



الرقم الدولي: ISSN/2075-7220

الرقم الدولي الإلكتروني: ISSN/2313-0377

مجلة المحقق الحلي للعلم القانوني والسياسي

مجلة علمية فصلية محكمة تصدر عن

كلية القانون بجامعة بابل

بعض البحوث التي وردت ضمن هذا العدد:

أ.م.م. د. إبراهيم اسماعيل

م.د. د. فرقد زهير خليل

أ.د. اسراء محمد علي

مصطفى عقيل حميد

أ.د. سعد خضير عباس

أ.د. اسماعيل صمصاع غيدان

م.اقبال عبد العباس يوسف

إدارة مخاطر منح الائتمان المصرفي

الأحكام الموضوعية لجريمة لعب

التمار - دراسة مقارنة -

دور التشريعات المالية في ظهور الشركات

الناشطة في العراق بعد ٢٠٠٣

حقوق الجهة الادارية في عقود الشراكة

خدمة الكهرباء بين القطاعين العام

والخاص (دراسة مقارنة)

العدد الثالث

السنة الثالثة عشر

٢٠٢١

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق ببغداد ١٣٩١ لسنة ٢٠٠٩



ISSN 2075-7220

ISSN ONLINE 2313-0377

AL-Mouhaqiq Al-Hilly Journal For Legal and political science

Quarterly Refereed and Scientific Journal Issued By
College of Law in Babylon University

Some of the research included in this issue:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| ▪ Credit Risk Management | ▪ Prof. Dr. Ibrahim Ismael |
| | Dr. Frqad Zuhair Khalil |
| ▪ Objective Judgments To | ▪ P.D. Esraa Mohammed Ali |
| Crime Of Play Gambling | Mustafa Akeel Hammed |
| -A comparative Study- | |
| ▪ The Role of Financial legislation | ▪ Prof. Dr. Saad Khudir |
| in the emergence of holding | Abbas Al rahamee |
| companies in Iraq after 2003. | |
| ▪ Authority in the electricity | ▪ Prof. Ismail Sasa' Al-Budair |
| service partnership contracts | Iqbal Abdel Abbas |
| between the public and private | |
| sectors (Comparative study) | |

THIRD ISSUE

2021

THIRTEEN YEAR

No. Deposit in the Archives office – office 1291
for the national Baghdad in 2009

ت	البحث	اسم الباحث	رقم الصفحة
1.	ادارة مخاطر منح الائتمان المصرفي	أ.د.المتمرس.ابراهيم اسماعيل ابراهيم م.د. فرقد زهير خليل	٧١-٩
2.	الأحكام الموضوعية لجريمة لعب القمار -دراسة مقارنة-	أ.د اسراء محمد علي مصطفى عقيل	١٠٢-٧٢
3.	دور التشريعات المالية في ظهور الشركات القابضة في العراق بعد ٢٠٠٣	أ.د. سعد خضير عباس	١٢٣-١٠٣
4.	حقوق الجهة الادارية في عقود الشراكة خدمة الكهرباء بين القطاعين العام والخاص (دراسة مقارنة)	أ.د.اسماعيل صمصاع غيدان م.اقبال عبد العباس يوسف	١٤٦-١٢٤
5.	احكام التزام المرفوض بادارة المال المرهون (دراسة مقارنة)	أ.د. منصور حاتم محسن حازم محمد جواد	١٨٥-١٤٧
6.	مفهوم عقد الكفالة المؤقتة (دراسة مقارنة)	أ.د.ايمان طارق مكي علي عايد فالح	٢١٧-١٨٦
7.	المفهوم القانوني لعقد التجميد (دراسة مقارنة)	أ.د. سلام عبدالزهرة عبدالله مشتاق عبدالحى عبدالحسين	٢٥١-٢١٨
8.	الاساس القانوني للالتزام بضمان سلامة السائح	أ.د. هادي حسين عبدعلي بلسم محمد طالب	٢٨٢-٢٥٢
9.	اثر قواعد الاسناد لحماية المستهلك الالكتروني في العلاقات الدولية	أ.د. عبدالرسول عبدالرضا حسين عمران جرمت	٣٢٤-٢٨٣
10.	جريمة الاعتداء على محطات القوة الكهربائية (دراسة مقارنة)	أ.د.حسون عبيد هجيج شهد حيدر	٣٦٠-٣٢٥
11.	السياسية العقابية لجريمة اخفاء العمل الارهابي (دراسة مقارنة)	أ.د. عمار عباس الحسيني علي منديل عبدالله	٣٨٧-٣٦١
12.	الجريمة دولية (جريمة الاستيلاء انموذجاً)	أ.د.صدام حسين وادي حازم سكران خضير	٤٢٣-٣٨٨
13.	ماهية الاعتداء على البيانات الشخصية لمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي وتطبيقاتها العملية	أ.د. ميري كاظم عبيد فلاح ساهي خلف	٤٦١-٤٢٤
14.	انتقاص الاجراء القضائي (دراسة تحليلية مقارنة)	أ.د. وسن قاسم غني م. م احمد خضير عباس أحمد	٤٨٣-٤٦٢
15.	نطاق امتياز مؤجر العقار	أ.د. وسن قاسم غني هاجر عبد العظيم عنبر	٥١٩-٤٨٤
16.	ظهور المصلحة الفضلى للطفل كضابط إسناد في العلاقات الخاصة الدولية	أ.د. فراس كريم شيعان خضير مخيف فارس	٥٥٤-٥٢٠
17.	المحل في عقد الرعاية الرياضية	أ.د. ذكرى محمد حسين ايناس هاشم رشيد	٥٨٨-٥٥٥
18.	الدور الذاتي لمبادئ القانون الدولي الخاص في معالجة الفراغ التشريعي (دراسة مقارنة)	أ.د. خير الدين كاظم الامين نور حسين جواد	٦٣٧-٥٨٩
19.	حالات النكول في المناقصات الحكومية	أ.د. صادق محمد علي عماد محمد شاطي	٦٦٦-٦٣٨
20.	جريمة اعطاء وصفة طبية بمواد مخدرة او مؤثرات عقلية لغير اغراض العلاج الطبي "في القانون العراقي"	أ.د محمد اسماعيل ابراهيم أ.م. احمد هادي عبد الواحد	٧٠٦-٦٦٧
21.	جريمة التحريض على تبني افكار او توجهات تتعارض مع التداول السكن	أ.د اسماعيل نعمه عبود ثامر ماهر حسون	٧٣٠-٧٠٧
22.	جريمة تنظيم عصابة مسلحة ارهابية (دراسة مقارنة)	أ.د.لمى عامر محمود احمد حسن حسون	٧٧٠-٧٣١

