



Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

Uniqueness in work relations

Dr. Muhammad Abdulrahman Ibrahim

College of Rights, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

tujr@tu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 25 Apr 2023
- Accepted 21 May 2023
- Available online 1 June 2023

Keywords:

- Uniqueness.
- Realistic Character.
- Equality.
- Personal Orientation.
- Collective Orientation.

Abstract: This research investigates the role of the features of the personal uniqueness of the labor law by explaining the legal provisions that regulate this, despite the tendency of the legislators and jurists to take the collective approach. By focusing on the specificity of the de facto nature of the labor law, we find that the Iraqi legislator has established a large discrepancy in the legal provisions between the different business sectors in which workers and employers work at the level of professions, or between the work carried out by each of the adult men, women, or juveniles. This matter is due to the working conditions, conditions of the workers, or the conditions of the employers, and this in turn is due to the fact that the labor law comes from the womb of suffering and thus embodied every joint of its work. By demonstrating the similarity and interdependence between the individualistic personal features of the legal provisions and the realistic nature of the Labor Law, it finally achieves the promotion of the principle of equality and flexibility in the Labor Law, to return wonderful results in increasing production, refining technical skills and eliminating unemployment while preserving the environment and social values.

التفريد في علاقات العمل

أ.م.د. محمد عبدالرحمن ابراهيم
كلية الحقوق، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
tujr@tu.edu.iq

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ٢٥ / نيسان / ٢٠٢٣
- القبول : ٢١ / ايار / ٢٠٢٣
- النشر المباشر : ١ / حزيران / ٢٠٢٣

الكلمات المفتاحية :

- التفريد.
- الطابع الواقعي.
- المساواة.
- الاتجاه الشخصي.
- الاتجاه الجماعي.

الخلاصة: نبحث في هذه البحث عن دور ملامح التفريد الشخصي لقانون العمل ببيان الاحكام القانونية التي تنظم ذلك على الرغم من توجه المشرعون والفقهاء الى الاخذ بالاتجاه الجماعي فمن خلال التركيز على خصيصة الطابع الواقعي لقانون العمل نجد ان المشرع العراقي وضع تفاوت كبير للأحكام القانونية بين قطاع الاعمال المختلفة التي يعمل بها العمال واصحاب العمل على مستوى المهن او بين الاعمال التي يقوم بها كل من البالغين من الرجال او من النساء او من الاحداث وهذا الامر يعود حسب ظروف العمل او ظروف العمال او ظروف اصحاب العمل، وهذا الامر يعود الى انه قانون العمل اتي من رحم المعاناة وبالتالي جاء مجسداً لكل مفصل من مفاصل عمله، فمن خلال بيان التشابه بين الملامح التفريديه الشخصية للأحكام القانونية والطابع الواقعي لقانون العمل ليحقق في نهاية الامر الى تعزيز مبدأ المساواة والمرونة في قانون العمل ليعود بنتائج طيبة من زيادة الانتاج وصقل للمهارات الفنية وقضاء على البطالة مع المحافظة البيئة والقيم الاجتماعية .

© ٢٠٢٣، كلية الحقوق، جامعة تكريت

المقدمة :

تعد دراسة الملامح الشخصية لقانون العمل والمتجسدة في ثنايا هذا القانون على الرغم من ان الشائع ان هذا القانون يصطبغ بالصبغة الاجتماعية في تنظيم علاقات العمل، الا انه ما موجود على ارض الواقع من وجود ملامح تفريديه (الاعتبارات الشخصية) في القواعد القانونية التي نظمها المشرع العراقي في احكام قانون العمل، والتي كان ينبغي المشرع من جرائها تحقيق المساواة بين فئات معينة عاملة في نطاق علاقات العمل سواء اكانوا من النساء او الاحداث او الاطفال والذين يختلفون عن العمال البالغين بصورة عامة او قد يكون حسب ظروف العمل لدى العامل او لدى صاحب العمل مما يحقق نتائج واعده اعطاها المشرع لنجاح المشروع.

ولغرض الإحاطة بالموضوع من كافة الجوانب لا بد من التطرق إلى ما يأتي .:

أولاً :- أهمية البحث:- تتجلى أهمية البحث ربما بكونها المهمة بإبراز الملامح الشخصية للأحكام القانونية في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ، والتي اراد المشرع من جرائها ان يحقق المساواة بين اغلب العاملين في نطاق من خلال الاخذ بالطابع الواقعي لقانون العمل.

