

النظام القانوني للنقابات العمالية وأثرها في تعزيز حقوق العاملين في العراق

## The legal framework for trade unions and its impact on promoting workers' rights in Iraq

بحث مقدم من قبل

المدرس علياء عادل مزيد.....ماجستير قانون خاص

Alyaa982@gmail.com

### الملخص:

إن المبادئ والحقوق الأساسية الخاصة بالعمل يمكن اعتبارها من حقوق الإنسان، والتي يتمتع بها العمال وأصحاب العمل، وإنجاز هذه المبادئ والحقوق يعتبر بمثابة تحقيق هدف وغاية في حد ذاته، ويمكن القول إن صفة الإلزام في قانون العمل هي من أهم ميزاته، وذلك لأنها تجعل قواعده جزء من النظام العام، ولا يجوز أن يتم الاتفاق على ما يخالفها. إن حماية مصالح العمال هي الهدف الرئيسي من وضع هذه القواعد، وأي مخالفة لهذه القواعد من شأنها أن تقلل من الحد الأدنى لحماية العمال فإنها تعتبر باطلة حكماً، وفي الناحية الأخرى فإن أي مخالفة من شأنها زيادة حماية العمال فإنها تعتبر صحيحة، وقد أكدت العديد من الأحكام القضائية هذه الصفة لقواعد قانون العمل، وعلى سبيل المثال حكم محكمة العمل العراقية والذي ينص على أن "قانون العمل من القوانين الملزمة المتعلقة بالنظام العام، وحكمت محكمة النقض المصرية بأن قوانين العمل يجب الالتزام بها لأنها تتعلق بالنظام العام، وهذه القوانين تنظم علاقات العمل، بما في ذلك عقود العمل الفردية، وذلك لحماية العمال وتحقيق التوازن بين حقوقهم وحقوق أصحاب العمل. الكلمات المفتاحية: نظام، قانوني، نقابات، عمالية، أثر، حقوق، عاملين.

### Abstract:

The fundamental principles and rights related to work can be considered human rights, enjoyed by both workers and employers. The realization of these principles and rights is itself an achievement. One of the most important features of labor law is its binding nature, as it makes its rules part of the public order, and agreements that contradict them are not permissible.

Protecting workers' interests is the primary objective of these rules. Any violation of these rules that reduces the minimum level of worker protection is considered null and void. Conversely, any violation that enhances worker protection is considered valid. Numerous judicial rulings have affirmed this binding nature of labor law rules. For example, the Iraqi Labor Court ruled that "labor law is a binding law related to public order." Similarly, the Egyptian Court of Cassation ruled that labor laws must be adhered to because they pertain to public order. These laws regulate labor relations, including individual employment contracts, to protect workers and achieve a balance between their rights and the rights of employers.

Keywords: System, legal, unions, labor, impact, rights, workers.

**المقدمة:**

منذ أن ظهرت النقابات ككيانات تمثل العمّال وتعمل جاهدة على حماية حقوقهم ظهرت إلى جانب عقود العمل الفردية عقود من نوع آخر تدعى "عقود العمل الجماعية"، وتؤدي هذه العقود إلى خلق حقوق والتزامات بين الأطراف المتعاقدة وإلى فرض قواعد وشروط يتقيد بها كل من العمّال وأصحاب العمل عندما يعقدون فيما بينهم عقود عمل فردية. وقد لقي القانون المنظم لعقود العمل الجماعية معارضة أصحاب العمل عند صدوره كونه يحد من سلطتهم وصلاحياتهم في الاتفاقيات التي تحدد وتنظم شروط العمل بينهم وبين العمّال، خاصة أنهم كانوا ينظمون عقود عمل فردية تتيح لهم وضع الشروط التي تناسبهم وتساهم في رفع نسبة أرباحهم على حساب العمّال وحقوقهم. وغالباً ما كانت تبرم هذه العقود على إثر وقوع إضراب في المؤسسة إذ ينتهي هذا الإضراب باتفاق بين الطرفين على بعض المسائل فيكون الاتفاق قاعدة يحترمها الجميع، وقد أخذت هذه العقود بالانتشار نظراً لفائدتها الاجتماعية والاقتصادية، وأول قانون نظم عقد العمل الجماعي هو القانون الفرنسي وذلك عام 1919م ثمّ تلتها القوانين الأخرى الواحد تلو الآخر ومنها القانون العراقي حيث لم يكن لهذا العقد وجود قانوني قبل صدور قانون العمل لعام 1970م الذي تضمن بعض القواعد المنظمة لمفاوضات واتفاقيات العمل الجماعية.

**إشكالية البحث:**

تكمن إشكالية هذا البحث في الإجابة على التساؤل الآتي ما مدى كفاية النصوص القانونية للنقابات في تعزيز حقوق العاملين في العراق لحماية العمال وحل النزاعات مع أصحاب العمل، وفق قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 وتعديلاته، وعدم تحديد حجية الفصل وتابعيه القرارات إن كانت للقضاء الإداري أم للمدني، ويتفرّع عن هذه الإشكالية الرئيسية التساؤلات التالية:

- 1- ما هو الإطار القانوني للعمل النقابي؟
- 2- ما أساس التنظيمات النقابية؟
- 3- ما هي حدود ممارسة النقابات لاختصاصاتها؟
- 4- ما هي أهمية النقابات العمالية والصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل؟

**أهمية البحث:**

تكمن أهمية هذا البحث في أنّ أسلوب التعاقد الجماعي من الممكن أن يعتبر وسيلة معتمدة في الوقت الحاضر بشكل أساسي وهو وسيلة جديدة ليتم محاربة النقص الاقتصادي ولو بشكل مؤقت، وقد نتج عن التفاعل بين التطورات الدولية التي لها صلات قوية بالعمل، وبشكل خاص الاقتصادية، وبالإضافة لمعرفة مدى مساهمة الوسائل التي خصها المشرع العراقي من أجل إبرام العقد الجماعي، وفي سبيل توفير الحماية القانونية للعامل من حدوث التعسف والانحراف للمستخدمين.

**أهداف البحث:**

- إن هذا البحث يهدف إلى تحقيق النقاط الآتية:
1. بيان الإطار القانوني للعمل النقابي وأساس التنظيمات النقابية.
  2. توضيح حدود ممارسة النقابات لاختصاصاتها.
  3. توضيح أهمية النقابات العمالية.
  4. بيان الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل.

**منهجية البحث:**

سيعتمد الباحث في هذا البحث عن المنهج التحليلي، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالنظام القانوني للنقابات النقابية وفق قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 وتعديلاته، وأثرها في تعزيز حقوق العاملين في العراق.