٧٩٩-٧٧١	أ.د. حسين جبار عبد لقاء عباس مهدي	الضمانات القضائية لحماية الحق في حرية البحث العلمي	23.
٨٣٥-٨٠٠	أ.د. سماح حسين علي مازن عبدالله عبد	التأمين من المخاطر التجارية في سوق الأوراق المالية (دراسة مقارنة)	24.
٨٨٣-٨٣٦	أ.د. حيدر حسين الشمري م. محمد عبدالرزاق محمد	تقييد حدود المسؤولية المدنية الناشئة عن الحوادث الرياضية (دراسة مقارنة)	25.
٩١٤-٨٨٤	أ.د. رافع خضر صالح رشا محمد امين	الرقابة على التمويل العام للأحزاب السياسية	26.
٩٥٦-٩١٥	أ.م.د. محمد جعفر هادي	التعويض من القلق من الموت الوشيك	27.
٩٨٢-٩٥٧	أ.م.د. رفاه كريم كربل غيث حميد كاظم عباس	تنفيذ المصادرة الإدارية " دراسة مقارنة "	28.
١٠٢٢-٩٨٣	أ.م.د. سرمد عامر عباس عدي كاظم حمزة	الحماية الدولية لحق السجين في الصحة (دراسة في قواعد القانون الدولي لحقوق الانسان)	29.
١٠٤٣-١٠٢٣	أ.م.د. حيدر عبد محسن شهد نورس هادي وحيد	مبدأ قرينة البراءة امام المحكمة الجنائية الدولية	30.
١٠٨٧-١٠٤٤	أ.م.د. ميثاق طالب عبد جلال حسن حنتوش	تعارض المصالح في سوق الأوراق المالية (دراسة مقارنة)	31.
١١١٧-١٠٨٨	أ.م.د. ميثاق طالب عبد ياسين خضير داخل	شروط الحماية القانونية للمؤشرات الجغرافية التجارية والاجار المترتبة عليها(دراسة مقارنة)	32.
١١٦٢-١١١٨	أ.م.د. منى عبد العالي موسى كوثر عهد محمد	الاحكام الموضوعية لجريمة نقل الحدود (دراسة مقارنة)	33.
١١٨٣-١١٦٣	أ.م.د. منى عبد العالي موسى	جريمة اخذ الصغير	34.
١٢١٨-١١٨٤	أ.م.د. نافع تكليف مجيد ريام سلام عبيد	الاحكام الموضوعية لجريمة الرشوة التي من شأنها الاضرار بالمصلحة الوطنية (دراسة مقارنة)	35.
١٢٥٦-١٢١٩	أ.م.د. ليلى حنتوش ناجي بشار محمد كريم	اختصاص البرلمان في صحة العضوية البرلمانية	36.
١٢٩٤-١٢٥٧	أ.م.د. حبيب عبيد مرزّه زينب ثامر شهيد	حالات الظرف الطارئ في عقد الايجار (دراسة مقارنة)	37.
١٣٣٩-١٢٩٥	أ.م.د. عبدالله عبدالامير كمال رحيم عزيز	نقل الدعوى واثره على الاختصاص في القضاء المدني (دراسة مقارنة)	38.
١٣٧٩-١٣٤٠	أ.م.د. غانم عبد دهش	اشكاليات تكوين المحكمة الاتحادية العليا في العراق واثرها في جودة احكامها	39.
١٤٠٣-١٣٨٠	أ.م.د. ميسون طه حسين	حق المرأة العراقية في الكرامة الانسانية (دراسة في اطار الدستور والقانون العراقي)	40.
١٤٢٥-١٤٠٤	م.د. ماهر محسن عبود	فعالية المحكمة التجارية العراقية في تسوية المنازعات التجارية (دراسة قانونية في ضوء البيان الصادر من مجلس القضاء الاعلى رقم (٧٤) لسنة ٢٠٢٠ .	41.
١٤٦٢-١٤٢٦	م.د. امين رحيم	التنظيم القانوني لعقوبة قطع الراتب (دراسة مقارنة)	42.
١٤٨٣-١٤٦٣	م.د. احمد عبدالحسين الياسري	الخطأ المشترك في الاصابة بفيروس كورونا المستجد (كوفيد ١٩) (دراسة مقارنة مع الفقه الاسلامي)	43.
١٥٠٨-١٤٨٤	م.د. هند فائز الحسون م.م. ارم عصام خضير	عقد الاختيار بين الوحدة والتعدد	44.
١٥٤٥-١٥٠٩	م.د. قتاده صالح م.م. حيدر جاسم محمد	دور الاجهزة الرقابية في عملية اصلاح الاداري والمالي في العراق	45.
١٥٨٤-١٥٤٦	م.د. منتظر فيصل كاظم	جرائم جلسات المحاكم (دراسة مقارنة)	46.
١٦١١-١٥٨٥	م.قاسم ماضي حمزة م.د. هاني عبد الله عمران	دور منظمة الامم المتحدة في تنظيم عمل الطائرات المسلحة المسيرة	47.
١٦٤١-١٦١٢	م.رشا ظافر محي الدين رضا	دور التنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل في العراق	48.
١٦٦٧-١٦٤٢	م.م. حسن ضعيف حمود	استنباط الاحكام القانونية بدلالة الظهور اللفظي	49.
١٦٩٥-١٦٦٨	م.م. عمر محمد صالح	التاثير القانوني لفيروس كورونا المستجد على الالتزامات التعاقدية	50.



دور التنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل في العراق

م.رشا ظافر محي الدين عبد رضا

كلية العلوم السياسية/جامعة النهرين

ملخص البحث:

من المعلوم ان المنظمات النقابية انشأت من أجل ضمان صحة وسلامة جميع أفراد الطبقة العاملة والجمهور العام العاملين في مختلف قطاعات الإنتاج وخاصة في العراق، ويعملون على تهيئة الظروف وتقديم الخدمات التي تساعد على تطوير العمل. الطبقة الاجتماعية والمهنية إلى مستوى أفضل وتحقيق هذه الأهداف من خلال تمرير قانون الضمان الاجتماعي للعمال والمنظمات النقابية لديها عدة مفاهيم والتي سنتحدث عنها عن المفهوم اللغوي والمفهوم الاصطلاحي، وبالطبع لديهم عدة أنواع سنقوم الحديث عن بالتفصيل وعن ما تهدف هذه المنظمات وكيف تكون خصائصها، أصبحت حقوق العمال قضية حيوية تمس العمال من جميع دول العالم بمختلف أشكالهم السياسية.

أصبحت حقوق العمال قضية حيوية تمس العاملين في جميع دول العالم بأنظمتهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة ، وأصبحت هذه الحقوق موضوعا مهما على المستوى المحلي والدولي.

كانت المهمة الرئيسية للنقابات العمالية هي الضغط على أصحاب العمل للحفاظ على أجور العمال وتحسين ظروف العمل، ولكن مع تقدم الوقت وتطور احتياجات المجتمع وزيادة أعداد العمال، فإن النقابات لديها العديد من المهام الأخرى من أجل بناء مجتمع أفضل وتطوير علاقات في العمل. وفي النهاية أصبح التنظيم النقابي في الوقت الحاضر ضرورة اقتصادية وتنموية أساسية لجميع الدول للعمل على اتجاهات اجتماعية وسياسية مختلفة من أجل توفيرها لجميع مواطنيها، خاصة بعد أن ثبت علمياً أن الازدهار الاقتصادي والتنمية الإنتاجية يتصاعدان بشكل كبير مع ارتفاع مستوى الصحة والوعي والمعيشة للطبقة العاملة وثقة متزايدة في مستقبلهم ومصير أفراد عائلتها، وهذا من الطبيعي أن تحظى قضية المنظمات النقابية في حماية حقوق العمال بأعلى مستويات الرعاية والاهتمام.

المقدمة :

أن التنظيمات النقابية هي عبارة عن مؤسسات معنية بشؤون الطبقة العمالية كونها تهتم بكل الامور التي تتعلق بالعمال سواء من الناحية المعاشية أو الناحية المالية وتأسست من كونها تهدف الى تأمين صحة وسلامة عيش جميع أفراد الطبقة العاملة وعموم العاملين في مختلف قطاعات الانتاج في العراق، وتعمل من أجل تهيئة الظروف وتوفير الخدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة اجتماعيا ومهنيا الى مستوى أفضل وتتحقق هذه الاهداف من خلال إقرار قانون الضمان الاجتماعي للعمال حيث لم يعد مقياس استحقاق الخدمة أو التعويض أو المكافأة في أي قانون ما يكون قد إدخره العامل أثناء قدرته على العمل بل أصبح الاساس الجوهري الأول هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية.

أهمية البحث:

تعتبر التنظيمات النقابية وبخاصة النقابات العمالية من المواضيع المهمة التي يجب أن تحظى باهتمام ورعاية المؤسسات الحكومية التي تتعاقب في أي دولة من دول العالم، وقد اكتسبت التنظيمات النقابية (النقابات المهنية) محورا مفصليا في كل ما يتعلق بالعملية التنموية على الصعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي من خلال الدور المهم الذي أعطي لطبقات المجتمع العراقي وتنافسها المستمر مع الحكومات من أجل تحصيل المنافع الايجابية لمنتسبيها وإبراز الوجه الحسن لدور النقابات في إشراكها برسم السياسات العامة للحكومات على كافة المستويات. وتأتي أهمية الموضوع

من كونه يهتم بالإمور الأساسية التي تهم الطبقة العاملة وهي الإهتمام بالحقوق المشروعة والاساسية للطبقة العاملة والتي تعمل ليلا ونهارا من أجل بناء الوطن ومؤسساته المختلفة.

إشكالية البحث:

إن التنظيمات النقابية منذ تأسيسها ولحد الان لازالت تعاني من قلة إهتمام وتطوير الحكومات لها أي لاتجد الدعم الكافي والكبير من أجل دعم العامل ماديا ومعنويا لكي يعمل بكل جهده مقابل أجر يكفيه لتطوير مستوى معيشتة وكذلك من الناحية المعنوية ليعمل من أجل تطوير مهنته وتطوير مستوى التي ينتمي اليها وبالتالي رفع مستوى البلد على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي ككل لذلك نحاول في بحثنا هذا أن نجد السبل الكفيلة في تطوير عمل هذه التنظيمات أو النقابات العمالية لكي تكون جديرة بحماية حقوق العمال كافة.