ثانياً :- مشكلة البحث :- تتجسد مشكلة البحث في ان قانون العمل النافذ ،كما هو معروف اصطبتغت اغلب قواعده بالنزعة الجماعية في تنظيم علاقات العمل، الا انه ما هو موجود على ارض الواقع وجود لملاحم تفريديه (غلبة الاعتبارات الشخصية في احكامه)، الا انه هناك من الاسئلة المثارة وهذا ما نحاول الاجابة عليه في ثنايا البحث المطروح ونسوقها على النحو التالي:

١. هل الاتجاه الشخصي في قانون العمل النافذ، جاء معززا لمبدأ المساواة ام انه انتهكه؟.
٢. هل سيحقق الاخذ بالاتجاه الشخصي لقانون العمل من تحقيق نتائج تصب في مصلحة العامل وصاحب العمل مما يحقق في النهاية نجاح المشروع؟.
٣. هل هناك علاقة جدلية بين مصطلح التفريد في القانون الجنائي وبين مصطلح الطابع الواقعي في قانون العمل؟

ثالثاً :- فرضية البحث :يفترض الباحث امكانية وضع الملاحم التفريديه لقانون العمل من خلال بيان الاحكام القانونية لقانون العمل والتي تبين توجه المشرع في احكامه التي تعزز المساواة في أحكامه من خلال بيان ظروف المتعاقدين في نطاق قانون علاقات العمل.

رابعاً :- منهج البحث :- سنعتمد في بحثنا على المنهج التحليلي الوصفي للنصوص القانونية في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ ، والتي تبين التطبيق الواقعي للملاحم التفريديه والاداء الشخصي لبعض الاحكام القانونية التي تجسده.

خامساً :- هيكلية البحث :- سنقسم البحث الى مبحثين، ففي المبحث الاول نتكلم عن الاطار المفاهيمي لتفريد علاقات العمل من خلال الاخذ بالمطلب الاول تعريف التفريد في نطاق قانون علاقات العمل مع الاخذ بالمطلب الثاني خصائص هذا التعريف، مع التركيز في المطلب الثالث على الفائدة المتوخاة من الاخذ بالتفريد في نطاق علاقات العمل، اما في المبحث الثاني فيكون من خلال الاخذ بالاطار التطبيقي لتفريد قانون علاقات العمل لنبين بالمطلب بالأول ظروف العمل وفي المطلب الثاني ظروف العامل وفي المطلب الثالث ظروف صاحب العمل، ومن الله التوفيق.

المبحث الاول

الاطار المفاهيمي للتفريد في نطاق قانون علاقات العمل

يعد مفهوم التفريد من المفاهيم الواردة في القانون الجنائي التي تأخذ بالاعتبار الشخصي عند تطبيق احكام القانون، ولكن عند سحب هذا المفهوم الى قانون العمل نجد ان توافق او تشابه الى مسالة الطابع الواقعي لقانون العمل في التطبيق، ووجدنا انه هناك توافق بين كلا المفهومين الذي يركز على الاعتبار الشخصية لتطبيق احكام قانون العمل، على الرغم من اصطباغ هذا قانون العمل بالاتجاه الجماعي في اغلب احكامه، وهذا ما سوف نبينه في المطالب الآتية:

المطلب الأول / مفهوم التفريد في قانون علاقات العمل

بالرغم من توجه مشرعون قانون العمل بالأخذ بالاتجاه الجماعي لقانون العمل من خلال الاحكام التي وضعها المشرع لتلك العلاقات الجماعية والتي اصطبغت بها بعقود العمل الجماعية والمفاوضات الجماعية بالوساطة والتحكيم وكذلك الاضراب واعطى دور واعد للنقابات العمالية^(١)، الا ان هناك ملامح واضحة في القانون تعزز الجانب الشخصي لتنظيم علاقات العمل الفردية وان كانت في الاصل هي السائدة كتنظيم علاقات العمل الفردية بين العمال واصحاب العمل، ولكن فلسفة تدخل الدولة في مجال قانون العمل وما تقرره ذاتية قانون العمل بالأخذ بالطبيعة الواقعية له^(٢)، ومن هنا اقتضت حالة ديمومة تطور قواعد قانون العمل بجعلها مقترنة بتطور المجتمع، من خلال جعل قواعد قانون العمل بعيدة كل البعد عن العمومية والتجريد، ومن هنا فان المشرع عندما يضع قواعد قانون العمل لا ينظر الى العمل بنظر مجردة ومن ثم يقوم بوضع قواعد عامة مجردة، ولكن هناك اعتبارات يضعها من خلال بيان نوع العمل او الشخص القائم بالعمل، بل في بعض الاحيان ينظم كل حالة من الحالات بما يتلائم مع ظروف وطبيعة وامكانية صاحب العمل^(٣).

(١) د. استاذتنا د. صبا نعمان رشيد الويسي: قانون العمل، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠٢٠، ص ٢٠١١.

(٢) د. محمد عبد الرحمن ابراهيم: تدخل الدولة في مجال قانون العمل والضمان الاجتماعي، مجلة جامعة تكريت للحقوق مج ٧، ع ٣٤، ج ٢٠٢٣، ص ١٥٨.

(٣) د. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي " دراسة مقارنة" مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن، ٢٠١٠، ص ٤٠.