**خطة البحث:**

- المبحث الأول: الإطار القانوني للعمل النقابي  
المطلب الأول: أساس التنظيمات النقابية  
المطلب الثاني: حدود ممارسة النقابات لاختصاصاتها  
المبحث الثاني: أهمية النقابات العمالية والصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل  
المطلب الأول: أهمية النقابات العمالية  
المطلب الثاني: الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل

**المبحث الأول/ الإطار القانوني للعمل النقابي**

إن غاية وجود أجهزة الحكم وتمتعها بامتيازاتها يتم عن طريق إشباع الحاجات العامة في مجالات الصحة أو التعليم، وجميع ما يتصل ويتعلق بتنظيم المصالح العامة، وحيث أنها تتحقق من خلال وسيلتين، تتمثل الوسيلة الأولى من خلال قيام الإدارة بذلك بطريقة مباشرة عن طريق الأجهزة التنفيذية، وبموجب الوسيلة الثانية فإنها تتولاها جهات أخرى، والمقصود بذلك على نحو غير مباشر، ولكن بموجب إشراف ورقابة أجهزة الدولة، ويتم الإشارة لهذا الإشباع بالمرفق العام، ويكون من الصعب الاتفاق على تعريف واحد لهذا المصطلح، وذلك لكون دلالاته تكون عضوية بموجب الوسيلة الأولى، وتكون موضوعية بموجب الوسيلة الأخرى<sup>(1)</sup>. وإن المرافق العامة تُقسم بشكل عام إلى إدارية مثل الأمن والدفاع، والقضاء، وإن أجهزة السلطة العامة بالدولة تضطلع بإدارتها بطريقة مباشرة، والمرافق الاقتصادية مثل النقل، وتوليد الكهرباء، وإن إدارتها تتوزع بين الوسيلتين المذكورتين آنفاً، وذلك بموجب أهمية القطاع، ومدى كفاءة الأجهزة التي تتولاها، وهناك مرافق مهنية وتتوخى توجيه الرعاية لمصالح المهن مثل الطب، والهندسة، والمحاماة، وذلك من خلال تمكين القانون لأعضائها من إدارتها، ومع تخويلهم بعض الامتيازات الممنوحة للسلطة العامة<sup>(2)</sup>. وبناء على ما تقدم سنقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين، وسنخصص المطلب الأول لدراسة أساس التنظيمات النقابية، وأما المطلب الثاني سنخصصه لدراسة حدود ممارسة النقابات لاختصاصاتها.

**المطلب الأول/ أساس التنظيمات النقابية**

سنقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين، وسنخصص الفرع الأول لدراسة التطور التاريخي للتنظيم النقابي، وأما الفرع الثاني سنخصصه لدراسة الجانب القانوني للقرارات الصادرة عن النقابات.

**الفرع الأول/ التطور التاريخي للتنظيم النقابي**

إن الدول الليبرالية تاريخها يمثل إدانة الأنشطة الخاصة بالتنظيمات العمالية والمهنية، وذلك لما تشكله من عوائق في مواجهة حرية التجارة، وتطور المصالح ضمن قطاعات العمل المتعددة والمختلفة، وفي الناحية الأخرى فإن الدول الاشتراكية توجهت نحو التعاطي مع التنظيمات النقابية، وذلك كقوالب سياسية توظفها من أجل تنظيم قطاعات العمل، والاقتصاد، والنظام الاجتماعي ضمن إطار الحكم الموجه، وحيث أن النشاط النقابي يتوسط ذلك على أساس التلازم بين حرية الرأي من جهة، وبين حرية تكوين الجماعات النقابية وتوظيفها كوسيلة من أجل تحسين ظروف العمل، ومن خلال تنظيم شؤونها بما يخدم مصالح الناس، ومثل أرباب العمل، أو العمال أو المنتفعين من الخدمة والتي يضطلع بها التنظيم النقابي المهني، أو لقطاع العمل الإنتاجي. وبموجب ذلك فإنه يتم الإشارة إلى ما يتم تنظيم عمل المنظمات المهنية، وذلك عن طريق تشريع القوانين لهذا الغرض، وفي حين أن عمل المنظمات العمالية يتم تنظيمه بموجب قرارات إدارية، وإن ممارسة المهنة تكون مشروطة بالانتماء إلى النافذة القانونية للمهنة، والتي تكون ممثلة بالنقابة، وفي حين فإن الانتماء للنقابة العمالية يُعد اختيارياً، وإن هذا التفريق يعود لأسباب متعددة، ومنها على سبيل المثال الأثر الذي يترتب على ممارسة بعض المهن، وذلك في قطاعات الطب، والهندسة والمحاماة، وغيرها، ومن خلال اقترانها بالتحصيل الدراسي ذات الطابع التخصصي<sup>(3)</sup>. وفي هذا الصدد فقد أكدت المادة (1) من الاتفاقية العربية للحريات والحقوق النقابية رقم (8) لعام 1977 على أنه: (لكل من العمال وأصحاب العمال أن يكونوا منظمات من أجل أن ترعى مصالحهم، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وبما يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي)<sup>(4)</sup>.

وإن مفهوم التنظيمات النقابية يُعد مفهوم حديث نسبياً، وبشكل خاص ضمن إطار الدول العربية، وحيث تزايدت صدور التشريعات النقابية، وذلك بعد الحرب العالمية الثانية<sup>(5)</sup>. وفي العراق ظهرت أول التنظيمات النقابية بعد الانضمام إلى منظمة العمل الدولية في عام 1932، وبعد ذلك الانضمام إلى عصبة الأمم في عام 1931، وفي الواقع فإن التنظيمات النقابية لم تكن بشكل فعال، وإن الاستثناءات لبعض الفئات العمالية ظهرت بسبب تأثير وفعل النخب القطاعية وذلك في مجلس النواب من أجل حماية مصالحها<sup>(6)</sup>. وبعد العهد الجمهوري في عام 1958 فقد أشارت الدساتير المتعاقبة، وذات الصلة إلى تنظيم هذا الحق، وفي هذا الصدد فقد أشارت المادة (22/ثالثاً) من الدستور العراقي لعام 2005 على ما يلي: (تكفل الدولة حق تأسيس النقابات، والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها وينظم ذلك بقانون)<sup>(7)</sup>، وصدر قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 في العراق، وتولى تنظيم العمل النقابي، بهدف حماية حقوق العمال، تطوير الإنتاج، وتنمية الوعي المهني والسياسي، مع إرساء نظام احترام العمل. يُعد القانون الإطار القانوني لإدارة العمل النقابي عبر لجان نقابية واتحادات، ورغم صدره في ظل ظروف مختلفة، لا يزال يُشكل أساساً للعمل النقابي العمالي، مع استمرار الجدل حول شمول القطاع العام به.

**الفرع الأول/ الجانب القانوني للقرارات الصادرة عن النقابات**

إن التنظيمات النقابية لكونها شخصاً اعتبارياً من أشخاص القانون العام، أو الخاص فإن دراسة الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عنها يستوجب العودة إلى المعنى الموضوعي للمرافق العامة، وحيث أن إدارة النقابات المهنية لبعض المرافق يفترض أن يستتبعه لكون قراراتها إدارية، وتخول السلطات العامة بالدولة من أجل إصدارها، ومتنازلة عن اختصاصها الأصلي بهذا الأمر، وحيث أن القضاء الإداري يكون هو الجهة المعنية بالفصل بشرعية هذه القرارات في حال انحراف الجهة المخولة بإصدارها، وحادت عن مقتضيات المصلحة العامة<sup>(8)</sup>، وفي العراق فإن القضاء توجه بشكل عام إلى أن القرارات النقابية تُعد قرارات إدارية، ولم يظهر بوضوح اعتبارها شخصاً من القانون العام، وذلك على الرغم من أهمية

المهام التي تضطلع بها، والامتيازات التي تتمتع بها، وهذا الأمر سار عليه القضاء الإداري وبالإضافة إلى ذلك توجهت معظم قوانين النقابات المهنية باعتبار القضاء المدني المتمثل بمحكمة التمييز جهة للطعن في قراراتها<sup>(9)</sup>. وبالإضافة إلى ذلك فقد طلبت وزارة الثقافة رأي من مجلس الدولة بخصوص مدى إمكانية الجمع بين الوظيفة ورئاسة النقابات، ومن خلال الإشارة للمادة (22) من الدستور المذكورة، وبسبب عدم صدور قانون من شأنه تنظيم عمل النقابات في ضوءه، وبالإضافة إلى ذلك فقد حددت المادة (4) من القانون المذكور شروط العضوية في المنظمات غير الحكومية، وليس من بينها ألا يكون العضو موظفاً، ولا يمنع الجمع بين رئاسة النقابة والوظيفة العامة، ما لم ينص على خلاف ذلك<sup>(10)</sup>، وبموجب ذلك فإن مجلس الدولة ذهب إلى اعتبار النقابات هي منظمات مجتمع مدني، وذلك دون تفريق بين المهنية أو العمالية، وإن قراراتها لا تكون بموجب ذلك قرارات إدارية<sup>(11)</sup>. وفي ضوء ذلك يرى البعض إلى التمييز بين العمل النقابي، ومنظمات المجتمع المدني من زاوية كون الانتماء إلى الأولى يكون مقتصرأ على فئة محددة، وفي حين أن الثانية يكون الانتماء متاحاً لكل المواطنين<sup>(12)</sup>. ويرى الباحث أن هذا الرأي لم يأخذ بعين الاعتبار إذ أن قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لعام 2010 أجاز للمنظمة أن تحدد شروط خاصة للعضوية، وعليه فإنه بالإمكان وجود منظمة مجتمع مدني تُقيد الانتماء إليها في نطاق العمل بحرفة معينة، أو أي تصنيف معقول لهذا الغرض.