فرضية البحث:

تكمن فرضية البحث في: إن حقوق العمال وأهدافها التي قد تكون سياسية أو إجتماعية أو إقتصادية والتي تخضع بدورها الى مجموعة من الضوابط القانونية والتي تكون ملزمة قانونيا وإداريا بأن تسيير عليها من أجل تحقيق المستوى الأفضل للطبقة العاملة.

هيكلية البحث:

لموضوع التنظيمات النقابية أهمية كبيرة كونه يهتم بفئة أو طبقة مهمة داخل المجتمع ويحمي حقوق هذه الطبقة لذلك يمكن تقسيم البحث وفق الهيكلية الآتية:

اما المبحث الأول: يتضمن مفهوم التنظيمات النقابية وأنواعها والنظام القانوني لها.

اما المبحث الثاني فإنه يتضمن: ضمانات حقوق العامل وتشمل حق العامل في العمل وحق العامل في ضمان العجز عن العمل.

أما المبحث الثالث يتضمن حماية حقوق العامل في ظل التنظيمات النقابية والذي يشمل الدور الرقابي لهذه التنظيمات في حماية حقوق العامل ودورها في حماية حقوق العامل الاجتماعية... الخ.

المبحث الأول : ماهية التنظيمات النقابية

إن للتنظيمات النقابية عدة مفاهيم والتي سوف نتحدث عن المفهوم اللغوي والمفهوم الاصطلاحي لها وبطبيعة الحال يكون لها عدة أنواع سنتحدث عنها بالتفصيل وعن ماذا تهدف هذه التنظيمات وكيف تكون خصائصها وماهي الطبيعة القانونية لها في هذا المبحث وهو كالتالي:

المطلب الأول : مفهوم التنظيمات النقابية

الفرع الأول: تعريف التنظيمات النقابية

النقابة لغة هي كلمة مشتقة من النقيب ويعرف في لسان العرب أنه سيد وعريف القوم وجمعها نقباء وهو شاهد القوم , وهو من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم ويستدل أخبارهم والنقيب هو كل من يعرف دخيلة قومه ويستدل عن مناقبهم⁽¹⁾, وعرفت أيضا انها جماعة تختار لرعاية شؤون طائفة من الطوائف منهم النقيب ووكيله وغيرهما.⁽²⁾

أما مفهوم النقابة اصطلاحاً فتعني انها هيئة قانونية تتكون من مجموعة من المواطنين الذين يتعاطون مهنة واحدة أو مهن متشابهة , فالنقابة هي عبارة عن تجمع تتشكل لأغراض المفاوضات الجماعية لحماية حقوق أعضائها الاقتصادية والاجتماعية والمعيشية من خلال الضغط على الحكومات والهيئات والسلطات التشريعية والتنفيذية أو اللجوء الى العمل السياسي في حالات معينة⁽³⁾. وقد عرف التشريع العراقي التنظيمات النقابية بأنها منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية وتتمتع بإسقلال مالي وإداري لتحقيق أغراضها, ويمثلها رئيس النقابة.

الفرع الثاني: التطور التاريخي للتنظيمات النقابية

أما عن التطور التاريخي للتنظيمات النقابية فكان من أوائل الدول التي اعترفت بالاهلية الكاملة للنقابات العمالية هي انكلترا وكان ذلك في العام (1871) حيث كان ارتباط ظهورها مع الحركات الاشتراكية بسبب اتفاق وجهتي نظر كل منهما على معارضة رأس المال أي نظام الرأسمالية⁽⁴⁾, حيث كانت عبارة عن رابطة أو جمعية تعمل على جمع كافة الاعضاء والذين يشتركون في المهنة أو الحرفة نفسها مع بعضهم وكان لكل نقابة أنظمة وقوانين خاصة بها تختلف باختلاف الدول التي من الممكن أن تتواجد فيها هذه الحرفة والنقابة بها .

وكانت من مهامها أيضا الدفاع عن كافة الحقوق التي تخص اعضائها وتلزمهم بواجبات محددة بالإضافة الى انها توفر العديد من الخدمات مثل الرواتب التقاعدية يتم تعيين رئيس للنقابة من خلال الانتخاب الذي يتم بين أعضائها⁽⁵⁾. ووجدت بعض أشكال لهذا التنظيم العمالي خاصة قبل عهد الثورة الصناعية وكانت تعرف التنظيمات النقابية ب(النقابات) وكانت تعرف ايضا بالتنظيمات الحرفية التي كانت صفة تجمع الحرفيين أي أصحاب الحرف خلال العصور الوسطى في أوروبا , وكانت هذه النقابة تقوم بالتعبير عن مطالب الطبقة العمالية في اصلاح وضعها وبقصد التغيير من ظروف العمال القائمة في ذلك الوقت وانها أيضا تشكل قوة تضغط على أصحاب العمل لصالح العمال وكل الاشخاص الذين يسعون للدفاع عن حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والقضاء على كافة

¹⁰ جمال الدين بن محمد الأنصاري، لسان العرب، المجلد ٤، منشورات دار الكتب العلمية، بيروت، ٢٠٠٣، ص ٩٣-٩٥.

²⁰ المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ج ٢، ١٩٦١، ص ٩٥٢.

³⁰ بلا، نقابة، ويكيبيديا، الموسوعة الكاملة، على الرابط الالكتروني:

<https://ar.wikipedia.org/wiki>

⁴⁰ بلا، نقابة، ويكيبيديا، الموسوعة الكاملة، على الرابط الالكتروني :

<https://ar.wikipedia.org>

⁵⁰ تعريف النقابات العمالية، موقع سطور، ٢٠١٩، على الموقع الالكتروني :

<https://sotor.com/>

أشكال التهميش والاستغلال المالي والاجتماعي والرأسمالي للعمال, ومع مرور الزمن وتسارع وتطور الاحداث التي مر بها العالم وما طرأ على أحوال العمل والعمال من تغييرات كبيرة أصبحت تعرف المنظمات الحرفية ب اسم المنظمة العمالية الرسمية التي لها هيكلها التنظيمي ويكون كل من ينضم اليها من العمال ومن أصحاب المهن المختلفة ولا تقتصر هذه النقابات أو التنظيمات النقابية على العمال فقط وانما أيضا تشمل نقابات لأصحاب وأرباب العمل وكل من له وظيفة ومصلحة مهنية واجتماعية يسعى للحفاظ الى الحفاظ عليها من خلال الانضمام الى التنظيمات النقابية⁶. ومع تطور النظام العمالي وازدياد الظهور للقوانين الخاصة به وازدياد علاقات العمال مع بعضهم البعض والتي تأزمت خلاا الثورة الصناعية الكبرى والتي جاءت عن طريق التقدم في المجال الاقتصادي والتكنولوجي وبطبيعة هذه الظروف المتطورة داخل محيط العمل بين أصحاب العمل والعمال كان لا بد من وجود منظمة تحدد العلاقة وتنظمها وفق قوانين محددة فأصبحت النقابة ضرورية وكانت عبارة عن تنظيم يتخذ شكل جماعات تمثيلية عمالية تعبر عن مطالبها وتدافع عن مصالحها وتنوعت حسب مهن الاشخاص انذاك فوجدت نقابة لعمال الزراعة والتجار والاطباء وغيرها⁷. ومنهم من تناول التنظيمات النقابية في تحديد مفهومها انها تنظيمات تجمع العمال الذين يعملون بمؤسسات اقتصادية وفقا للقانون تعمل لصالح أعضائها قوالت تأخذ شكل اتحادات للعمال انفسهم الذين يعملون في مهن معينة تهدف الى التنظيم الصحيح لشؤون العمل والدفاع عن مصالح العمال وتحديد اجورهم وتهيئة الاجواء المناسبة للعمل وكذلك أيضا وضع شروط لدخول العمال في عملهم كل حسب مهنته وأيضا كل ما يتعلق بشؤون العاملين من أعضاء النقابة⁸.

ومن كل ما تقدم يمكن القول أن النقابات العمالية هي الشكل التنظيمي والقانوني للحركة العمالية والذي يهدف من خلاله العمال حماية مصالحهم المشتركة وللتكتل والتضامن والتماسك فيما بينهم وهنا لا بد من ذكر نضال الطبقة العمالية العراقية والتي فرضت على الحكومات وأصحاب المؤسسات الرضوخ واصدار التشريعات العمالية الخاصة بهذه الطبقة من طبقات المجتمع والموافقة على تأسيس نقابات وجمعيات عمالية , فقد قامت الحركة العمالية بسلسلة اضرابات ومشاركة في التظاهرات والانتفاضات الجماهيرية شملت هذه الاضرابات أهم المؤسسات والمشاريع بما فيها القواعد العسكرية البريطانية وسكك الحديد والكهرباء , ورغم صدور قانون العمل رقم (72) لسنة (1936) والذي تم اصداءه بعد ماطلة وتسويق الا انه يعتبر أول تشريع صدر في العراق وظل ساري المفعول الى بداية عام (1958) حيث صدر بعده القانون رقم (1) لسنة (1958) وظل مجمدا حتى اندلاع ثورة (14 تموز 1958) حيث تم تعديله واطافة الكثير من المزايا لصالح العمال بعد معاناة طويلة من قبلهم في ذلك الوقت فقد تضمنت التعديلات قضايا العمال وحدد العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل ونص على حق التنظيم النقابي على أساس الصناعات والموارد النفطية والسكك الحديدية أو المهن الحرفية الاخرى , وشمل القانون أيضا تحديد ساعات العمل مخولا بذلك مجلس

⁶ - السيد حنفي عوض، علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، ١٩٨٨ ، ص٩٩ .