وبذلك يعرف التفريد في قانون العمل: (وسيلة للتعامل مع تلك الاوضاع القانونية التي تخص كل اجير بشكل فردي دون اعتبار للعلاقات الجماعية مع الحفاظ على مصلحة المؤسسة التي يعمل بها^(١)) فمن خلال هذا الطرح يمكن ان نعرف التفريد العمالي: بانه المرونة القاضية بغلبة الاعتبارات الشخصية المنظمة للعلاقات الفردية على الصفة الجماعية لغرض تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية للعاملين في نطاق نجاح مصلحة المشروع.

المطلب الثاني / الخصائص المميزة لتفريد قانون علاقات العمل

من خلال ما أوردناه من تعاريف عن التفريد في قانون العمل ، فقد توصلنا الى مجموعة من الخصائص نوردها على الشكل التالي:

١. **تحقيق المرونة** : من خلال تأثير العولمة على طبيعة القواعد القانونية لقانون العمل جعلت هناك مرونة في القواعد القانونية ومنها العمل المؤقت والجزئي والموسمي والتي تعد من العقود الشاذة في قانون العمل على اعتبار ان الاصل هو عقود العمل المستمرة التنفيذ^(٢).

٢. **غلبة الاعتبارات الشخصية** : على الرغم من توجه قانون العمل بالاتجاه الجماعي التي تجسد وجوده وكيونته الا ان هناك من الملامح التي تجسد الاعتبار الشخصي المفرد لعلاقات العمل والمرسوم على ارض الواقع تطبيقات نصوص قانون العمل التي تنظم حقوق والتزامات العمال واصحاب العمل.

٣. **تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية** : والذين يكون من خلال تحقيق المساواة لكل العمال من خلال النظرة الموضوعية لكل العمال وحسب ظروف كل عامل ومهنة والخبرة والعمر والسيرة الذاتية الحسنة والمكان الذي يعمل به، بعيد عن التعسف في استعمال الحق مثل التمييز على اساس الجنس او النوع وتساوي الفرص والتي تصبوا في النهاية الى تحقيق العدالة الاجتماعية^(٣).

٤. **تحقيق مصلحة المشروع**: يتحقق خلال السياسة الرامية التي يتحلى بها صاحب العمل من خلال التبعية القانونية^(٤)، والتي يحمل في طياتها سلاح ذو حدين يمتلكها صاحب العمل من خلال التفريد

(١) د. ربي الحيدري: التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥ ص ٨٧.

(٢) Dr.T. Treu : ITALY ,EII .SuPPI .June 1998,p81.

(٣) لمزيد من التفاصيل عن المساواة والعدالة الاجتماعية د. احمد ابراهيم حمزة: السياسة الاجتماعية، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،الاردن، ٢٠١٥ ،ص ٢٠٧٠، وينظر كذلك، بول سبيكر: مبادئ الرعاية الاجتماعية مقدمة للتفكير في دولة الرعاية، ترجمة حازم مطر، المركز الديمقراطي العربي، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١٥٤.

(٤) ممدوح محمد علي مبروك: التبعية في نطاق علاقات العمل الفردية " دراسة تحليلية في القانون العمل المصري والفرنسي"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٥.

والتي يتفاوت بين منح العمال المكافاة التشجيعية او المنح او قد تكون سلبية من خلال العقوبات التي تفرض على العمال من قبل صالح العمل وفي النهاية كلها تبغي مصلحة المشروع وديمومته^(١). وبذلك يتبين ان هذه الخصائص التي تميز الاعتبار الشخصي لقانون العمل والتي تقوم على المرونة في ابرام مجموعة من عقود العمل الفردية والتي من نتائج النظام الدولي الجديد والمتمثل بالعولمة والتي يغلب عليها الاعتبارات الشخصية في التعامل والسرعة في انجاز الاعمال وكسب رهان الوقت ومزيد من الاجور ، ولكنها تهدف في النهاية المطاف الى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية لكل العاملين في نطاق المشروع.

المطلب الثالث / الفائدة المتوخاة للأخذ بالطابع التفريدي لقانون علاقات العمل

هناك من الفوائد المتوخاة للأخذ بالطابع الشخصي لقانون علاقات العمل وتكون وفق المعطيات التالية:

- ١- التركيز على المهارات : وهنا يكون لصاحب العمل التركيز على المهارات التي يمتلكها العامل وحسب الاعمال الموكلة اليه وبذلك يعزز تطوير الموارد البشرية العاملة^(٢).
- ٢- تحفيز العمال على الابداع: يكون هناك تحفيز العمال على الابداع من خلال تحفيز العمال على التطور من خلال الوسائل المشجعة على تطوير العمل من خلال المكافاة التشجيعية والشكر والثناء على تعزز التميز عن الاقران في العمل، او قد يكون من خلال تقييم الاداء السنوي او منح وسام او جوائز لتطوير العمل.
- ٣- التقليل من البطالة: فمن خلال تفريد الاعمال التي يقوم بها العمال نجد ان المشرع قضى على البطالة من خلال معرفة العمال المنتجين من غير المنتجين من خلال سلسلة رقابية فاعلة يكون العمل من خلال الاخذ بسياسة العمل بالقطعة او على اساس ساعات معينة .
- ٤- زيادة في الانتاج: يكون هناك زيادة في الانتاج بصور مباشرة من خلال الاعمال التي يقوم بها صاحب العمل والتي تعزز الشفافية والتعامل المرضي للعمال من خلال تقسيم المهام للعمال والذي بالمقابل يدفعه الى الزيادة في الانتاج.