#### المطلب الثاني/ حدود ممارسة النقابات لاختصاصاتها

إن النقابات تتمتع ببعض الامتيازات التي تمكنها من تنظيم شؤون المهنة، وذلك بالطريقة التي يحقق الغرض من وجودها، وذلك لامتلاكها الشخصية المعنوية، وسلطتها بشأن التنظيم الإداري لها، مثل مؤسسة، وإدارة شؤونها المالية، ودورها في تنظيم ممارسة ترخيص العمل، وفرض الجزاء على المخالفات المرتكبة من قبل أعضائها، ومن الممكن بيان حدود ممارسة النقابة لاختصاصها عن طريق الوقوف على حدود سلطتها في قبول العضوية، أو ترخيص ممارسة العمل، وحدود اختصاصاتها في فرض الجزاءات وفقاً للقوانين التي تمكنها من ذلك. وبناء على ما تقدم فسنبين بتقسيم هذا المطلب على فرعين، وسنخصص الفرع الأول لدراسة اختصاصات النقابات بترخيص ممارسة العمل، وأما الفرع الثاني سنخصصه لدراسة اختصاصات النقابات في فرض الجزاءات.

#### الفرع الأول/ اختصاصات النقابات بترخيص ممارسة العمل

إن التمييز بين مشاركة النقابات المهنية في جزء من سلطات الدولة بشأن إدارة المرافق العامة ضمن مجالات المهن التي لها طابع متخصص، وبين حقوق العمال وأصحاب العمل في التجمع، والدفاع عن مصالحهم الاختلاف في حدود توجيه القانون وفقاً لغاية النقابة لكونها أشخاص معنوية وتدير مرافق عامة أم لا، وفي الأحوال العادية فإن القوانين المنظمة للنوع الأول من النقابات تُقيد ممارسة الأعمال، وبموجبها بالانتماء للنقابة المعنية، وحيث أن ممارسة العمل دون الانضمام لهذه النقابات هو جريمة يتم المعاقبة عليها بالقانون<sup>(13)</sup>. وعلى سبيل المثال: فإنه لا يجوز للطبيب ممارسة المهنة بالعراق إلا بعد انتمائه للنقابة وحصوله على شهادة التسجيل وإجازة ممارسة المهنة، ويجب أن تمتنع السلطات العامة من التدخل بالشكل الذي من شأنه أن يقيد ممارستها، وإن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تتعهد باتخاذ كافة التدابير اللازمة، والمناسبة من أجل ممارسة العمال، وأصحاب العمل لحقهم في التنظيم بموجبها، وبحرية. ولا بد من الإشارة إلى إدراج العراق ضمن القائمة الصغيرة لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 2022/5/30 وذلك بسبب وجود ملاحظات على إخلاله بالتزاماته الدولية ذات العلاقة والصلة بحقوق العمال النقابية، وقد وُجّهت بإجراء تعديلات تشريعية بشكل عاجل، والسبب في ذلك لأن التشريع العراقي يتضمن جهة مركزية واحدة للعمل النقابي العمالي بالعراق، وهذا الأمر يستوجب إجراء تعديلات تشريعية من خلال إلغاء قانون التنظيم للعمال رقم (52) لعام 1978 والمتضمن كون اللجان النقابية للمهن المستقلة، والمتراطة يتم تحديدها بموجب قرار من وزير العمل، وتكون منضوية تحت نقابة واحدة للعمال، ولها وحدها شخصية معنوية، واستقلال مالي، وأيضاً لا يجوز أن يكون العامل عضواً في أكثر من نقابة أو لجنة نقابية. وحيث أن القرار التشريعي رقم (150) لعام 1987 قد ألغي ضمناً بموجب صدور قانون العمل رقم (37) لعام 2015، وقد تضمنت المادة (3) منه تحديد المشمولين بأحكامه، وبأنهم جميع العمال في جمهورية العراق، أو من هم بحكمهم باستثناء الموظفين العموميين، وذلك وفقاً لقانون الخدمة المدنية، وأفراد القوات المسلحة، ومنتسبي الشرطة، والأمن الداخلي، والمقصود بذلك أن المتعاقدين بالقطاع العام يُعدون عمالاً، وإن ذلك يكون مؤيداً في الأسباب الموجبة لتشريع القانون المذكور، ولا بد من الإشارة لوجود مشروع قانون المنظمات النقابية للعمال والموظفين بالعراق، وقد أخذ بعين الاعتبار إلغاء قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لعام 1987. ولا بد من الإشارة أن مقتضيات منح المشرع العراقي للنقابة الحق في تنظيم شؤون المهنة يجب ألا يصل بها إلى حد سلب حق أساسي من حقوق الإنسان، والذي يتضمن في حق العمل، وذلك عن طريق فرض قيود غير مبررة، كالقرار الصادر عن الهيئة العامة لنقابة المحامين في العراق بشأن تقييد الانتماء إلى النقابة، ومن خلال اجتياز امتحان مركزي لهذا الغرض، وإعطاء الأولوية فيه للفئة العمرية من عمر 22/ وحتى 30/، وحيث أن موقف محكمة التمييز الاتحادية منسجم من خلال إلغائها لهذا القرار على أساس أنه لا يجوز للنقابة أن تقوم بإضافة شرط جديد على الشروط المحددة من القانون من أجل قبول الانتماء<sup>(14)</sup>. وإن تقييد حق العمل يستوجب وفق عمل النقابات المهنية أن يتم تخفيف الإجراءات التي لها علاقة وصلة بممارسة العمل وفق المهنة، والتي تنظم إجراءاتها النقابة، ولا بد من الإشارة أن النشاط الحكومي لإدارة المرافق العامة قد تمت تجزئته، وتوزيع اختصاصاته وفقاً لمقتضيات توزيع مهامه، وحيث ذهب المشرع العراقي لمنح المحافظات غير المنتظمة في إقليم مدى واسع من الاختصاصات، وذلك من خلال نقله للدوائر الفرعية لوزارات (البلديات