⁷ - بن حمزة حورية، سيوسولوجيا الحركات العمالية، رسالة ماجستير، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر، ٢٠٠٧، ص١٤٧ .

⁸ - محدث القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، ط١، ٢٠٠٧، ص١٤٧ .

الوزراء اصدار قرارات بهذا الشأن لتحديد ساعات العمل لفئات العمال حسب صناعاتهم وحرفهم واعمارهم وأجناسهم , وان اعتراف القانون بالتنظيم النقابي اقرار لواقع كان يمارسه العمال قبل هذا التاريخ ففي عم (1929) توج نضال عقد من السنين بتأسيس عدة نقابات وجمعيات عمالية ومهنية خاضت وقادت سلسلة طويلة من الاضرابات والنضالات العمالية ففي عام (1944) اضطرت الحكومة للاعتراف بالحقوق النقابية واجازة نقابات عمالية الا انها لم تستطع فرض حقوقها كاملة على السلطات وأصحاب العمل والشركات الاحتكارية المهيمنة على أكبر المؤسسات الانتاجية في العراق في ذلك الوقت .⁽⁹⁾

ومن الجدير بالذكر هنا انه من الانجازات الكبيرة التي حققتها الطبقة العاملة في العراق بعد توضيحات ونضالات متواصلة هي اصدار قانون الضمان الاجتماعي رقم (57 لسنة 1956) والذي كان أول قانون للضمان الاجتماعي في العراق للعمال. وفي الوقت الحاضر يواجه الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق والذي ترجع جذور تأسيسه الى عام (1933) والذي نظم أعمال هذا القانون القانون رقم (52 لسنة 1987) والذي عالج مشكلات منها قرارات صدرت من مجلس الحكم منها قرار (3 و4 لسنة 2004) والذي تم بموجبه تقييد الحركة العمالية بقيود اضافية والابقاء على قوانين سابقة منها قانون رقم (150 لسنة 1987) القاضي بتحويل العمال الى موظفين , وانعكاس حالات المحاصصة في التعامل مع الحركة العمالية والنقابية حيث لم تتغير معاناة العمال ولم تحل مشاكلهم الاقتصادية والاجتماعية . كما صدر قرارين حكوميين في (17 نيسان لسنة 2011) قانون سحب بموجبه الاعتراف بالاتحاد العام لنقابات العمال في العراق والنقابات التابعة له وبدلا من ذلك جرى تشكيل لجنة تحضيرية وزارية ألغت كل تنظيمات الاتحاد والاصول المالية له وقبل هذا التاريخ أصدر المكتب التنفيذي للاتحاد بيانا في (1 نيسان 2011) أكد فيه على انه حريص على ترصين وتوحيد العمل النقابي في عموم المحافظات من خلال توحيد خمسة اتحادات نقابية باتحادنا العام , وانهاء حالة التمزق و الانقسام ومدافعا عن المصالح الكلية للطبقة العاملة . وفي الوقت الحالي فأن هناك ثمة دعوات للحكومة من داخل العراق وخرجه بضرورة الغاء هذه القرارات والاعتراف رسميا بالاتحاد العام لنقابات العمال في العراق وهايكلة التنظيمية واصدار قانون الشكاوى العمالية المتوافق مع لوائح منظمة العمل الدولية , وأيضا ضمان حقوق جميع العمال في تشكيل النقابات وحق الانتماء اليها وتنظيم انتخاباتها بعيدا عن أي تدخل خارجي يمكن أن يؤثر على الحقوق العامة للعمال في التنظيمات النقابية الخاصة بهم. وفي ظل قانون العمل الجديد رقم (37 لسنة 2015) فإن للدولة الحق في تأسيس النقابات والإتحادات المهنية والانضمام اليها وفي الغالب تكون الغاية الاساسية من تأسيس هذه النقابات هي لإحترام المبادئ والحقوق الأساسية للعمال والتي نصت عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية والمتمثلة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية, وكذلك توحيد أحكام العمل النقابي مع أحكام وقواعد العمل والتي تهدف الى التفاوض والتحكيم والحلول السلمية قبل

⁹⁰ د. ابراهيم خليل العلاف ، تاريخ الحركات العمالية في العراق ، الحوار المتمدن ، ٢٠١١ ، على الموقع الالكتروني التالي :

www.m.ahewar.org

اللجوء الى الاضراب السلمي الذي أجازته القانون ويكون ذلك في حال حصول أي نزاع ما بين النقابة والعمال⁽¹⁰⁾

هذا وتتنوع مصالح العمال وتدور حولها نحو الكثير من الموضوعات نذكر البعض منها :

١. رفع مستوى المهنة التي تنتمي اليها أعضاء النقابات .
٢. العمل على توفير نظام التقاعد والذي يحمي أعضاء النقابات العمالية وأسرههم في حالات الشيخوخة أو الوفاة أو العجز .
٣. العمل على توفير نظام للتأمين الصحي يكفل العلاج للأعضاء وأسرههم بأسعار معقولة .

وهذا يعني إنه لا بد من توافر شرطين أساسيين للنقابة هما :

الأول : أن يكون لدى أعضاء النقابة مهنة معروفة وحقيقية وتمتيزة , وذات طابع متخصص بالحرفة . أو العمل الذي يزاولونه وأن تكون مقيدة للأخرين الذين لا يستطيعون اتقان هذه المهنة لأنها تتطلب تعلمًا وتدريبًا يستغرق فترة طويلة من الزمن .

الثاني : أن يقوم أعضاء النقابة العمالية بتشريع أو وضع مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحدد طبيعة الممارسة المهنية لعمالهم , ويجب أن تكون مختلفة أي المبادئ والقيم والقواعد التي تحكم الأشخاص من غير العمال في النقابة , وتكون هذه المبادئ ملزمة للعمال داخل المؤسسة النقابية.⁽¹¹⁾

الفرع الثالث: أهداف التنظيمات النقابية وخصائصها

أولاً: الأهداف

تهدف التنظيمات النقابية الى الى أهداف أساسية عديدة أهمها الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لأصحاب المهن عامة وللعمال بصورة خاصة ومن هذه الأهداف هي :

١. الاهداف على المستوى المباشر : حيث يهتم العمل النقابي في تحقيق الاهداف التالية:
 ١. ضمان استقرار العمل .
 ٢. تحسين الاجور والتعويضات للعمال عن حالات المرض والاصابة أثناء العمل .
 ٣. التقليل من ساعات العمل اليومية و الاسبوعية والسنوية مع توفي أكبر فرص للراحة كالراحة الاسبوعية وكذلك الاعياد والعطل السنوية .
 ٤. تحسين ظروف العمل على المستوى الصحي وكذلك تأمين حياة العمال من الحوادث والأمراض أثناء ممارسة عملهم .

¹⁰⁰ إيداد عبد اللطيف سالم، قانون العمل النافذ في الميزان، مقالة منشورة على موقع كتابات، حزيران ٢٠١٩ على الرابط الالكتروني:

<https://kitabab.com/2019/06/05/>

¹¹⁰ د. محمد عثمان الخشت ، المجتمع المدني والدولة ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٤ .

