدني وقانون التنفيذ. وبالعودة إلى القانون المصري، فقد ميز المشرع بين دين النفقة وغيره من الديون فيما يتعلق بنسبة الاقتطاع، وحدد ذلك بنسبة (25%) ورفع النسبة إلى (50%) في حالة دين النفقة. كل ذلك حماية من المشرع لأجر العامل والدور الذي تلعبه الصفة الحمائية في حماية العامل وأسرته.

إذ نصت المادة (56) من قانون العمل العراقي وما بعدها على: (يُعد باطلاً كل تنازل عن الأجور المقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون، ولا يجوز الحجز عليها إلا بموجب حكم قضائي بات). وكذلك المادة (60) من قانون العمل الإماراتي وما بعدها: (يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا ...).

وكذلك المادة (59) من القانون العماني وما بعدها: (لا يجوز الحجز أو التنازل عن الأجور المستحقة للعامل (...))، وجاءت المادة (43) من قانون العمل المصري ماثلة له. وهكذا نجد الدور الذي تؤديه الصفة الحمائية لقواعد العمل في إصباغ الحماية لحق العامل بالأجر، الأساس الذي يعتمد عليه في حياته المعيشية كما أسلفنا.

الفرع الثاني: دور الصفة الحمائية للأجر في قانون الضمان الاجتماعي

يُقصد بالضمان الاجتماعي أنه ذلك النظام التأميني الشمولي الذي يضم مجموعة من التأمينات التي تهدف إلى حماية العامل (المؤمن عليه) من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها عن طريق توفير دخل له في حال فقد القدرة على الإنتاج بسبب بلوغه الشيخوخة أو بسبب عجزه، وحماية أفراد أسرته في حال وفاته، مما يحقق لهم الاستقرار النفسي والمادي للمؤمن عليه (الحماسية، 2022، صفحة 54). وفكرة العدل التي يحملها قانون الضمان الاجتماعي تتحقق في إحدى الفكرتين:

1 - فكرة العدل التبادلي: والتي يُقصد بها أن المؤمن عليه يقوم بعمل مهني أو حربي مقابل أجر يحصل عليه من صاحب العمل عن هذا العمل، وعليه يكون هناك تناسب بين قيمة الأجر الذي يحصل عليه المؤمن عليه وقيمة الاشتراكات التي ستُقطع من أجر العامل. بمعنى آخر أنه يوجد تفاوت في الراتب التقاعدي المقرر للعامل بموجب القانون بسبب تفاوت الأجر.

2 - فكرة العدل التوزيعي: والتي يُقصد بها فكرة الضمان الاجتماعي القائمة على التضامن والتكافل بين أفراد المجتمع وتوفير حد أدنى من الدخل بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يقدمه المؤمن عليه. أي أن الحق في التأمين يقوم على أساس سد حاجة الفرد وليس على أساس ما يقدمه للمجتمع (نائل، 1417، الصفحات 314-315).

بيد أن هذا الضمان لا يتحقق ما لم تتوافر الشروط التي حددها القانون، وأن تكون تلك الشروط مجتمعة وليس توفر شرط واحد منها، وهي:

1 - عمومية الأجر: ويقصد بها أن تكون المنشأة قد درجت على صرف هذه العلاوة لجميع العاملين لديها، أو أن تصرف العلاوة لفئة معينة من العمال لديها ولكن وفق أسس معينة دون أن يكون صرف هذه العلاوة معتمداً على تقدير المنشأة.

2 - ثبات الأجر: ويقصد بالثبات ألا تكون للمنشأة سلطة تقديرية عند منحها للعلاوة أو حرمان العامل منها، وذلك ما يدع مجالاً للشك بأنها أصبحت جزءاً من الأجر.

3 - الاستمرارية في صرف الأجر: والمراد بها أن تستقر المنشأة على صرف العلاوة وبصفة مستمرة.

4 - استحقاق الأجر عند صرفه: ويعني هنا أن يزاول العامل (المؤمن عليه) العمل الذي تقرر من خلاله صرف العلاوة عنه، ومفهوم المخالفة أنه في حال توقف العامل عن العمل الذي يصرف منه العلاوة بأن تم

نقله مثلاً إلى عمل آخر، فيوقف صرف العلاوة ولا تدخل في الأجر المخصص للعامل (العريف، بدون سنة نشر، صفحة 23).

وهذا ما نجده في المادة 17 وما بعدها من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل العراقي رقم 18 لسنة 2023 النافذ، وكذلك المادة 11 من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي رقم 7 لسنة 1999.