والأشغال العامة، الاعمار والإسكان، العمل والشؤون الاجتماعية، الزراعة، المالية، الرياضة والشباب)، وما يمكن أن يتم تفويضه من اختصاصات وزارتي الصحة والتربية للمحافظات<sup>(15)</sup>، وفي حال كانت مرافق عامة تضطلع بها الأجهزة الحكومية بشكل مباشر، وتجد ما يقتضي من أجل تفريق اختصاصاتها على هذا النحو، والإبقاء على رسم السياسة العامة مركزياً، وحيث أن يكون من المفترض أن يسري ذلك على المرافق العامة الموكلة للنقابات المهنية، وبأن تقوم بتعديل قوانينها ليكون للمجالس النقابية في كل محافظة الاختصاص النهائي، وذلك في طلب النظر بالعضوية، وجميع ما يتعلق بتنظيم الشؤون النقابية محلياً<sup>(16)</sup>، وعلى سبيل المثال حصول نزاع بشأن مشاركة محامي إقليم كردستان بانتخابات نقابة المحامين على المستوى الوطني، وحيث قررت نقابة المحامين ببغداد عدم مشاركتهم بسبب عدم تسديدهم لأجور الاشتراك السنوي، ومما يجعلهم غير منضمين لتنظيمها، وعدم السماح لهم بالمشاركة في انتخاباتها، وقد قبلت محكمة القضاء الإداري النظر في الدعوى، وقد حسمت الأمر عن طريق السماح لمحامي كردستان أن يشارك في الانتخابات على أساس أن الحق في الانتماء النقابي يكون مكفولاً دستورياً، ولكون محامي الإقليم عراقيون فيحق لهم المشاركة في انتخابات نقابات المحامين المركزية<sup>(17)</sup>. ولا بد من الإشارة بوجود تعارض بين هذا القرار مع قرار مجلس الدولة بشأن الجمع بين الوظيفة، ورئاسة النقابات، والمنتهي إلى اعتبار النقابات منظمات مجتمع مدني، وذلك من دون تمييز بين المهنية أو العمالية، ولا تكون قراراتهما إدارية. ويرى الباحث أنه من مقتضى الجمع بين مضمون القرارين أن الأخير ينصرف للنقابات العمالية، وذلك باعتبارها من أشخاص القانون الخاص، وتكون قراراتها خاضعة للقضاء المدنية، وأما المنظمات المهنية أشخاص معنوية عامة، وقراراتها تكون إدارية، وخاضعة للقضاء الإداري، ولا بد أن يعدل المشرع قوانين النقابات المهنية من أجل أن يكون القضاء الإداري هو جهة الاختصاص في الفصل بشرعية قراراتها، وذلك شأنها شأن القرارات الإدارية التي تكون صادرة عن المؤسسات العامة الحكومية.

#### الفرع الثاني/ اختصاص النقابات في فرض الجزاءات

إن الجزاء الإداري يُعد وسيلة من أجل ضبط تنظيم العمل عبر قرارات فردية تقوم الجهة المسؤولة بإدارتها، وفي نطاق العمل النقابي، وما يُنَاط بها من المسؤوليات في مجال ضبط شؤون المهنة، فإنه يجب وجود سلطة من أجل فرض العقوبات، ومحددات ممارستها، ولا بد من الإشارة أن المشرع العراقي نص في المادة (25) من قانون الأطباء رقم (81) لعام 1984 على أن: (العقوبات التي بإمكان لجنة الانضباط النقابية أن تفرضها على الطبيب المخالف هي التنبيه، الإنذار، الغرامة، المنع من ممارسة المهنة لمدة لا تتجاوز السنتين، الغرامة مع المنع من ممارسة المهنة معاً). وحيث أن فرض النقابات لجزاءات إدارية مثل التنبيه والإنذار، والمنع المؤقت يجب ما يبرره في سياق عملها التنظيمي للمهنة، ونرى أنه يجب ألا يتعداها لاختصاص فرض الغرامات خصوصاً أن القانون ينص على أن يؤخذ مبلغ الغرامة إيراداً نهائياً لصالح النقابة<sup>(18)</sup>. وتطبيقاً لذلك فقد تضمن قرار المحكمة الاتحادية رقم (12/اتحادية/اعلام/2016) الإجابة عن استفسار الأمانة العامة لمجلس الوزراء بشأن مشروع قانون (الصلاحيات الجزائية للسلطة التنفيذية)، والمتضمن تنظيم فرض عقوبة الغرامة، وبشكل خاص مع وجود عشرات النصوص الجزائية في قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل (النافذة)، والتي خولت السلطة الإدارية فرض عقوبات جزائية<sup>(19)</sup>. ويرى الباحث أنه يجوز للمشرع العراقي أن يقيّد اختصاص النقابات في فرض العقوبات بالشكل الذي من شأنه أن يضمن حماية حق المنتمين لأي نقابة في ممارسة العمل، ومن دون أن تتهدد حقوقهم بفرض الغرامات بلا ضمانات كافية، ومثل التي تكون متوفرة للسلطات القضائية المتخصصة، وذلك عند فرض مثل هذه العقوبات.

#### المبحث الثاني/ أهمية النقابات العمالية والصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل

تتولى النقابات العمالية تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل من خلال النقابات العمالية ويتم تأمين حقوق العمال وضمانها<sup>(20)</sup>. ولا يخفى الدور الذي قدمته هذه النقابات في التقليل ما أمكن من الاستغلال الناتج عن الأخذ بمبدأ الحرية التعاقدية، وأدى تدخل النقابات العمالية إلى فرض مجموعة من التشريعات والقوانين ووضع العديد من الاتفاقيات الدولية على الصعيد القانوني الدولي، ووفق معايير عالمية تؤدي في النتيجة إلى حماية العامل وتحسين شروط عمله وترفع من تقدمه وتطوره الاجتماعي والصحي ولعائلته<sup>(21)</sup>. وبناء على ما تقدم سنقوم بتخصيص المطلب الأول لدراسة أهمية النقابات العمالية، وأما المطلب الثاني سنخصصه لدراسة الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل.

#### المطلب الأول/ أهمية النقابات العمالية

إن التشريع العمالي هدفه حماية حقوق العامل من تعسف صاحب العمل، ويرتكز قانون العمل على مجموعة أسس تميز قواعده عن القواعد والأصول الواردة في القانون المدني، وهذا الأمر أكسبه خصائص ذاتية. إن الهدف من تعريف أي عقد هو وضعه في فئة قانونية معينة حددها المشرع، وذلك لتسهيل فهم العقود المختلفة وتحديد القوانين التي تنطبق عليها، ويُعرّف عقد العمل بأنه: (اتفاق بين طرفين، حيث يتعهد أحدهما بتقديم عمله لخدمة الآخر تحت إشرافه مقابل أجر يدفعه الطرف الآخر. ويكون العامل موظفاً خاصاً)<sup>(22)</sup>. وإن عقد العمل في القانون العراقي يؤكد على مرونة العقد، وذلك من حيث الشكل ومن حيث الالتزام المتبادل، ومن خلال التركيز على حقوق الطرفين والحماية للعلاقة بين العامل وصاحب العمل من التأثير السلبي، وعلى سبيل المثال: (البطلان أو القوة القاهرة)<sup>(23)</sup>. وعقد العمل هو نوع من العقود الخاصة، لكنه يختلف عن باقي العقود لأنه يتطلب أن يكون شخص تحت إشراف شخص آخر. يشبه هذا العقد الإداري، حيث يعمل الشخص لصالح الإدارة وتحت إشرافها، وعقد العمل يحتاج إلى اتفاق بين طرفين وتوافقهما على شروط العقد، وذلك لكي يكون هذا الاتفاق

صحيحاً، ويجب أن تتوفر فيه عناصر معينة مثل الرضا والمكان والسبب، مع مراعاة القوانين المتعلقة بالعمل، وفي القانون العراقي، يتم استثناء بعض الفئات من عقد العمل، مثل الموظفين في الدولة والقطاع الاشتراكي، وكذلك عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية بالنسبة لساعات العمل، والشخص الذي لا ينصص القانون على خضوعه لقوانين العمل.