٥. ضمان التقاعد عن العجز والوفاء والشيخوخة .
 ٦. ضمان ممارسة الحرية النقابية عن طريق اعطاء الحرية والحق في تكوين النقابات والانضمام اليها والمفاوضات الجماعية داخل التنظيمات النقابية . وعليه فإن هذه الاهداف لا يمكن أن تتحقق الا بوجود تشريع قانوني منظم ويكون متمشيا مع ظروف العمال ويطبق عبر ابرام اتفاقيات جماعية بين رؤساء العمل داخل النقابات والعمال على مستوى قطاع العمل . (12)
 ٢. الاهداف السياسية : ومن هذه الاهداف أن التنظيمات النقابية تهدف الى منع استغلال النساء والاطفال في العمل لفترات يمكن أن ترهق هذه الطبقة من العمال ويكون ذلك بتشريع وتطبيق نظام عمل وفقا للشروط المناسبة للعمل على الصعيد الدولي لمنع هذا الاستغلال , وفي حال حصول نزاع معين بين رئيس العمل والعامل أو بين العمال انفسهم فإن الحل يكون باستخدام اسلوب التفاوض لحل هذه المنازعة وايضا السماح للعمال باستخدام حق الاضراب للمطالبة بحقوقهم اذا اصابهم أي ظلم جراء التجاوز عليهم من قبل أصحاب العمل وهذا يعني ان العمال عند مطالبتهم بحقوقهم وامتيازاتهم العمالية داخل المؤسسة الاقتصادية داخل الدولة فانهم يمارسون حقهم المشروع , والسعي من خلال هذه الاهداف الى تقديم التسهيلات لتطوير العمل النقابي والوصول الى أعلى المستويات العالمية بما يخدم تقدم البلد من الناحية الاقتصادية والحياة المعيشية للعامل ويكون ذلك من خلال تأسيس النقابات العمالية وتنمية الانضمام اليها وأيضا عقد ورش العمل والندوات والاجتماعات داخل المؤسسة النقابية لتحسين اداء عملها ولحماية العمال داخلها من أي انتهاك لحقوقهم من الخارج . (13)
- ثانيا: خصائص التنظيمات النقابية
- ان لكل مؤسسة أو تنظيم معين خصائص تميزه عن غيره والتنظيمات النقابية كغيرها من المؤسسات لها مميّاتها الخاصة بها وهي :
١. تقوم التنظيمات النقابية على تجمع عدد من العمال لممارسة مهنة واحدة وتربطهم مصالح مشتركة .
 ٢. أن تجمع العمال في مهنة واحدة مرتبط بعلاقة عمل تعاقدية مع أصحاب العمل .
 ٣. يشترك العمال مع بعضهم بأهداف مشتركة يسعون لتحقيقها عن طريق ممثليهم .
 ٤. ان الهدف الذي تسعى الى تحقيقه النقابات هو الدفاع عن مصالح العمال فيما يتعلق بتحسين شروط العمل وتحسين ظروفه عن طريق المفاوضات الجماعية وصولا الى اتفاقيات العمل الجماعية .
 ٥. يشكل التجمع العمالي مؤسسة جماهيرية اتخذت الديمقراطية أساسا لكل تشكيلاتها .

¹²⁰ عبد الحميد الامين، العمل النقابي: أهداف ومبادئ، الحوار المتمدن، ٢٠٠٨، على الموقع الالكتروني التالي:

www.m.ahewar.org

¹³⁰ بن حمزة حورية ، مصدر سبق ذكره ، ص ١٩ .

٦. ان التنظيمات النقابية تحكم نفسها بنفسها عن طريق الاختيار الحر لممثليها دون قيود أو شروط تفرض عليها .
٧. تخضع التنظيمات النقابية في عملها الى عدد من الضوابط القانونية التي تحدد لها صلاحياتها من خلال الواجبات المقررة عليها والحقوق الممنوحة لها .
٨. يغلب على عمل هذه المؤسسات الجانب الانساني لأنها تتفاعل مع قوى المجتمع بكافة طبقاته انطلاقاً من مبدأ العدالة والمساواة بين جميع أعضائها .⁽¹⁴⁾

المطلب الثاني : أنواع التنظيمات النقابية

أن للتنظيمات النقابية عدة أشكال أو أنواع وفي كل شكل فئة معينة من العمال تحترف مهنة أو عمل خاص بهم والتي جاءت نتيجة للتطور الذي نتج عن ازدياد العلاقات الانسانية وأيضاً ازدهار الانظمة الصناعية في مختلف دول العالم فلم تعد التنظيمات النقابية على شكلها البدائي بل تطورت مع تطور الظروف والاحداث التي مر بها العالم ومن خلال ما تقدم يمكن بيان أشكال التنظيمات النقابية وعلى النحو الآتي :

١. نقابات ماركسية : تهتم بالمجتمع بكل مسؤولياته تكون ثورية أو معارضة تعمل على الحد من الرأسمالية واستغلال مصالح العمال .
٢. نقابات اصلاحية : تهدف الى اصلاح أنظمة المجتمع لصالح العمال فهي تعمل على فهم أحوال أعضاء النقابة ومنح امتيازات وحقوق مناسبة للعمال
٣. نقابات عمالية: غير انها لا تخالف ولا تعارض النظام الموجود بل تعمل على كسب الكثير من الامتيازات لصالح العمال .
٤. نقابات حرفية : وهي النقابات التي تقوم على أساس نوع المهنة أو القطاع الذي تعمل فيه النقابات أي على أساس الحرفة التي يمتلكها العامل أو التي يشترك فيها عمال يتقنون الحرفة نفسها⁽¹⁵⁾

٥. ويمكن تصنيف التنظيمات النقابية حسب المذهب الكلاسيكي الى :

١. النقابات الحرفية : وهي تعد من أقدم وأول التنظيمات النقابية أو مايسمى بنظام الطوائف يجمع بين أصحاب العمل والعمال في مهنة واحدة كالتجار والنحاسين وغيرهم وتكون أهداف هذه النقابات هي حماية مصالح أفرادها من السيطرة الاقتصادية لتجار العصور الوسطى وتنظيم العلاقة بين أعضاء طائفة العمال حسب أعمارهم وتحديد أسعار السلع من حيث مدى الاستفادة منها كمردود مادي.⁽¹⁶⁾
٢. النقابات الصناعية : وهي تنظيم يجمع كل العمال الذين يعملون في مجال الصناعة وكان انشاءها أو تكوينها بطلب من العمال ورغبتهم للعمل في مجال الصناعة لتنظيم عملهم

¹⁴⁰ د. حارث عبد الرحمن ، مؤسسة النقابة العمالية في بريطانيا (دراسة تاريخية) مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية ، العدد ٤ ، ٢٠١٥ ، ص ٢١٧ .

¹⁵⁰ بن حمزة حورية، مصدر سبق ذكره، ص ٢٠ .

¹⁶⁰ السيد حنفي عوض ، علم الاجتماع الصناعي ، مصدر سبق ذكره ، ص ٩٩ .

وكذلك للاجتماعات بين أرباب العمل والعمال والتنسيق فيما بينهم على الاجور وظروف العمل المناسبة للعمال , وكذلك الاتفاق على صيغة معينة لتنظيم الاضرابات والاحتجاجات عند عدم حصول أو فشل الاتفاق على صيغة معينة داخل المنظمة .

٣. النقابات العامة : وهي مجموع النقابات التي تضم كل العاملين في العديد من الصناعات المختلفة لأنها تشكل تنظيماً واسعاً لنقابات القطاعات للصناعات العديدة التي تسعى إلى حماية كافة العمال في هذه القطاعات من ناحية اجور العمال وساعات العمل.

وتقسم النقابات من حيث اتجاهاتها إلى :

١. النقابات المعارضة : وهي النقابة التي تسعى جاهدة من أجل حماية العمال على كافة الأصعدة منها الصعيد الاقتصادي والصعيد المهني وتشكل خط الدفاع عن مصالح الطبقة العاملة الفقيرة والضعيفة ويكون عمل هذه النقابة عبارة عن ثورة ضد التسويات السياسية والاصلاحية الرأسمالية .

٢. النقابة المشاركة في السلطة : وهي التي يكون لها انتماء إلى حزب حاكم مثل ماكان في البلدان الاشتراكية كالاتحاد السوفيتي حيث ان النقابة تتحمل الالتزامات لتحقيق أهداف الخطة السياسية أو المشروع الاقتصادي للدولة ويكون دور الاعلام العمالي على مستوى المشاركة مع هيئات وأجهزة الدولة في بناء الاشتراكية .⁽¹⁷⁾

بالإضافة إلى هذا فإنه توجد هناك أنواع للنقابات مثل طبيعة الاداء النقابي وحرية , وكذلك القانون النقابي الذي يحدد كيف يمكن أن تمارس تلك الحرية ولكن يختلف هذا القانون من بلد إلى آخر لأن كمال بلد وحسب ظروفه الاقتصادية والسياسية وأيضاً حسب الحرية النقابية .