^(١) د. صبا نعمان رشيد الويسي: سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع (دراسة مقارنة)، ط ١، منشورات الحلبي

الحقوقية، بيروت، ٢٠١١، ص ١٦.

^(٢) Bruno Caruso: the future of Labour " Traditional models of Social protection and a new Constitution of Social Rights ,universitadeglistudi Catania,n.10,p4,,2002.

٥. **الحفاظ على البيئة:** من خلال ملامح المرونة التي اعطاها المشرع لبعض الاعمال من العمل المؤقت والجزئي والموسمي والعمل عن بعد يكون هناك توفير للجهد والمال والازدحام المروري وبذلك حافظنا على البيئة^(١).

٦. **المحافظة على القيم الاجتماعية:** نجد ان المشرع حافظ على القيم الاجتماعية من خلال تنظيم الاحكام الخاصة للنساء بالأخذ بخصوصيتها ومحافظة على عاداتنا الاجتماعية والدور المنشود لها في المجتمع^(٢)، بالإضافة الى المحافظة على الجيل الناشئ الا وهم الاحداث.

بتبين من خلال الذي طرحناه هناك من الفوائد الكبيرة من جراء الاخذ بالتوجه التفريدي والذي يكون، من خلال التركيز على تنمية المهارات الفردية والتي يمكن الارتقاء بها الى المستوى الريادي وبالتالي حققنا الابداع والتميز في مجال جودة الاعمال، مما يحقق فرص واعدة للتشغيل والتدريب ومحارباً بذلك البطالة لتكون هناك وفرات انتاجية وارباح تدفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية،بالإضافة الى الحفاظ على البيئة والموروث الحضاري للقيم والعادات السائدة.

المبحث الثاني

الاطار التطبيقي لتفريد قانون علاقات العمل

بعد التمحيص في ثنايا قانون العمل نجد ان المشرع العراقي وضع مجموعة من النصوص القانونية التي تعزز على ارض الواقع التفريد والتفاوت في الاحكام العامة وهذا ما نجد في عناصر عقد العمل الثلاثة العمل والاجر والتبعية القانونية، وحسب ظروف العمل او العامل وصاحب العمل وهذا ما سوف نتكلم عنه في المطالب التالية:

المطلب الأول / التفريد حسب ظروف العمل

انطلاقاً وتسليماً لذاتية قانون العمل ومن هنا فان المشرع العراقي نظم القواعد الخاصة للعاملين في القطاعات المختلفة ، ومن هنا تتفاوت عناصر عقد العمل الثلاثة العمل ، والاجر ، ورابطة التبعية القانونية المنظمة للعلاقة العقدية الفردية بالأخذ بالتفريد حسب ظروف العمل والتي تكون على الفروع التالية:

(١) د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: احكام عقد العمل عن بعد(دراسة مقارنة)، ط١، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤، ص٨٦.

(٢) مجاهد محمد عبد الله: دور الهيئة في تمكين المرأة وتنمية مهارتها، ورشة عمل قومية حول تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية، والمقامة في دمشق بتاريخ ٦ تموز، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص١٣١.

الفرع الأول / تفريد العمل

ف نجد على مستوى العنصر الاول، العمل، في تلك المنشأة والمشاريع، نجد ان المشرع تفاوت في تنظيم الاحكام الخاصة المنظمة للعمل، فالذين يعملون في القطاعات الصناعية المختلفة يختلفون عن العمال الزراعيين وعن العاملين في مجال السياحة والفندقة وعن العاملين في اعمال المقالع والمناجم والمحاجر ونظم الأحكام الخاصة لذلك^(١)، لنجد تفريد الحظر لفئات خاصة ،فالمشرع العراقي حظر تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة من النساء والاطفال من العمل بالأعمال الليلية او بأعمال المقالع والمناجم^(٢).

الفرع الثاني / تفريد الاجر

ف نجد على مستوى الاجر، الاعمال المكلف بها العامل، فيتجسد التفاوت في مستوى الاجر فالذين يعملون بالأعمال البدنية والعضلية والاعمال الفكرية والتقنية والمهنية تختلف مستوى الاجور الممنوحة لهم، على الرغم من ان عقد العمل الفكري غير منظم من الناحية القانونية الا انه يسجل صفة العمل التابع، الا ان موجود على ارض الواقع قوانين تنظم المخترعين والمؤلفين من قوانين الملكية الفكرية، الا انهم في النهاية يكونون تابعين لسلطة صاحب العمل في الادارة^(٣)، ولكن بشرط الا يخالف الحد الادنى للأجر.