وعقد العمل هو اتفاق بين شخصين، حيث يلتزم أحدهما (العامل) بالقيام بأعمال معينة لصالح الآخر (صاحب العمل) مقابل أجر، وهذا العقد يمكن أن يكون مكتوباً أو شفهياً، ويجب أن يتم العمل تحت إشراف صاحب العمل، ويمكن أن يكون العقد لفترة محددة أو غير محددة. وعقد العمل هو نوع من العقود التي تخضع لقوانين معينة، وحيث أن القانون المدني لا يوفر حماية كافية للعمال، لذلك تم وضع قوانين خاصة لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل. وهذه القوانين تفرض التزامات على كلا الطرفين، حيث يمكن لأي منهما التوقف عن تنفيذ التزاماته. لكن، بسبب الفرق في الوضع القانوني بين العامل وصاحب العمل، فإن هذه القوانين لا تكفي لحماية حقوق العامل، الذي يعتبر الطرف الأضعف، ولذلك فقد اعترف المشرعون في مختلف البلدان بأهمية حماية حقوق العمال، وأصدروا قوانين خاصة لذلك.

وتعزز النقابات العمالية المساواة بين العمال، وفي غالبية الحالات تكون الأجور بالنسبة لهم متساوية الأمر الذي يقلل من المنافسة فيما بينهم. ولذلك فإن اتحاد العمال يؤدي إلى تشكيل قوة في مواجهة أصحاب العمل تؤدي بالنتيجة إلى مكاسب إضافية ووضعهم في شروط أفضل وهذا ما يؤدي بطبيعة الحال إلى توفير الحماية القانونية بالنسبة لهم، والحفاظ على حقوقهم. وعدم المساس بها مما يؤدي بالنتيجة إلى تخفيف عبء الانتاج. ويقوم المشرع بتقنين عمل النقابات العمالية وإنه يراعي الآثار الاجتماعية والاقتصادية المتصلة بها، وقيمها اقتصادياً ويحقق بموجبها العدالة الاجتماعية، وذلك لتكون هذه التشريعات مساهمة للبيئة الاجتماعية والظروف الاقتصادية التي تعيش فيها، وتحقيق عنصر الكفاية للإنتاج وعدالة التوزيع<sup>(24)</sup>. وتتولى النقابات العمالية الحد من النزاعات التي يحتمل أن تقع بين العمال وأصحاب العمل، وهذا الأمر الذي يتم من خلاله توفير الراحة والطمأنينة والثقة في العمل، ذلك أن إبرام العقد من قبل النقابات العمالية من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، يؤدي في نهاية المطاف إلى حفظ حقوق العمال. وتبرز أهمية النقابات العمالية لكونها وسيلة يتم من خلالها التفاوض الجماعي، والذي يتم بين الأطراف بما يكفل وضع الشروط والأحكام الملائمة والمناسبة لتحسين العلاقات الاجتماعية فيما بينهم والتي تحقق من خلال النقابات والتي تعمل جاهدة على تحقيق ظروف أفضل للعمال، والعمل على حل المشكلات التي تواجه العمال أثناء العمل. وبالإضافة إلى ذلك تضع النقابات العمالية العديد من الحلول بالنسبة للمشكلات المستجدة، وتزيل أسباب الخلاف بين العمال وأصحاب العمل؛ وذلك من خلال تدارك النقص الموجود في التشريع، ولأن النصوص القانونية مهما اتصفت بالشمول يبقى للتطبيق العملي أحكامه، وإثارته للإشكاليات التي ليس بالإمكان أن يلم بها النص القانوني؛ وحيث أن النقابات العمالية تؤدي إلى إزالة الفوارق بين العمال وأصحاب العمل وتحقق التوازن في العلاقة القانونية القائمة، كما تتيح للعمال إمكانية الحصول على المزايا بشكل أوسع مما ينص عليه قانون العمل. وتعمل على توحيد شروط عقد العمل وظروفه والحقوق والالتزامات المتقابلة فيزيل الفوارق بين الطبقة العاملة وطبقة أرباب العمل ذلك أن هذا العقد من شأنه أن يحد من الخلافات والنزاعات التي قد تعصف بالمؤسسات، وتعمل النقابات العمالية<sup>(25)</sup> على حل المشكلات المثارة مع صاحب العمل قبل أن تقع، كما توفر النقابات العمالية للعمال من خلال عضويتهم فيها بحماية صحية من خلال تطبيق نظام التأمين الصحي لهم ولعائلاتهم، فضلاً عن منح القروض العمالية والرواتب التقاعدية وغير ذلك من المزايا الأخرى التي تتحقق من خلال عقد العمل الجماعي. وعلى الرغم من أهمية النقابات العمالية، ولكن يشوبها العديد من الصعوبات في المجال الاجتماعي، ويمكن إجمالها في عدم ثقة الطرفين في عقود العمل الجماعية فإنه يعد عائقاً آخر يحول دون انتشار هذه التشريعات، إذ أن انتشار هذه التشريعات يتطلب الاتفاق من طرفي علاقة العمل، ولكن العمال من جانبهم لا يطمنون إلى أصحاب العمل ويرون أن كل اتفاق معهم لن يؤدي إلا إلى تحقيق مصلحة أصحاب العمل وليس مصلحة العمال<sup>(26)</sup>. ويؤدي تكريس ثقافة إبرام عقود العمل إلى حسم الكثير من النزاعات والخلافات العمالية؛ نظراً لاحتواء صيغته التعاقدية على بيان واضح وإطار صريح يحدد الالتزامات القانونية الملقاة على عاتق الأطراف المتعاقدة مما يخفف عن عاتق القضاء الدخول في هذه المنازعات والخلافات، إلى جانب دور هذا العقد في تطوير قواعد والنقابات العمالية بالشكل الذي يتوافق وظروف العمل، وإزالة العقبات التي تكتنف إطار العمل، ولأن النقابات العمالية هي أقرب ما تكون للعمال والمشكلات التي تواجههم من قبل أصحاب العمل.

وبالتالي تتولى من خلال دورها في إبرام عقود العمل الجماعية الحد من هذه الإشكاليات إلى أكبر قدر ممكن، مما يؤدي بطبيعة الحال إلى تكريس الحماية القانونية للعمال في بنود العقد، مما يجعلها تواكب التطورات الحاصلة في ميدان العمل بشكل أسرع مما هو عليه الحال في القوانين النازمة لهذه المسائل، وعلى الرغم من أهمية هذه العقود الجماعية ولكن يعترضها العديد من الصعوبات في المجال القانوني ويمكن إجمالها في عدم وجود تنظيم نقابي متمرس؛ لأن الاتفاقات الجماعية تتطلب بادئ ذي بدء وجود نقابات عمالية قوية تضم غالبية العمال وتنتمتع بسلطة تمكنها من التأثير على أصحاب العمل من ناحية، وإلزام العمال باحترام نصوص هذا العقد من ناحية أخرى إلى جانب استمرارية التدخل التشريعي في تنظيم أحكام العمل بقصد الوصول ما أمكن بالعمال إلى مصاف التنظيم القانوني المتكامل والمتطابق مع الواقع العمالي. كما أن هناك إشكالية تنور في تقييد سلطة أطراف العقد؛ نظراً لأن ما يتضمنه العقد من مواد أو بنود أو شروط أو غير ذلك سيشكل قيداً على حرية الأفراد عمالاً كانوا أم أصحاب عمل، وأما بالنسبة للعمال فقد يوفر لهم شروط عمل أفضل ولكن بالمقابل سيؤدي لإحكامهم في أعمال قد لا يرضون بها، أو لا تدخل في ضمن اختصاصاتهم، وأما أصحاب العمل فإن هذا

العقد سيقيد حرياتهم في تحديد الأجور أو من النقاط التعاقدية الأخرى التي تفرض عليهم القيام بالتزامات تحملهم عبئاً أكبر مما يحملهم إياه قانون العمل، ويواجه توحيد شروط العمل بعض الصعوبات التي تثيرها المنشآت التي تختلف مقدرة بعضها عن البعض في تحمل التزامات عقد العمل الجماعي، ومنها ما يثيره العمال الأكفاء لأنهم يرون أن مصالحهم تضار بمساواتهم بغيرهم من العمال، كذلك فإن عقود العمل الجماعية تعوق تكيف أحوال العمل في مثل حالة تغيير الأحوال الاقتصادية مما قد يترتب عليها ضرر بالغ في حالة الأزمات، كما أن من شأن النقابات العمالية تعديل الكثير من العقود الفردية القائمة عند إبرامه وهذا من شأنه أن يمس بمصالح العمال أو أصحاب العمل<sup>(27)</sup>.