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية للتنظيمات النقابية :

إن الحديث عن الإطار القانوني الذي يحدد طبيعة النقابات العمالية لا بد من الرجوع إلى نشأتها التاريخية باعتبارها صورة من صور الجمعيات الخاصة حيث اعتبرت شخصاً من أشخاص القانون الخاص , إلا أن الدور الذي تقوم به في الوقت الحاضر بمشاركتها الفعلية في تخطيط السياسة العامة للعمل وتنظيمه ومناقشة المسائل المتعلقة بالاجور وغيرها من الأمور التي تتعلق بالعمال ولها الحق أيضاً في تنظيم الاضرابات العمالية , وذهب رأي آخر من فقهاء القانون على اعتبار النقابات العمالية مؤسسات خاصة ذات نفع عام على اعتبار أن هذا التكليف هو الملائم أو الذي يتلائم مع الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هذه النقابات وما تتمتع به صلاحيات.⁽¹⁸⁾

وتتمتع التنظيمات النقابية أو النقابات العمالية بمقتضى قوانين انشاءها لسلطة تنظيمية هدفها تحقيق الغرض الذي قامت من أجله وكل عضو فيها يخالف هذه القواعد يتعرض لعقوبة تأديبية وعندما تصدر النقابة قواعد فإنها تمارس سلطتها التنظيمية والرقابية على أعمال الموظفين والعمال بصورة

¹⁷⁰ أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية (النقابات)، ج ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٦، ص ٢١ -

٢٢

¹⁸⁰ أ. خالد علي عمر ، النقابات المهنية محاولة للفهم ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ١٨ .

عامة، وهذا يعني إن هذه المنظمات تخضع للوصاية الادارية من قبل السلطة التنفيذية وفي بعض الاحيان تقوم هذه النقابات بإصدار مشروعات القوانين لنظامها القانوني الداخلي وقد اختلف فقهاء القانون الاداري في تحديد الشخصية المعنوية القانونية للتنظيمات المهنية والنقابية على حد سواء ومن هذه الآراء:

الرأي الأول: يرى أصحاب هذا الرأي إن النقابات المهنية هي شخصا من أشخاص القانون العام وتدير مرفقا عاما مهنيا.

الرأي الثاني: يرى إن النقابات العمالية تتمتع بكافة خصائص المؤسسات العامة فإن ذلك يرجع الى أصل نشأتها وسلطات القانون العام التي تتمتع بها ومن حيث إدارتها لأحد المرافق العامة وصفتها العمومية ووجود رقابة إدارية عليها.⁽¹⁹⁾

الرأي الثالث: يعتبر هذا الرأي إن النقابات المهنية أو العمالية مؤسسة عامة جديدة لها طابعها الخاص ويطبق عليها قانون خاص بها يسمى القانون النقابي أو القانون المهني.

الرأي الرابع: أما أصحاب هذا الرأي يرون إنها منظمة شبه عامة وإن النقابات تدخل في عداد المنظمات الخاصة وإن أعمالها التحضيرية خاصة بها لأنها عبارة عن هيئات إختيارية لا يجبر أحد الى الانضمام إليها لأنها تستهدف مصالح خاصة وهي مصالح أعضاءها ولا تخضع للسلطة الادارية⁽²⁰⁾، ولكن الرأي السائد في الوقت الحاضر هو اعتبار النقابات المهنية من أشخاص القانون العام.

المبحث الثاني: ضمانات حقوق العامل

أصبحت حقوق العامل موضوعا حيويا يمس عمال كل دول العالم بمختلف أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية وأضحت هذه الحقوق تشكل موضوعا مهما على المستوى المحلي والدولي وسيتم تفصيل هذا المبحث على النحو الآتي:

المطلب الأول: حق العامل في العمل

إن حقوق العامل هي عبارة عن مجموعة من الحقوق القانونية التي تتصل بالعلاقات التي تحكم إختيار العامل لعمله بحرية وطبقا لإرادته وميوله الشخصية وحسب ما هو منصوص عليه في الدستور وهذا يكون من واجبات أو التزامات الدولة وتشريعاتها التي تكفل حق العامل أثناء العمل وهناك العديد من الحقوق المرتبطة بحق العمل وتكفل حماية العامل بعمله ولا بد من توفيرها وضمانها ومنها صون وحماية كرامة العامل في العمل وذلك بإزالة كل أشكال الحرمان وأنواع الظلم عن العامل، عن طريق تسخير كافة وسائل الحماية الانسانية والتخلص من كل مظاهر العبودية وأيضا حقه (العامل) في التنظيمات النقابية ويكون ذلك من خلال القوانين وتسهيل عمله في التنظيم والمفاوضات الجماعية

¹⁹⁰ محمد بكر القباني، نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الاداري، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٢، ص ١٠٢.

²⁰⁰ أحمد صفاء يحيى، التكيف القانوني للنقابات المهنية، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، العدد ١، ٢٠١٨، ص ٣٢٢.

واستقلاليته في قراراته الفردية (الشخصية) وكافة أنواع الدفاع عن حقوق العمال من قبل النقابات العمالية. ومن الحقوق الأخرى هو حق العامل في الأجر الكافي وهو الحد الأدنى للأجر الذي لا يقل عن الحد الأدنى لمستوى المعيشة والذي يشمل كفايته لأفراد أسرته ويتضمن أيضاً تكاليف السكن وتعليم الأطفال والطبابة وغيرها من المستلزمات الضرورية للعامل حيث إن من حقوق العامل إختيار عمله بكل حرية وبما يتلاءم مع إمكانياته الفنية والتعليمية والحق أيضاً في تحديد ساعات معينة يكفلها القانون بما يضمن له أن يعمل بكل راحة وعناية بالعمل، وحق المساواة بالأجر في الأعمال المتشابهة أو المتساوية. حيث أقرت القوانين النافذة مبدأ المساواة في الأجر حسب فئات التعيين وهذه الحقوق أوجبها القانون على حرية العمل الذي يختاره هو ويجب أن تكتب وتضمن في الدستور والقوانين الخاصة بالعمل ويجب على الدولة تأمينها وتوفير كافة المستلزمات الضرورية لأجلها وخاصة القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية⁽²¹⁾. كونها السلطة المختصة بتشريع القوانين ومن الواجب عليها أن تراعي فئات المجتمع كافة عند إصدارها ومناقشتها للقوانين، بالإضافة الى تحسين ظروف العمل وهذا يقع على عاتق المنظمات النقابية والتي تعتبر الممثل الرئيسي للعمال والذي من المفروض أن يكون الأكثر وعياً وقدرة على توحيد وتنظيم صفوف العمال وحماية حقوقهم.⁽²²⁾ ولا بد من الإشارة الى أن هناك صلة تربط بين الحق في العمل من جهة والحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية والحقوق النقابية من جهة أخرى لذلك ينبغي على الدول أن تلتزم بكفالة الاجور العادلة واحترام الاجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة، والمساواة في الاجور عن عمل ذو قيمة متساوية كما ينبغي ضمان حصول العمال على الحد الأدنى للاجور الذي يكفي لتأمين مستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم، وأيضاً يحق للعاملين التشارك فيما بينهم وممارسة التفاوض الجماعي من أجل تحسين ظروف العمل وتعزيز مستويات المعيشة كما يحق لهم تكوين النقابات والانضمام الى نقابات من اختيارهم وبحق للنقابات إنشاء الاتحادات الوطنية والدولية وأيضاً يحق للعمال الاضراب ويكون مكفول لهم شريطة أن لا يتعارض مع القوانين الوطنية ولا يجوز أن تقيد الدولة الحقوق الجماعية للعاملين باستثناء تلك التي ينص عليها القانون وتعد تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لحماية مصالح الأمن القومي أو النظام العام أو حماية حقوق الآخرين وحياتهم⁽²³⁾. بالإضافة الى ما تقدم يمكن القول بأن الحق في العمل يعد من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية فهو من الحقوق الاقتصادية لأنه يؤمن الفرد مادياً واقتصادياً ويوفر له متطلبات معيشته وهو من الحقوق الاجتماعية لإرتباطه الوثيق بالمجتمع ولأن رقي المجتمع وتطوره ونهوضه متوقف على ممارسة هذا الحق من قبل العامل. والحق في العمل يعني أولاً الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الانساني ويعني ثانياً الحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة الى الحد الذي يكفل مستوى معيشي جيد ومناسب للعامل ونوع العمل الذي يقوم به العامل فيعتمد على إمكان انتفاعه بالموارد الطبيعية أو غيرها المتاحة أمامه ومستوى التعليم الذي وصل اليه عند مباشرته بالعمل وقدرته على استيعاب وفهم التدريب الذي يحصل عليه من الورش التدريبية التي تقام داخل النقابة العمالية التي ينتمي اليها.⁽²⁴⁾

²¹⁰ مصدق عادل طالب، دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، ٢٠٠٩، ص ٢، على الرابط الإلكتروني التالي:

<https://www.iasj.net>

²²⁰ نبيل عبد الفتاح، حماية الحق في العمل، مقالة منشورة في جريدة قاسيون، ٢٠١٨، على الرابط الإلكتروني التالي:

<https://kassioun.org>

²³⁰ بلا، الحق في العمل، الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على الرابط الإلكتروني التالي:

<https://www.escri-net.org/ar>

²⁴⁰ جميل عودة إبراهيم، التزامات الدولة تجاه الحق في العمل، شبكة النبا المعلوماتية، ٢٠١٥، على الرابط الإلكتروني التالي:

المطلب الثاني: حق العامل عن العمل في ضمان العجز أو الحماية من البطالة

يمكن تعريف الضمان الاجتماعي بأنه برنامج للحماية الاجتماعية منصوص عليه في التشريع الخاص بالعمل أو أي تشريع آخر ويوفر للأفراد درجة أمانة من الدخل عندما يواجهون حالات الطوارئ التي تتعلق بأمراض الشيخوخة أو حالات العجز أو البطالة⁽²⁵⁾، بالإضافة إلى ذلك فإنه يجب على الجهات المعنية توفير الحماية اللازمة بوجود الضمان الاجتماعي للعمال وحمايتهم من البطالة حيث توفر هذه الحماية شبكة من الأمان لطبقة العمال والتي هي عبارة عن استراتيجية وطنية محكمة يعمل الجميع للوصول إليها وتحقيقها، بهدف تحقيق نوع من العدالة الاجتماعية والسلم الأهلي والرعاية الاجتماعية للمستحقين والمحتاجين من طبقة العمال. وهذا يعني إن النقابات العمالية تقوم بدوراً تنموياً من خلال إستهدافها للعامل كهدف وأداة للتنمية وما تقوم به من برامج تعزيز لتقديم خدماتها الأساسية والاجتماعية وتسهيل الحصول على الفرص الاقتصادية والاجتماعية وسبل تنمية الموارد البشرية وتأهيلها وتدريبها من برامج وسياسات هادفة إيجاد فرص عمل للعمال أكثر⁽²⁶⁾ والضمن الاجتماعي هو حق لكل فرد والتي على الدول أن توفرها لكل الأشخاص داخل المجتمع ولاسيما الفئات الأكثر ضعفاً في المجتمع في حالات البطالة والامومة والحوادث باختلاف أنواعها والمرض والعجز والشيخوخة ويكون ذلك عن طريق توفير الرعاية أو المساعدة الاجتماعية، ويكون هذا من الواجب على كل الدول أن تقوم به أي تقوم باتخاذ التدابير اللازمة أي تقديم الحماية المادية أو المعنوية وذلك من أجل تمكين جميع الأفراد وخاصة العمال من الحصول على الرعاية الصحية الأولية والمستلزمات الأساسية الأخرى من السكن... الخ⁽²⁷⁾

المطلب الثالث: حقوق العامل المادية

إن من الضروري تأمين ظروف العمل وتأمين بيئته والتحكم بآثارها، إذ لا بد من وجود مستويات معينة ومتفق عليها محلياً ودولياً تضمن التزاماتها بأقصى قدر ممكن من الأمن ولا يخلو أي تشريع عمل أو قانون مصنع في كل دول العالم من ضمانات حتى ولو كانت متفاوتة لتأمين بيئة عمل مناسبة ومن هذه الحقوق المادية الواجب توافرها للعامل حتى يقوم بعمله وبشكل متقن وجيد هي تنظيم الأجور وأوقات العمل وسيتم تفصيلها على النحو الآتي:

أولاً: تنظيم الأجور

يعرف الأجر بأنه العنصر الجوهرية والاساس في عقد العمل وهو أحد أهم الالتزامات الرئيسية التي تقع على صاحب العمل حيث يمثل المورد الاساسي والوحيد تقريباً لمعيشة العامل إذ قام المشرع بتنظيم حساب الأجر وكيفية تحديده وطريقة دفعه وأيضاً يعتبر الأجر المورد الذي يعتمد عليه العامل كلياً في معيشته ومعيشة أسرته، وهذا ما يجعله في مركز التبعية القانونية لصاحب العمل من جانب ويكون أيضاً في مركز التبعية الاقتصادية من جانب آخر⁽²⁸⁾، حيث عرف قانون العمل العراقي النافذ

<https://m.annabaa.org/>

^{٢٥٠} بلا، الضمان الاجتماعي: حق أساسي من حقوق الإنسان، الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، issq، على الرابط الإلكتروني التالي:

<https://www.issq.net>

^{٢٦٠} سلامة أبو زعير، متطلبات الحماية الاجتماعية للعمال في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية، الحوار المتمدن، ٢٠١٣، على الرابط الإلكتروني التالي:

www.m.ahewar.org

^{٢٧٠} بلا، الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في الضمان الاجتماعي، على الرابط الإلكتروني التالي:

<https://www.escr-net.org/>

²⁸⁰ قدري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٣٤٨.

الأجر في المادة (41) منه بأنه (كل ما يستحق العامل على حساب صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أيا كانت طريقة حسابه لقاء عمله، ويستحقه من تاريخ مباشرته بالعمل) وعلى العموم فإنه يمكن تعريف الأجر بأنه العوض المشروع الذي يحصل عليه العامل مقابل نشاطه المهني المشروع تحت تصرف الغير، بمقتضى عقد العمل سواء أكان هذا العوض شيئاً مادياً أم غير مادياً⁽²⁹⁾، ويتبين من خلال الأجر إن له مفاهيم عدة منها المفهوم القانوني والمفهوم الاجتماعي والاقتصادي حيث إن للأجر وظيفة إنسانية واجتماعية إلى جانب كونها مقابل عمل فالأجر يمثل أهمية كبيرة وحيوية للعامل حيث تعمل التشريعات العمالية الحديثة تعمل على وضع إيجور للعامل حتى دون مقابل عمل والاستمرار في حصوله على دخل حتى في حالات الاجازات الاعتيادية والمرضية والعطل الرسمية وحالة العجز. وغيرها من الظروف التي يمكن أن يمر بها العامل أثناء مدة خدمته.

ثانياً: مكونات الأجر

ان مكونات الأجر تتضمن التزامات صاحب العمل إذ يجب عليه دفع الأجر كاملاً للعامل دون أن ينقص منه وهذا الالتزام لا يقتصر على الأجر المتفق عليه، وإنما يشمل أيضاً كافة العناصر الأخرى للأجر التي أقرت بحكم القانون وهي:

١. المنح والمكافآت: وهي ما يعطى للعامل زيادة على أجره بمناسبة معينة كالعيد الوطني أو رأس السنة أو بمناسبة تتعلق بشخص صاحب العمل أو شخص العامل، وقد تكون بصورة مبلغ من النقود يدفعه صاحب العمل إلى بعض عماله في فترات زمنية معينة وتعتبر المنح والمكافآت من متممات الأجر أي تبرعاً من صاحب العمل إلى العامل.
٢. الوهبة: وهو ما يحصل عليه العامل من شخص ثالث لقاء أدائه للعمل كدليل على رضاه عن حسن أدائه للخدمة، على أن تدفع بعلم صاحب العمل وإلا اعتبرت رشوة بقصد الإضرار بصاحب العمل.
٣. المخصصات: وهي التي تمنح للعامل وتعد من متممات الأجر وتأخذ حكمه وهي على نوعين:
 ١. المخصصات التي تعتبر من متممات الأجر: وهي التي تمنح للعامل لاعتبارات خاصة تتعلق بطبيعة العمل كأن يكون شاقاً أو لوجود مخاطر معينة يتعرض لها العامل أثناء عمله، ولذلك تسري عليه أحكام الأجر نظراً للزيادة الحقيقية في الأجر بما يتناسب مع هذه الظروف أو تلك المخصصات التي تمنح للعامل لمواجهة ظروف غلاء المعيشة.
 ٢. المخصصات التي ليس لها طبيعة الأجر: وهي المخصصات التي تدفع للعامل مقابل نفقات يتحملها بسبب العمل مثل نفقات السكن وهذا يعني إن هذه النفقات والمبالغ لا تعطى للعامل لقاء عمله وإنما تعويضاً عن نفقات تحملها العامل فعلاً. غير إن صاحب العمل قد يقوم بدفع مبلغ قد يزيد عما تكبده العامل من نفقات فعلية ولهذا فإن هذه المخصصات تعتبر ميزة إضافية تدفع للعامل.⁽³⁰⁾

²⁹⁰ د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، كانون الثاني، في اقتصاد وتشريع العمل، ١٩٧٥، ص ١١١.