وبناءً على ذلك، كان للصفة الحمائية دور بارز في حماية العامل عند إصابته أثناء العمل أو وفاته، حتى يؤمن عيشاً كريماً لأسرته من خلال قانون الضمان الاجتماعي الذي ساهم فيه العامل بجزء بسيط من خلال ما تم استقطاعه من العلاوة والأجر الذي كان يتقاضاه عن مزاولته العمل ضمن المؤسسة أو المنشأة، فيكون له الحق في ذلك الضمان التعاوني والتوزيعي والتكافلي بعد وفاته أو إصابته وبقوده في المنزل.

المطلب الثاني: دور الصفة الحمائية لضمان الحقوق العمالية في الجزاءات التأديبية

كما تكمن أهمية الصفة الحمائية في ضمان وحماية حق العمل بموجب قواعد قانون العمل في الإجراءات التي حددتها لصاحب العمل عند محاسبة العامل بسبب المخالفة التي ارتكبها أثناء تنفيذ العمل وذلك لحسن سير العمل داخل المؤسسة. لذلك سنبيّن الضمانات السابقة للتحقيق وأثناءه وذلك في فرعين:

الفرع الأول: دور الصفة الحمائية لضمانات العامل السابقة للتحقيق في المخالفة التأديبية

تكمن أهمية الصفة الحمائية في ضمان وحماية حق العمل بموجب قواعد قانون العمل في الإجراءات التي حددتها لصاحب العمل عند محاسبة العامل بسبب المخالفة التي ارتكبها أثناء تنفيذ العمل، وذلك لحسن سير العمل داخل المؤسسة، والتي تستمد شرعيتها من العلاقة التبعية والرابطة القانونية بين العامل وصاحب العمل. وقد فرضت هذه الصفة الحمائية العديد من القيود ضد صاحب العمل لمصلحة العامل عند ممارسة هذه السلطة، والتي قد تسبق فرض العقوبة أو ترافقها أو تلحقها. وسنحاول التركيز على أثناء فرض العقوبة واللاحقة، كون السابقة على فرض العقوبة أمراً مفروضاً لأنها لا بد أن تنشأ عن العلاقة الوثيقة بعقد العمل، سواء خالف قواعد سير العمل أو إجراءات السلامة وغيرها من المخالفات، وذلك من خلال المواد: المادة (140-141) من قانون العمل العراقي، وكذلك المادة (60) وما بعدها من قانون العمل المصري، والمادة (102) من قانون العمل الإماراتي، والمادة (32) من قانون العمل العماني. فضلاً عن القيد الزمني الذي يجب أن تُضبط فيه المخالفة بأكثر من 15 يوماً (سلمان، 2018، صفحة 333) (عبد، 2017، صفحة 231)، أو ثلاثون يوماً كما هو الحال في القانون الإماراتي المادة (10).

نجد أن القواعد العمالية وبسبب الصفة الحمائية لها قد فرضت أمراً مهماً لحماية العامل أثناء التحقيق لفرض العقوبة الانضباطية بسبب المخالفة التأديبية، ومن هذه القواعد: ضرورة الاستماع إلى إفادة العامل المخالف، وضرورة حضور ممثل عن النقابة، وأن تكون هناك لجنة تحقيقية مخصصة لضمان شفافية التحقيق (عبد، 2017، صفحة 234).

وكون هذه القاعدة آمرة، فإن الأثر المترتب عليها هو بطلان التحقيق لمخالفته قاعدة آمرة، ويمتد تأثير ذلك إلى كل الإجراءات التي اتخذت أثناء التحقيق.

هذا من جانب، ومن جانب آخر أيضاً ضرورة كتابة كل ما يجري في التحقيق بحضور كتابي، بغض النظر عن العقوبة وآلية فرضها، وإلا ستكون الإجراءات باطلة. وكذلك لا يجوز توقيع العقوبة أكثر من مرة واحدة على ذات المخالفة وفي ذات التحقيق، مع ضرورة إبلاغه بها. ونجد الأساس لهذه الصفة في المادة (137) قانون العمل العراقي، والمادة (110) من قانون العمل الإماراتي، والمادة (610) من قانون العمل المصري.