ويرى الباحث أنه ليس بالإمكان إنكار الأهمية التي يتمتع بها مثل هذا العقد في الواقع العملي، وذلك من خلال توحيد الظروف المتعلقة بالعمل وشروط العقد والحقوق والالتزامات بخصوص إزالة الفوارق ومنح الجميع نفس الامتيازات بدون التمييز بينهم والتخفيف من الخلافات والمشاكل العالقة مع صاحب العمل قبل تفاقمها، وهذا الأمر يساعد العمال ومن خلال نقاباتهم في توحيد كلمتهم، ونقل طلباتهم.

المطلب الثاني

الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل

إن معظم قواعد قانون العمل تتعلق بطابع الحماية، وتكون مرتكزة على الفكرة المتعلقة بالنظام العام (الاجتماعي أو الاقتصادي)، وذلك عن طريق الحد من سلطة إرادة الأطراف في المجالات التعاقدية، وبموجب ذلك فقد جعل المشرع قواعد قانون العمل لها صفة أمرة، ولا يجوز مخالفتها، وفي حال العكس من ذلك لتمكن صاحب العمل من خلال ترهيبه وترغيبه لكي يطبق قواعد غير قواعد قانون العمل، وصفات لها علاقة بالصفة الأمرة<sup>(28)</sup>، وفي معظم الحالات يتم فهم القواعد الأمرة عن طريق صفة الإلزام في النص بطريقة الأمر وإلحاق صفة الجزاء الجنائي، ومن خلال ما قضت به المادة 11/ من قانون العمل العراقي رقم 37/ لعام 2015 من خلال تحديد العقوبة بحق الطرف المخالف بطريقة واضحة<sup>(29)</sup>. وبناء على ما تقدم فسندقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين، وسنخصص الفرع الأول لدراسة ماهية الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل، وأما الفرع الثاني سنخصصه لدراسة تطبيق الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل.

الفرع الأول

ماهية الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل

إن الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل تعتبر من أهم الخصائص التي تميز قواعد عقد العمل على القانون المدني، وتعتبر هذه القواعد من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، وذلك إلا في حال كانت تخالف مصالح العمال، وتم وضع قواعد تشريعات العمل بهدف حماية العامل، وهذه الحماية لا تتحقق إلا إذا كان العامل وصاحب العمل يتفقان على مخالفة قواعد تشريعات العمل، وإن الحماية لا تكون فعالة إلا في حال كانت هذه القواعد أمرة، ومن حيث أن حماية العامل يمكن اعتبارها الغاية التي يهدف إليها المشرع في قواعد قانون العمل بحيث تقع باطلاً كل مخالفة وذلك في حال الانتقاص من الحد الأدنى المقرر من أجل حماية العامل، وبموجب ذلك تعبر كل مخالفة صحيحة والتي من شأنها أن تزيد من الحماية المذكورة.

الفصل الثاني

تطبيق الصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل

تطبيقاً للصفة الأمرة لقواعد تشريعات العمل قضت محكمة التمييز العراقية على أنه: ( أن قانون العمل هو من القوانين الأمرة، والمتعلقة بالنظام العام، وإن قاعدة عدم الرجعية للقوانين لا تنصرف إلى قوانين العمل، وذلك لتعلقها بالنظام العام)<sup>(30)</sup>.

وفي مصر أكدت محكمة النقض على أن أحكام قانون العمل أمرة وتكون متعلقة بالنظام العام، وذلك لتنظيمها علاقات العمل وروابطه بما فيها عقد العمل الفردي، وذلك ليتحقق الصالح العام وحماية للعامل، وإيجاد التوازن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل<sup>(31)</sup>.

وقد نصت المادة 14/ الفقرة الأولى من قانون العمل العراقي رقم 37/ لعام 2015 على أنه: (تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل، وتطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل)<sup>(32)</sup>.

وبالإضافة إلى ذلك فقد نصت المادة 14/ الفقرة الثانية من قانون العمل العراقي على أنه: (يقع باطلاً كل صلح أو تنازل أو براء على الحقوق التي تكون مقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون خلال فترة قيام علاقة العمل، وحتى انقضاء ستة أشهر على انتهائها)<sup>(33)</sup>.

وتنص المادة 150/ الفقرة الثانية من القانون المدني العراقي على أنه: (( ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام )<sup>(34)</sup>.

ومن حيث أن الصفة الأمرة المذكورة تكون مقترنة بفرض العقوبة الجنائية على كل من يخالفها إلى جانب الجزاء المدني، والمتمثل في البطلان، وإن العقوبة تشدد بخصوص الجزاء الجنائي، وذلك مثل حالة العودة وتكرار التصرف، وإن العقوبة تكون متعددة بعدد العمال والذين وقعت بشأنهم المخالفة أو بتكرارها بالنسبة لنفس العامل<sup>(35)</sup>.

وهذا يستثنى جميع العاملين في الدولة والقطاعات الاشتراكية من نطاق عقود العمل بموجب المادة /13/ من قانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015، ومع مراعاة الأحكام الإلزامية لقانون العمل والقانون المدني، وتم تأكيد هذه الصفة الأمرة من خلال حكم محكمة العمل في العراق والتي نصت على: (إن قانون العمل من القوانين الأمرة والمتعلقة بالنظام العام)<sup>(36)</sup>. ووفقاً لمبدأ سلطة الإرادة، يقتصر محتوى العقد على حقوق والتزامات الأطراف التي تعبر عن إرادتها بناءً على تفسير العقد يجوز توسيع نطاق العقد ليشمل حقوق والتزامات أخرى لا تغطيها إرادة الطرفين، ولكن هذه النتيجة يصعب اعتمادها لسببين:

أولهما: هناك التزامات تبعية لا يتصرف فيها أطراف العقد وفقاً لرغباتهم، لكنهم لا يزالون ملتزمين بها لأنه بدونها، لا يمكن تحقيق الغرض من العقد أو لا يمكن لأحد الطرفين أو كلاهما أداء التزاماتها. أوضح الحكم نصه: (... يشير ما يسمى بالالتزام الأصلي إلى الالتزام الذي يحدد طبيعة العقد، وهو أحد العناصر التي لا غنى عنها لإنشاء العقد ووجوده السمة الأساسية لهذه الالتزامات الأصلية هي أنها مترابطة. فيما يتعلق بالنظر القانوني، أي أنها أسباب للالتزامات المقابلة. وأما بالنسبة للالتزامات الثانوية، فهي جميع الالتزامات غير الأصلية التي يتمثل عنصرها الأساسي في كونها مصممة لتحقيق الغرض العملي الذي كان المقصود من الالتزام من أجله الالتزامات المطلوبة من قبل الطرفين أو من خلال طبيعة العقد تعني أنها تهدف إلى توفير جميع مزايا العقد وجعلها مناسبة للظروف....).