الا ان ما يلاحظ ان الاجور تميل الى التقرد ومنها المكافاة الفردية بقدر الحفاظ على مبدأ العمل المتساوي او الاجر المتساوي، ولكن هنا التميز يكون على اساس التميز والتفاوت بين العمال على اساس ذوي التعليم والسن او اختلاف الكفاءة ، فهنا المساواة لا تحول دون الاختلاف في المعاملة لمستويات الاجور المختلفة كون المعيار المتغير للأجور يعتمد على ادارة العاملين وفق المعطيات المطلوبة للعمل.

الفرع الثالث / تفريد التبعية القانونية

ف نجد على مستوى الثالث التبعية القانونية، والمتمثلة بسلطة الاشراف والرقابة والتوجيه، وهنا والذي يجسد التفاوت في اجراءات الرقابة والتوجيه من قبل صاحب العمل وحسب طبيعة الاعمال المكلف بها ونوع العقد المبرم وحسب المرونة المتوفرة بقانون العمل ومنها العمل المؤقت والجزئي والموسمي او العمل

(١). د. سيد محمود رمضان: مصدر سابق، ص ٤١

(٢). نجد ان المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، بالنسبة للمرأة العاملة حدد الاعمال التي حظرها وتحديدا في المواد (٨٥/ ثانيا) و (٨٦/ اولا) من القانون ، اما بالنسبة للأحداث فيحظر العمل في المواد (٩٥/ لو لا) و (ثانيا/أ) و (ثالثا) من القانون.

(٣). د. اسامة احمد بدر: العمل الفكري في احكام قانون العمل: دار الجامعة الجديد، الاسكندرية، ٢٠١١، ص ١٣.

عن بعد فيكون اسلوب الرقابة بالوسائل الإلكترونية^(١)، وبذلك يختلف عن الاعمال الاخرى والتي تكون من خلال التبعية الفنية او التبعية الادارية حسب طبيعة الاعمال وحسب الخبرة التي يمتلكها صاحب العمل، ومن هنا تختلف صور التبعية القانونية.

المطلب الثاني / التفريد حسب ظروف العامل

ان ما نجده في تشريع قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، من اقراره لمجموعة من الحقوق للعمال والتي اتصفت بالصفة الامرة لقانون العمل، ولكن المشرع العراقي تفاوت في تلك الاحكام المتعلقة بالتفريد حسب ظروف العمل وهذا ما سوف نبينه في الفروع التالية:

الفرع الأول / التفريد في مجال التشغيل والتدريب المهني

نجد ان المشرع فرد الاحكام الخاصة بالتشغيل، فالأشخاص المتقدمين للتشغيل (طالب العمل) لدى دائرة التشغيل في القطاع العام او لدى المكاتب الخاصة في القطاع الخاص هناك من المؤهلات المطلوبة من العمر والمؤهل العلمي او الشهادة والخبر والعمل المطلوب التقديم عليه^(٢)، كذلك الامر المتعلق بتشغيل العامل تحت التجربة ولفترة زمنية لمعرفة كفاءة ونزاهة وخبرة الشخص المتعاقد معه قبل التعاقد معه بصور دائمية^(٣).

كذلك الامر المتعلق بتشغيل العمالة الاجنبية باعتبار انه قيد يرد على تشغيل العامل الأجنبي بالحصول على اجازة العمل من دائرة العمل^(٤).

اما بالنسبة للتدريب المهني والذي يكون من خلال التدريب الفردي للفئات طالبة التدريب الكادر بتطور المهارات المطلوبة للتدريب وفق عقد خاص ينظم ذلك^(٥).

الفرع الثاني / التفريد في اوقات العمل والراحة والاجازات

ان ما نجده ان المشرع تفاوت في اوقات العمل، فساعات العمل النهارية تختلف عن ساعات العمل الليلي والمختلط هذا من جانب^(٦)، كذلك نجد ان الذين يعملون بالأعمال العادية يعملون ثمان ساعات

(١). ممدوح محمد علي مبروك: مصدر سابق، ص ٧٧.

(٢). المادة (١٩) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣). المادة (٣٧/ ثانيا) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٤). المادة (٣٠) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٥). المادة (٢٥) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٦). المادة (٦٩/ أولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(١)، أما الذين يعملون بأعمال المقالع والمناجم فقد حد المشرع ساعات العمل بسبع ساعات^(٢)، وكذلك أوقت العمل التي يعمل بها الاحداث حددت بسبع ساعات^(٣)، أما بالنسبة للمرأة العاملة المرضعة العاملة فتعمل سبع ساعات وتمنح ساعة كاملة لإرضاع طفلها^(٤).

أما عن اوقات الراحة، فنجد ان المشرع تفاوت في اوقات الراحة بالنسبة للعمال العادية بين نصف ساعة وساعة أما اعمال المقالع والمناجم فحددت اوقات الراحة بساعة كاملة، وكذلك العاملين بالأعمال ذات الدوامين فتكون اوقات الراحة من ساعة الى اربع ساعات^(٥).