الفرع الثاني: دور الصفة الحمائية لضمانات العامل أثناء التحقيق في المخالفة التأديبية

نجد أن الصفة الحمائية لقواعد العمل أدت دوراً مهماً في حماية حق العامل أثناء التحقيق وذلك من خلال النص على ضرورة أن تتضمن القوانين العمالية شكلية معينة عند كتابة العقوبة لغرض فرضها على العامل المخالف، ومن أجل تبليغ العامل بالعقوبة، سواء شفويًا أو كتابيًا، لكي يتمكن العامل من الطعن فيها (المادة 138 قانون العمل العراقي، والمادة 102 إماراتي) (عبد، 2017، صفحة 229).

فضلاً عن ذلك، فقد أشار القانون إلى عدم إمكانية تعدد العقوبات على الفعل الواحد ذاته، والذي يُعد من المسائل المسلّم بها، ولا سيما أن هذا المبدأ قد لقي قبولاً واسعاً في التشريعات العمالية (المادة 2/138 قانون العمل العراقي، والمادة 110 إماراتي). ولكن هذا فقط إذا كانت العقوبات تأديبية، أما إذا كان الفعل يشكل مخالفة تأديبية ومدنية فيمكن الجمع بينهما.

فإن العامل يمكن أن يُسأل عن التعويض عن الضرر الذي لحقه بصاحب العمل مثلاً في المعدات أو الآلات أو المواد التي كانت تحت تصرفه، فضلاً عن العقوبات الانضباطية.

ومن الجدير بالذكر أن المشرع، تأكيداً للصفة الحمائية للقواعد العمالية لغرض ضمان الحقوق العمالية، قد أوجب التناسب بين الغاية العقابية والضرر، أو بين العقوبات التي تُفرض على العامل وطبيعة المخالفة، وقد أعطى لمحكمة العمل الحق في التأكد من مدى مناسبة العقوبة مع المخالفة التي صدرت من قبل العامل، والتي قد تقوم بإلغائها أو تعديلها (بكري، 1989، صفحة 124).

وخاصة أن مسألة رقابة القضاء تمكن من إلغاء العقوبة والتأكد من عدم التناسب بين المخالفة والعقوبة، أو بسبب عدم اتباع الإجراءات القانونية، أو صدورها خارج المدد القانونية. كما ويجب أن تكون هناك مدة لإصدار العقوبة بعد انتهاء التحقيق، وقد نص القانون المصري على جعلها (30) يوماً، أما القانون العراقي فلم ينص عليها، وكان الأجدر النص بشأنها.

الخاتمة

بعد الانتهاء من كتابة بحثنا، يمكننا أن نورد بعض النتائج التي توصلنا إليها وبعض المقترحات التي ندعو إلى الأخذ بها.

أولاً: النتائج

1. تبين للباحث أن ملامح الصفة الحمائية لقواعد العمل تهدف إلى توفير الحماية القانونية للطرف الضعيف في العلاقة العمالية لتوفير حقوقه ومنع أي اتفاق على خلاف ذلك، وجاءت بصورة واسعة لتحقيق تلك الغاية وتطبيقه بصورة صحيحة.
2. تبين لنا أن الصفة الحمائية لقواعد العمل تتسم بالطابع الواقعي وليس الطابع الافتراضي، لأنها تتعامل مع ظروف ودوافع العامل في علاقته مع صاحب العمل في مشروع العمل، لتكون أكثر فاعلية في ضمان حقوقه. فقد أخذ بالتغيير الأصلح للعامل، وعدم جواز مخالفتها سواء كان ذلك في محور العلاقة أم خارجها. وهكذا انعكس ذلك على طبيعتها القانونية إذ اتّصفت بالمادية والعمومية.
3. نجد أن القوانين العمالية قد حققت ولو بصورة أو بأخرى العدالة الاجتماعية بين مصلحة صاحب العمل والعامل من جهة أخرى، وذلك بما ينسجم مع التطور الحاصل في الصناعات ومراعاة هذه الفئة، وتجلى ذلك في الأساس القانوني لها وتطبيقه على العلاقات حتى قبل نفاذ القانون.
4. نجد أن مضامين الصفة الحمائية لقواعد العمل في حماية حقوق العمال تجسدت بصورة كبرى في حقه بالأجر الذي يُعد الأساس الذي يعتاش عليه العامل، سواء في قانون العمل أم الضمان الاجتماعي، وكذلك في الجزاءات التي فرضت على صاحب العمل، وأيضاً على صعيد العقوبات الانضباطية والضمانات التي تقررت سواء عند التحقيق أم عند فرض العقوبة اللاحقة له.