وثانيهما: لا تتضمن العقود في كثير من الحالات أحكاماً لجميع جوانب العلاقة التعاقدية، وقد يتم إهمال العديد من الأمور من قبل الأطراف المتعاقدة لتنظيمها، سواء عن قصد أو عن قصد، إذا كان تأثيرهم في مرحلة ما قبل التعاقد قد يؤخر أو يمنع إبرام العقود، إما لأنها لم تدرك أهمية قضايا معينة أو لأنها لم تقم بالعمل للتعامل معها، لأنه من المستحيل التنبؤ بالعواقب التي ستؤدي إليها المواقف الناشئة أو كيف ستتطور الأحداث. ولمعالجة النقص الحاصل في مضمون العقد في الحالتين السابقتين فقد أعطى المشرع للقاضي بموجب نص /150/ الفقرة ثانياً السالف الذكر، سلطة إكمال نطاق العقد بإضافة الالتزامات التي تقتضيها طبيعة ذلك العقد، ولو لم تتجه إليها إرادة الأطراف<sup>(37)</sup>.

وعلى الرغم من أن تعريف محتوى العقد يعني فهماً كاملاً لحقوق والتزامات كل طرف بموجب طبيعة العقد، حتى لو تم التعبير عن ذلك أو ضمناً عن طريق إضافة التزامات وحقوق لم يتفق عليها الطرفان بشكل مباشر، فإن الأمر يتعلق بملحقات الأشياء، وليس الالتزامات لأنه عندما أحضرها القاضي، كان لديه نزاع حول دين وما إذا كان العقد هو الذي أنشأه. يفترض هذا أن العقد قد تم إبرامه بالفعل، وكما نعلم جميعاً، لا يمكن إتمام العقد إلا إذا تم توضيح الالتزامات الأصلية لأطراف العقد، والخوف من إعطاء القضاة القدرة على إضافة التزامات جديدة بحجة الوفاء بنطاق العقد لأنه كذلك (تلتزم المتعاقدين بما وراء السطور وهي تعطي للقاضي سلطة خطيرة، لأنه بموجبها يمكن أن يزيد في التزامات المتعاقدين، وفي هذا أهدار لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين)، وحيث أن الاتجاه التشريعي السائد قد استقر ((تحت تأثير تغلغل فكرة العدالة الاجتماعية في ثانيا عصرنا، على شيء معقول من التوسعة في مضمون العقد من غير إسراف أو شطط. ومؤدي هذه التوسعة أن يدخل في مضمون العقد إلى جانب الأحكام التي يجيء بها عاقده وتلك التي يقضي بها القانون في شأنه، ما يعتبر من توابع العقد ومستلزماته)).

وبموجب ذلك فقد حاول المشرع العراقي أن يوفق بين المعيارين الشخصي والموضوعي، ففي الفقرة الأولى من المادة /150/ من القانون المدني العراقي اعتنق المشرع معيار ذاتي في تنفيذ العقد مقتضاه أن يكون التنفيذ متفقاً مع ما يوجبه حسن النية، مما يستلزم الرجوع إلى السلوك الشخصي للمدين وقصده الحقيقي لمعرفة ما إذا كان قد اتبع مبدأ حسن النية أم لا، وهو الأمر الذي يختلف من مدين لآخر ويتنوع حسب طبيعة العقود، ولكن الفقرة الثانية من المادة المذكورة نفسها سرعان ما تداركت هذه النزعة الشخصية فقيدت المعيار الذاتي بمجموعة من الضوابط الموضوعية في تحديد نطاق العقد تحقق التوازن بين المعيارين الشخصي والموضوعي وذلك حينما نصت على عدم اقتصار العقد على ما ورد فيه بل بانصرافه أيضاً إلى ما هو من مستلزماته على وفق القانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام، ولذلك السبب فإن نص المادة /150/ من القانون المدني العراقي قد أوجد توازناً معتدلاً بين النزعتين الشخصية والموضوعية في الالتزام<sup>38</sup>، إذ جعل مناط تنفيذ العقد مرتبطاً بمعيار ذاتي يستوجب حسن النية، ثم أقام تحديد نطاق العقد على معايير موضوعية تحد من النزعة الشخصية وتمنع من تحكم القاضي.

#### الخاتمة:

إن الدستور العراقي وقانون العمل رقم 37 لسنة 2015 كفلا حق التأسيس والانضمام للنقابات إن الدستور العراقي كفّل الحق في تأسيس النقابات والانضمام إليها، وكرّس قانون العمل رقم 37/ لسنة 2015 حقوق العمال الأساسية، وحظر إكراههم على عدم الانضمام للنقابة، إن النقابات العمالية تكتسب شخصية القانون الخاص باعتبارها منظمات طوعية، وذلك على الرغم من خضوعها لتنظيم قانوني دقيق، وإن دور النقابات في تعزيز الحقوق العمالية يركز على الرقابة على شروط العمل وحماية الحقوق الاجتماعية، وحضور المفاوضات الجماعية لحسم النزاعات العمالية الجماعية. وفي نهاية هذا البحث المتعلق بالنظام القانوني للنقابات العمالية وأثرها في تعزيز حقوق العمال في العراق فقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات كالآتي:

## أولاً: النتائج

- 1- إن الدستور العراقي كفل الحق في تأسيس النقابات والانضمام إليها، وكرس قانون العمل رقم 37/ لسنة 2015 حقوق العمال الأساسية، وحظر إكراههم على عدم الانضمام للنقابة.
  - 2- إن النقابات العمالية تكتسب شخصية القانون الخاص باعتبارها منظمات طوعية، وذلك على الرغم من خضوعها لتنظيم قانوني دقيق.
  - 3- إن دور النقابات في تعزيز الحقوق العمالية يركز على الرقابة على شروط العمل وحماية الحقوق الاجتماعية، وحضور المفاوضات الجماعية لحسم النزاعات العمالية الجماعية .
- ثانياً: التوصيات
1. يوصي هذا البحث الإسراع في إقرار قانون جديد للنقابات العمالية يضمن الاستقلالية التامة عن التدخلات السياسية أو الحكومية، بدلاً من الاعتماد على قوانين قديمة (مثل قانون 52 لسنة 1987) التي تحد من الحرية النقابية.
  2. يوصي هذا البحث ضمان توافق التشريعات العراقية، ولا سيما قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 وتعديلاته، مع الاتفاقيات الدولية (مثل الاتفاقية 87 و98) لضمان حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية.
  3. يوصي هذا البحث تشميل العاملين في القطاع غير الرسمي (الذي يضم النسبة الأكبر من العمالة) والقطاع العام بمظلة التنظيم النقابي، والحد من "الاستسلام" للأمر الواقع الذي يحصر النقابات في إطار شكلي.
  4. يوصي هذا البحث تقنين حق الإضراب بوضوح ووضع آليات قانونية واضحة وميسرة لممارسة حق الإضراب السلمي كوسيلة ضغط مشروعة لحماية الحقوق، دون تعسف أصحاب العمل أو العقوبات الإدارية .
  5. يوصي هذا البحث أن يتم الرقابة على تطبيق قانون العمل وتفعيل دور النقابات في الإبلاغ عن مخالفات شروط العمل (ساعات العمل، الأجور، السلامة المهنية) ومتابعتها أمام القضاء العمالي.