أما على مستوى الاجازات، فنجد ان المشرع تفاوت في الاجازات التي تمنح للعمال البالغين وحدد بالإجازات الاعتيادية السنوية بـ (٢١) يوم^(٦)، أما بالنسبة الى الاحداث^(٧) وللعمال في اعمال المقالع والمناجم فحددت بـ (٣٠) يوم^(٨)، وكذلك الاجازات التي تمنح للعامل اجازة الابوة^(٩).

الفرع الثالث / التفريد في ممارسة حق الاضراب

نجدان حق الاضراب هو حق جماعي يمارسه مجموعة من العمال او منظماتهم لغرض تحسين شروط وظروف العمل^(١٠)، ولكن يحق للأجير ان يمارس الاضراب للتعبير عن أرائته المعارضة لصاحب العمل او لتحقيق مصلحته المهنية التي لها علاقة بمصلحة الآخرين العمال، وبالتالي من الممكن ممارسة حق الاضراب طالما هناك مصلحة مشروعة للأضراب مع وجوب اخطار صاحب العمل قبل القيام بالأضراب^(١١).

المطلب الثالث / التفريد حسب ظروف صاحب العمل

(١). المادة (٦٧/ أولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢). المادة (١٠٩/ أولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣). المادة (٩٨/ أولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٤). المادة (٩١/ أولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٥). المادة (٦٨/ رابعاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٦). المادة (٧٥) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٧). المادة (٩٩) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٨). المادة (٧٥/ ثانياً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٩). المادة (٩١/ ثانياً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(١٠). د. سيد محمود رمضان: مصدر سابق، ص ٥٠٤.

(١١). د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطبعة الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ٩٧٧.

ان هناك من الالتزامات التي وضعتها على صاحب العمل لغرض الارتقاء بتنفيذ احكام قانون العمل ومنحه التبعية القانونية والمتجسدة بسلطة الاشراف والرقابة والتوجيه ومن هنا نجد ان المشرع تفاوت في تلك الاحكام والتي تكون في الفروع التالية:

الفرع الأول / التفريد في مجال الصحة والسلامة المهنية

نجد ان المشرع تفرد في مجال الصحة والسلامة المهنية، بوضع التزام على صاحب العمل وهذا الامر يختلف حسب نوع الوظائف التي يعمل بها العمال وحسب عدد العمال، ففي المجال الصحي يتبين ان المشرع الزم الاحداث^(١) والعاملين في اعمال المقالع والمناجم من شروط الشهادة الصحية للعمل والخضوع للفحص الدوري في الاعمال التي يقومون بها^(٢).

اما في مجال السلامة المهنية نجد ان المشرع فرد لحالات حسب طبيعة العمل وعدد العمال وتفاوتت الاحكام في ذلك على صاحب العمل ، ففي حال زاد العمال عن (٥٠) عامل يلتزم صاحب العمل بان يتعاقد مع ممرض او طبيب لمعالجة عماله، اما اذا زاد عن (١٠٠) عامل فيلزم بالتعاقد مع طبيب يلتزم بالدوام لمدة ساعتين على الاقل، اما اذا زاد عن (٥٠٠) عامل فيعين طبيب مقيم في المشروع مع انشاء مستوصف خاص للعمال يتوفر فيها كل وسائل الاسعاف والمعالجة للعمال^(٣).

الفرع الثاني / التفريد في مجال التمييز والتحرش في العمل

يكون من خلال مكافحة التمييز والتحرش في العمل، فنجد ان المشرع العراقي حدد صور التمييز الى تمييز مباشر والذي يكون من خلال ما يقع على العامل من استبعاد او تفريق في المعاملة او تفضيل يكون على اساس العرق او اللون او الجنس او الدين او المذهب او الراي او المعتقد او الاصول او القومية^(٤)، او قد يكون تمييز غير مباشر على اساس الجنسية او العمر او الوضع الصحي او الاقتصادي او الانتماء او النشاط النقابي مما يكون له الاثر على تطبيق تكافؤ الفرص او المساواة والمعاملة في الاستخدام والمهنة^(٥).

(١). المادة (٩٦/ اولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢). المادة (١٠٦/ ثانياً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣). المادة (١٢١/ اولاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٤). المادة (١/ الفقرة ٢٥) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٥). المادة (١٢١/ الفقرة ٢٦) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

كذلك الامر متعلق بالتحرش والذي يقع سواء على صعيد البحث عن عمل او التدريب المهني او التشغيل او في حال شروط وظروف العمل^(١).

ف نجد ان هناك توجه فردي للعامل من خلال تعزيز المساواة للشخص العامل، ومن هنا يكون التمييز بين اعمال يجب ان يكون موضوعيا وحسب ظروف كل مهنة من المهن.

الفرع الثالث / التفريد العقابي

يكون التفريد العقابي، من خلال السلطة الانضباطية الممنوحة لصاحب العمل التي بموجبها يستطيع فرض العقوبة على العمال الاجراء ولكن بشكل مختلف واحد عن الاخر وان كان قد ارتكب نفس الخطأ، ولكن بإمكانه ان لايفرض أي عقوة او يفرض تدبرين مختلفين ولكن بشرط عدم التعسف وعدم التمييز بسبب الاصل او الجنس^(٢).