ثانياً: المقترحات

1. نقترح على المشرع تحديد ملامح الصفة الحمائية لقواعد العمل بمعايير ثابتة كما جاء في مضمون البحث، وعدم ترك الأمر بحسب المواضيع والنصوص القانونية، لتكون معياراً واضحاً لا يمكن لصاحب العمل مخالفتها إضراراً بالعامل.

2. ندعو المشرع العراقي، وقياساً على الشرط الأصلاح للعامل من حيث تغيير النصوص القانونية له، ولتحقيق القواعد العمالية الغاية المطلوبة وهي الصفة الحمائية، إلى الأخذ بالأثر الرجعي في تطبيق هذا القانون وخاصة إذا كان فيها ضرر كبير على العامل، أسوة بالقوانين المقارنة، والنص على: (... ولو كان سابقاً على نفاذه...).
3. ندعو المشرع العراقي إلى تفعيل الصفة الحمائية للقواعد العمالية في نطاق العقوبات الانضباطية والنص على أن (مدة فرض العقوبة تكون 30 يوماً بعد انتهاء التحقيق).

المصادر:

1. إبراهيم، جابر. (1980). أحكام تنازع القوانين في القانون العراقي.
2. بدوي، كامل محمد. (1959). المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، الجزء الأول، عقد العمل الفردي وتأمين إصابات العمل. القاهرة.
3. بكري، محمد عزمي. (1989). مرونة الفقه والقضاء في قانون العمل، ج 2.
4. رمضان، أبو السعود. (1983). الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، النظرية العامة لقانون العمل.
5. زقرد، أحمد سعيد. (2007). شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 المصري (الطبعة الأولى). مصر: المكتبة المصرية للنشر والتوزيع.
6. سعد الدين شريف، محمود. (1956). أصول القانون الإداري، الجزء الأول.
7. سليم، عصام أنور. (2004). شرح قانون العمل الجديد (الطبعة الأولى). الإسكندرية: منشأة المعارف.
8. سلمان، عماد حسن. (2018). شرح قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015 (الطبعة الأولى). بيروت: مكتبة السنهوري.
9. طارق، زياد. (بدون سنة نشر). أبحاث قانونية. المطبعة العربية البيان.
10. عبد العزيز، عبد المنعم. (2012). عقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل العماني (الطبعة الأولى). عمان: المكتب الجامعي الحديث.
11. عبد، أنس محمد. (2017). الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة (الطبعة الأولى). مصر: دار الكتب القانونية.
12. علي، علي محمد. (2022). محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي. لبنان: منشورات زين الحقوقية.
13. عريف، علي. (بدون سنة نشر). شرح قانون العمل، الجزء الثاني. القاهرة.
14. عصفور، محمد. (1968). النظام القانوني للضبط الإداري. مطبعة جامعة القاهرة.
15. عابد، عدنان، وياس، يوسف. (بلا سنة). قانون العمل. القاهرة.
16. عامر أحمد، مختار. (1975). تنظيم سلطة الضبط الإداري في العراق.
17. غالي، بطرس، وآخرون. (1991). الفكر السياسي القديم والوسيط (الطبعة الثانية عشرة). مكتبة الأنجلو المصرية.
18. كامل بدوي. (1959). المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، الجزء الأول، عقد العمل الفردي وتأمين إصابات العمل. القاهرة.
19. كيره، حسن. (1969). أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل (ط 2). الإسكندرية.
20. محمد يحيى، ياسين. (1988). إلزام صاحب العمل بأداء الأجر (دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني). القاهرة: دار المنظومة.
21. مختار، عامر أحمد. (1975). تنظيم سلطة الضبط الإداري في العراق.
22. مغربي، جعفر محمد. (2012). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز. مصر: دار الثقافة للطباعة والنشر.
23. نائل، عبد السيد. (1417 هـ). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. السعودية: مطبعة جامعة الملك سعود.
24. هوارى، عصمت، و كامل، فهمي. (1959). المرشد في قانون العمل الموحد، الجزء الأول. القاهرة.
25. ياس، يوسف. (1980). قانون العمل العراقي، الجزء الأول (ط 1).

26. يحيى، ياسين محمد. (1988). إلزام صاحب العمل بأداء الأجر (دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني). القاهرة: دار المنظومة.
27. خماسية، روان عبد الحافظ. (2022). الضوابط القانونية لحماية أجر العامل في قانون العمل الأردني [رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط].
28. قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
29. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
30. قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1981.
31. قانون العمل العماني رقم (35) لسنة 2003.
32. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل العراقي رقم (18) لسنة 2023.
33. قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي رقم (7) لسنة 1999.