## الهوامش .

- (1) ريمون اودان، النزاع الإداري، ترجمة سيدي بالضايف، مركز النشر الجامعي، تونس، 2000، ص316.
- (2) سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص313.
- (3) مرتضى علي حسين، حق العمل في العراق بين التنظيم والتقييد النقابي، المنظمة العربية للقانون الدستوري، الدورة السابعة، بدون مكان نشر، 2022، ص2.
- (4) المادة (1) من الاتفاقية العربية للحريات والحقوق النقابية رقم (8) لعام 1977
- (5) مرتضى علي حسين، المصدر السابق، ص3.
- (6) مرتضى علي حسين، مصدر سابق، ص4.
- (7) المادة (22/ثالثاً) من الدستور العراقي لعام 2005
- (8) على سبيل المثال: قرار مجلس الدولة رقم (41) لعام 1980، وقرار محكمة القضاء الإداري رقم (73) لعام 1992.
- (9) على سبيل المثال: المادتين (5 و7) من قانون نقابة الأطباء رقم (81) لعام 1984، والمواد (95 و106 و118) من قانون المحاماة رقم (173) لعام 1966 المعدل.
- (10) قرار مجلس الدولة رقم (92) لعام 2014.
- (11) مرتضى علي حسين، مصدر سابق، ص5.
- (12) جمال ناصر جبار، التنظيم الدستوري والقانوني لحق المشاركة في الشؤون العامة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2018، ص247.
- (13) المادة (11) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي رقم (87) لعام 1948 والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم (78) لعام 2017.
- (14) القرار الصادر عن محكمة التمييز الاتحادية رقم (54/هيئة شؤون المحامين/2019) تاريخ 2019/5/12.
- (15) المادة (45) من قانون المحافظات غير المنتظمة في إقليم رقم (21) لعام 2008 المعدل.
- (16) مرتضى علي حسين، مصدر سابق، ص7.
- (17) قرار مجلس الدولة رقم (28) لعام 2014.
- (18) المادة (28/ثالثاً) من قانون نقابة الأطباء رقم (81) لعام 1984.
- (19) القرار منشور على الموقع الإلكتروني للمحكمة الاتحادية: <https://www.iraqfsc.iq/t.2016> تاريخ الدخول إلى الموقع 2026/3/26.
- (20) قانون العمل، الموسوعة القانونية المتخصصة، هيئة الموسوعة العربية، المجلد 15، دمشق، سورية، 2010، ص181.
- (21) حسان أحمد، أهمية عقد العمل الجماعي وضرورة تعميمه، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.khiyam.com/news/article.php?articleID=15430> تاريخ الدخول إلى الموقع 2026/3/20.
- (22) المادة 900/ من القانون المدني العراقي رقم 40/ لعام 1951.
- (23) د. علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015، كلية القانون، جامعة المستقبل، العراق، 2024 - 2025، ص6.

- (24) نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهدين، 2012، ص17.
- (25) كيف تتجنب النزاعات العمالية، مقال منشور على الموقع الإلكتروني، <https://naylawfirm.com> تاريخ الدخول إلى الموقع 2026/3/20.
- (26) كيف تتجنب النزاعات العمالية، مصدر سابق، ص2.
- (27) كيف تتجنب النزاعات العمالية، مصدر سابق، ص3.
- (28) م.م زينب ثامر شهيد، قانون العمل والضمان، كلية المستقبل الجامعة، كلية القانون، 2022 – 2023، ص3.
- (29) المادة 11/ من قانون العمل العراقي رقم 37/ لعام 2015.
- (30) حكم محكمة التمييز العراقية الصادر في القضية رقم 2242 لسنة 1962.
- (30) الطعن رقم 848 لسنة 69ق/ جلسة 2000/5/21.
- (32) المادة 14/ الفقرة الأولى من قانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015، تم نشر القانون في جريدة الوقائع العراقية، العدد 4386، السنة السابعة والخمسون، تاريخ العدد 2015/11/9.
- (33) المادة 14/ الفقرة ثانياً من قانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015، تم نشر القانون في جريدة الوقائع العراقية، العدد 4386، السنة السابعة والخمسون، تاريخ العدد 2015/11/9.
- (34) يقابلها المادة 1135/ من القانون المدني الفرنسي، والمادة 148/ الفقرة ثانياً من القانون المدني المصري، والمادة 370/ من قانون الموجبات والعقود اللبناني.
- (35) نادية فرحان زامل السوداني، مصدر سابق، ص19.
- (36) القرار رقم 1508/ حقوقية/ 16 تاريخ 1966/12/4، قضاء محكمة العمل العليا، موسوعة الثقافة العمالية، المجلد 1/ 1979، ص10.
- (36) المادة 13/ من قانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015.
- (37) طعن رقم 794 لسنة 52ق، جلسة 1985/3/31، مجموعة الأحكام الصادرة من الدائرة المدنية والتجارية ومن دائرة الأحوال الشخصية، س36، ص536، مذكور لدى سلام عبد الزهرة عبد الله الفتلاوي، نطاق العقد، ص53-63، منشور على الموقع الإلكتروني، <https://almerja.com> / تاريخ الدخول إلى الموقع 2025/1/13.

38 المادة 150/ من القانون المدني العراقي.

#### قائمة المصادر:

أولاً: الكتب القانونية

- جمال ناصر جبار، التنظيم الدستوري والقانوني لحق المشاركة في الشؤون العامة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2018.
- ريمون اودان، النزاع الإداري، ترجمة سيدي بالضايف، مركز النشر الجامعي، تونس، 2000.
- م.م زينب ثامر شهيد، قانون العمل والضمان، كلية المستقبل الجامعة، كلية القانون، 2022 – 2023.
- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- د. علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015، كلية القانون، جامعة المستقبل، العراق، 2024 – 2025.
- مرتضى علي حسين، حق العمل في العراق بين التنظيم والتقييد النقابي، المنظمة العربية للقانون الدستوري، الدورة السابعة، بدون مكان نشر، 2022.
- ثانياً: الرسائل الجامعية
- نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهدين، 2012.
- ثالثاً: الأبحاث والمقالات
1. قانون العمل، الموسوعة القانونية المتخصصة، هيئة الموسوعة العربية، المجلد 15، دمشق، سورية، 2010.
- رابعاً: القوانين :
1. القانون المدني الفرنسي.
2. قانون الموجبات والعقود اللبناني لعام 1932.
3. القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.
4. القانون المدني العراقي رقم (40) لعام 1951.
5. قانون المحاماة رقم (173) لعام 1966 المعدل.
6. قانون نقابة المهندسين رقم (51) لعام 1979.
7. قانون نقابة الأطباء رقم (81) لعام 1984.
8. قانون المحافظات غير المنتظمة في إقليم رقم (21) لعام 2008 المعدل.
9. اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي رقم (87) لعام 1948 والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم (78) لعام 2017.

خامساً: القرارات:

1. القرار رقم 1508/حقوقية/16 تاريخ 1966/12/4، قضاء محكمة العمل العليا، موسوعة الثقافة العمالية، المجلد 1/ 1979.
2. قرار مجلس الدولة رقم (28) لعام 2014.
3. قرار مجلس الدولة رقم (92) لعام 2014.
4. قرار مجلس الدولة رقم (41) لعام 1980.
5. قرار محكمة القضاء الإداري رقم (73) لعام 1992.
6. القرار الصادر عن محكمة التمييز الاتحادية رقم (54/هيئة شؤون المحامين/2019) تاريخ 2019/5/12.
7. الطعن رقم 848 لسنة 69ق/ جلسة 2000/5/21.
8. القرار رقم 1508/حقوقية/16 تاريخ 1966/12/4، قضاء محكمة العمل العليا، موسوعة الثقافة العمالية، المجلد 1/ 1979.

خامساً: المواقع الإلكترونية

1. الموقع الإلكتروني للمحكمة الاتحادية: <https://www.iraqfsc.iq/t> تاريخ الدخول إلى الموقع 2026/3/26.
2. حسان أحمد، أهمية عقد العمل الجماعي وضرورة تعميمه، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.khiyam.com/news/article.php?articleID=15430> تاريخ الدخول إلى الموقع 2026/3/20.
3. كيف تتجنب النزاعات العمالية، مقال منشور على الموقع الإلكتروني، <https://naylawfirm.com> تاريخ الدخول إلى الموقع 2026/3/20.