الفرع الثالث / التفريد الاقتصادي لإنهاء عقد العمل

ان تبني الكثير من الدول لسياسة اقتصاد السوق بدلا من الاقتصاد المخطط، مع الاخذ بمنهج الحرية الاقتصادية بديلا عن سياسة تدخل الدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي مع قبول الدول لتنفيذ برامج الاصلاح الاقتصادي واعادة الهيكلية، ومن هنا تأثر قانون العمل بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية^(٣)، ومن هنا اعطى المشرع الحق لصاحب العمل في انهاء العقد لأسباب اقتصادية اذا اقتضت ظروف العمل تقليص حجم المشروع بشرط موافقة الوزير^(٤).

وبذلك يتبين ان الملامح التفريديه في قانون العمل العراقي والتي تبغي من جراء ذلك هو تحقيق المساواة بين العمال حسب ظروف العمل او ظروف العامل او ظروف صاحب العمل وما هو الا تطبيق لخصيصة الطابع الواقعي لقانون العمل.

(١). المادة (١٠ / اولا) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢). د. سيد محمود رمضان: مصدر سابق، ص ٢٧٩ وما بعدها.

(٣). د. محمود سلامة جبر: انهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، مجلة العمل العربية، ٢٧٤، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٩.

(٤). المادة (٤٣ / ثانيا / د). من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الخاتمة :

لا بد لنا في ختام هذه البحث أن نحدد أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا اليها وتكمن في نقطتين وكما يأتي .:

أولاً: الاستنتاجات .: أفضت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها .:

١. يراد بالتفريد في نطاق قانون العمل المرونة القاضية بغلبة الاعتبارات الشخصية المنظمة للعلاقات الفردية على الصفة الجماعية لغرض تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية للعاملين في نطاق نجاح مصلحة المشروع.

٢. ان هذه الخصائص التي تميز الملامح التفريدية في نطاق علاقات العمل هي السرعة في انجاز الاعمال وكسب رهان الوقت ومزيد من الاجور، ولكنها تبغي في نهاية المطاف الى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية لكل العاملين في نطاق المشروع.

٣. ان هناك من الفوائد الكبيرة من جراء الاخذ بالتوجه التفريدي والذي يكون من خلال تحقيق الابداع والتميز في مجال جودة الاعمال، مما يحقق فرص واعدة للتشغيل والتدريب ومحاربا بذلك البطالة لتكون هناك وفرات انتاجية وارباح تدفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة الى الحفاظ على البيئة والموروث الحضاري للقيم والعادات السائدة.

٤. ان الملامح التفريديه في قانون العمل العراقي تبغي هو تحقيق المساواة بين العمال حسب ظروف العمل او ظروف العامل او ظروف صاحب العمل .

٥. يتبين ان هناك تأثير متبادل بين مفهوم التفريد في نطاق القانون الجنائي والطابع الواقعي لقانون العمل فمن خلال سحب هذه الفكرة الى نطاق قانون العمل وتبين ان خصيصة الطابع الواقعي لقانون العمل والتي تركز كل منهما على الجانب الشخصي المنظم للقواعد القانونية التي تنظم كل منهما والتي تصبوا في النهاية الى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية.

ثانياً .: التوصيات .: في ضوء الاستنتاجات أعلاه ، نتمنى الاخذ بها وهي تكون بالشكل التالي .:

١- ندعو طرفي العلاقات العقدية من جانبي منظمات العمال او منظمات اصحاب العمل بالأخذ بالمطالبات الشخصية لبعض العمال المطالبة بحقوق او مزايا معينة والتي تصبوا الى تحقيق حقوق جماعية لكل العمال واصحاب العمل.

٢. ندعو مفتشي قانون العمل التابعين الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى تفريد الحالات الخاصة لبعض العمال واصحاب العمل من خلال توجيه شكر وتقدير او مكافاة الى المشاريع الملتزمة

بتطبيق معايير قانون العمل سواء في مجال السلامة والصحة المهنية او غيرها من الالتزامات الاخرى لقانون العمل.

٣. ندعو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى اشراك ذوي الاختصاص في مجال علم النفس الصناعي للاشتراك في الزيارات التفتيشية لمفتش العمل بالاطلاع على احوال العمال واصحاب العمل ومن ثم تشخيص الحالات التي تحتاج الى معالجات انية، وما هو الى لتعزيز الملامح التفريدية لبعض العمال.

٤. ندعو المشرع العراقي الى تنظيم مسالة المعين المتفرغ في ثانيا قانون العمل او بأنظمة وتعليمات خاصة اسوة بالموظفين العاملين بالقطاع العام للدولة، مما يعزز الارتقاء بذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة. لتفريد الحالات الخاصة في قانون العمل لذوي الاحتياجات الخاصة.

المصادر :

أولاً: الكتب

١-د. احمد ابراهيم حمزة: السياسة الاجتماعية، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، ٢٠١٥ .

٢-د. اسامة احمد بدر: العمل الفكري في احكام قانون العمل: دار الجامعة الجديد، الاسكندرية، ٢٠١١
٣بول سبيكر: مبادئ الرعاية الاجتماعية مقدمة للتفكير في دولة الرعاية، ترجمة حازم مطر، المركز الديمقراطي العربي، القاهرة، ٢٠١٧.

٤ .د. ربي الحيدري: التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥

٥ .د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: احكام عقد العمل عن بعد(دراسة مقارنة)، ط١، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤.

٦-د. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي " دراسة مقارنة" مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن، ٢٠١٠، ص٤٠

٧-د. صبا نعمان رشيد الويسي: قانون العمل، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠٢٠، ص٢٠١١

٨-صبا نعمان رشيد الويسي: سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع (دراسة مقارنة)، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١١، ص١٦،

٩-ممدوح محمد علي مبروك: التبعية في نطاق علاقات العمل الفردية " دراسة تحليلية في القانون العمل المصري والفرنسي"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩

١٠- مجاهد محمد عبد الله: دور الهيئة في تمكين المرأة وتنمية مهارتها، ورشة عمل قومية حول تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية، والمقامة في دمشق بتاريخ ٦ تموز، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، ٢٠٠٩،

١١- د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطبعة الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.

ثانيا :.البحوث والدوريات:

١ - د. محمد عبد الرحمن ابراهيم: تدخل الدولة في مجال قانون العمل والضمان الاجتماعي، مجلة جامعة تكريت للحقوق، مج٧، ع٣، ج٢، ٢٠٢٣.

2- د. محمود سلامة جبر: انتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، مجلة العمل العربية، ع٢٧، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، ١٩٩٨.

ثالثا : المصادر الاجنبية:

1. Dr.T. Treu : ITALY ,EII .SuPPI .June 1998.
2. Bruno Caruso: the future of Labour " Traditional models of Social protection and a new Constitution of Social Rights ,universitadeglistudi Catania,n.10,2002.

رابعا:القوانين:

١ .قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) النافذ.

Sources :

First: books

- 1 d. Ahmed Ibrahim Hamza: Social Policy, 1st Edition, Dar Al-Masira for Publishing, Distribution and Printing, Jordan, 2015.
- 2 Dr. Osama Ahmed Badr: Intellectual work in the provisions of the Labor Law: The New University House, Alexandria, 2011.

- 3 Paul Speaker: Principles of Social Welfare An Introduction to Thinking about the Welfare State, translated by Hazem Matar, Arab Democratic Center, Cairo, 2017.
- 4 Dr. Ruba Al-Haidari: Transformations in the Employment Contract between Civil Law and Labor Law, Modern Book Foundation, Lebanon, 2015.
- 5 Dr. Khaled Al-Sayed Muhammad Abdul-Majid Musa: Provisions of the Remote Work Contract (Comparative Study), 1st Edition, Library of Law and Economics, Riyadh, 2014.
- 6 Dr. Sayed Mahmoud Ramadan: The Mediator in Explaining the Labor Law and the Social Security Law, "a comparative study" with the judicial applications of the Courts of Excellence and Cassation, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2010, p. 40.
- 7 Dr. Saba Noman Rashid Al-Waisi: Labor Law, Noor Al-Ain Library for Books and Legal Lectures, Baghdad, 2020, p. 2011.
- 8 Saba Noman Rashid Al-Wisi: The employer's administrative authority within the framework of the project (a comparative study), 1st edition, Al-Halabi human rights publications, Beirut, 2011, p. 16.
- 9 Mamdouh Muhammad Ali Mabrouk: Dependency in the Scope of Individual Labor Relations, "An Analytical Study of Egyptian and French Labor Law", Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2009.
- 10- Mujahid Muhammad Abdullah: The Authority's Role in Empowering Women and Developing Their Skills, a national workshop on developing vocational skills and competitive capabilities of Arab women, which was held in Damascus on July 6, publications of the Arab Labor Organization, Cairo, 2009.
- 11 Dr. Mahmoud Gamal El-Din Zaki: The Work Contract in Egyptian Law, 2nd edition, the Egyptian General Book Authority Press, 1982.

Second: Research and periodicals:

- 1 - Dr. Muhammad Abd al-Rahman Ibrahim: State intervention in the field of labor and social security law, Tikrit University Journal of Law, Vol. 7, p. 3, p. 2, 2023.
- 2 Dr. Mahmoud Salama Jabr: Termination of the Employment Contract for Economic Reasons, Arab Labor Journal, p. 27, Arab Labor Organization publications, Cairo, 1998.

Third: Foreign Sources:

1. Dr.T. Treu: ITALY, EII, SuPPI, June 1998.
2. Bruno Caruso: the future of Labor "Traditional models of Social protection and a new Constitution of Social Rights, universitadeglistudi Catania, n.10, 2002."

Fourth: Laws:

1. Iraqi Labor Law No. (37) of (2015) in force.