³⁰⁰ د. عدنان العالبد يوسف الياس، قانون العمل، ط ١، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٠، ص ٢٩٠.

ثالثاً: طرق احتساب الأجر

إن للأجر أهمية كبيرة وخاصة نظراً لما يمثله من أهمية للعامل وأسرته خاصة إذا كان الأجر يمثل دخل العامل الوحيد، وتختلف طرق تحديد الأجر باختلاف المعيار الذي يحسب على أساسه وهو كالاتي:

١. العمولة: وهي المبالغ التي تدفع للمندوبين والحوالين التجاريين مقابل نشاطهم مع العملاء في الحصول على الفوائد من المنتجات التي يقومون بتصريفها، أو عقد الصفقات أثناء تجوالهم في المدن ولا اعتبار للعمولة أجراً يجب أن يكون من يتقاضاها خاضعاً لرقابة وإشراف رب العمل ولا يوجد للعمولة أي صفة دائمة أو مستقرة فلا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها.⁽³¹⁾
٢. المشاركة في الأرباح والإيرادات: تطرق القانون المدني العراقي وفقاً لهذه الفقرة ولم يشتر قانون العمل النافذ إليها حيث نص القانون المدني على إنه (إذا نص في العقد أن يكون للامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه، حق في جزء أرباح صاحب العمل).⁽³²⁾
٣. تحديد الأجر وفقاً لوحدة زمنية: يتم احتساب الأجر هنا وفقاً لهذه الفقرة على أساس وحدة زمنية محددة ومعينة فيحدد الأجر بالساعة أو اليوم أو الشهر هذا ما كان سابقاً، أما حالياً فقد اتسعت دائرة حصول العامل على أجر مقابل الوحدة الزمنية تكون شاملة الأوقات حتى التي لا يؤدي فيها العامل عمله بالفعل مثل أوقات أيام الإجازات.⁽³³⁾

ومن الحقوق التي تضمنها قانون العمل للعامل هي:

١. الاشتراكات: إن الحق الذي يحصل عليه العامل لا بد وأن يترتب عليه مجموعة من التعويضات ويجب أن يشترك العامل بنظام العمل داخل المنظمة النقابية العمالية بشكل إجباري من خلال العلاقة القانونية التي تربطه مع صاحب العمل وهي إلزام صاحب العمل بدفع مبالغ مالية للعامل وأيضاً إلى جهات تتولى استثمارها لصالح العمال بشكل رئيسي وتصبح واجبة الدفع عند استحقاقها. ويقصد بالاشتراك هو قطع جزء نقدي بصورة إجبارية يتحمله الممول بدفعه مساهمة منه في تمويل الضمان للعامل وقد عرفه المشرع العراقي في قانون الضمان الاجتماعي بأنه (المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء خدمات أو تعويضات أو رواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقاً لأحكام هذا القانون) وتقوم هذه الطريقة من خلال إن المستفيدين من الاشتراكات هم الذين يقومون بتمويلها عن طريق دفع مبالغ معينة التي تقابل الاقسط بالنسبة لقواعد التأمين العامة، وتحدد عادة على أساس نسبة معينة من دخل المستفيدين وليس من الضروري أن يتحمل العمال وحدهم بصفتهم مستفيدين من الضمان الاجتماعي بل غالباً ما يتقرر إسهام أصحاب العمل في دفع الاشتراكات ويتحملون الجزء الأكبر منها. أما عن الطبيعة القانونية للاشتراكات فتحتسب على أساس الأجر الكامل الفعلي المستحق شهراً بشهر قبل قطع الخصومات المعتادة كالضرائب والديون دون الأخذ بالاستقطاعات المتعلقة بجزاء إداري أو غرامة أو

³¹⁰ السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢٥٨.

³²⁰ فراس عبد الرزاق، الالتزام أمانة في عقد العمل الفردي، إطروحة دكتوراه، كلية الحقوق / جامعة النهرين، بغداد،

٢٠٠٨، ص ١٣٥.

³³⁰ محمد علي الطائي، قانون العمل، بيروت، الحجة البيضاء، ٢٠٠٨، ص ٢١٣-٢١٤.

خضم عن ساعات تأخير أو غياب، حيث نصت المادة (26) من قانون الضمان الاجتماعي على الاتي (تحتسب الاشتراكات للضمان الاجتماعي على أساس نسبة محددة من الأجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل ولا يجوز أن يقل الأجر المعتمد في تحديد نسبة الاشتراك من جميع الأموال عن الحد الأدنى في الأجور المقررة من جهة العامل المضمون إن وجد وإلا فلا يجوز أن يقل عن الحد الأدنى العام للأجور).

٢. التعويض: إن معاناة العامل من إصابة معينة يفترض أن تستدعي تحريك القواعد المنظمة للتعويض على أن تكون من القواعد الخاصة المشمول بها أولاً وفي حال نقص أحد الشروط تتحرك بعد ذلك القواعد العامة والتي تطبق على كل أفراد المجتمع.⁽³⁴⁾

المبحث الثالث: حماية حقوق العامل في ظل المنظمات النقابية

كانت المهمة الأساسية للنقابات العمالية هي الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على إ�ور العمال وتحسين ظروف العمل، لكن مع تقدم الزمن وتطور احتياجات المجتمع وزيادة أعداد العمال أصبح للنقابات مهام أخرى كثيرة من أجل بناء مجتمع أفضل وتطور علاقات العمل وسيتم تقسيم هذا المبحث الى المطالب الآتية:

المطلب الأول: الدور الرقابي للتنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل

إن للنقابات العمالية تحديدا الدور الكبير في تحسين ظروف العامل من حيث فرض رقابتها على تحديد الإ�ور بالنسبة للعمال داخل المؤسسة النقابية حيث إن العامل الاقتصادي يلعب دورا رئيسيا من حيث تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات محددة للدفاع عن مصالحهم، فهذا الدور للنقابات أو التنظيمات النقابية له أهمية كبيرة ويعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات المنشأة العمالية الذي تسعى الى تحقيقه بالوسائل التتقيفية المشروعة قانونا فنجد مجموعة من الأشخاص على مستوى النقابة أو قطاع العمل يعملون الى جانب العمال للانخراط فيها، وبين حقوق العمال وما يجب أن يحصل لكي يحصل العاملين على مصالحهم وتوحيد الحقوق داخل الوحدة التنظيمية ذلك لأن النقابة تعمل منذ نشأتها على تنظيم الإطار العام لصالح جميع العاملين في وحدات تنظيمية وتوحيد انتسابهم الى نظام مشترك يكون مجالا لنضالهم ومكان للتشاور فيما بينهم وذلك بناء على وجود مبدأ التضامن الاجتماعي للعمال أنفسهم⁽³⁵⁾ ويمكن القول هنا إنه من الاغراض الاخرى للدور الرقابي للتنظيمات النقابية هي التوعية الشاملة بالحقوق والواجبات وبما لها من ضوابط قانونية وتشريعية وما يمكن أن يؤثر عليها من عوامل البيئة الاقتصادية العامة.بالاضافة الى ذلك تقوم التنظيمات النقابية بدعوة العمال الى تشكيل وحدات تنظيمية من أجل الحفاظ على مصالحهم والدفاع عن حقوقهم الأساسية وواجباتهم وكيفية والحصول عليها وكذلك الحفاظ عليها، وتجدر الإشارة هنا إن نقابات العمال والطبقة العاملة التي تعتبر المحرك الاساسي للاقتصاد العراقي والنشاط الانتاجي يجب أن يوفر لها المساعدة الدائمة والدفاع عن حقوقها لانه يصب في مصلحة الشعب العراقي عامة إذن هي تعتبر الطبقة المدافعة عن إعمار وبناء المجتمع ككل ولها الدور المؤثر والفعال لمؤسسة هامة من مؤسسات المجتمع المدني ومن الضروري أيضا أن يكون

³⁴⁰ نور عبد الحميد، صبا نعمان رشيد، التنظيم القانوني لحقوق وإمتيازات العمال في إطار قواعد الضمان الاجتماعي للعمال لاصابة العمل، بحث مشترك، مجلة العلوم القانونية، مجلد ٣٢، العدد (١)، ٢٠١٧، ص ١-٤٣.

³⁵⁰ مصطفى الغاليلي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ٢٠٠٦، ص ٢٥٧.

لنقابات العمال المختلفة مكاتبها العامة في كافة أنحاء المدن العراقية الصغيرة والكبيرة وذلك من أجل توسيع دائرة نشاطها وللمساهمة في محاربة البطالة والعمالة الماهرة وغير الماهرة والمساهمة الفعلية في نشاطها لتحديد المجالات الاقتصادية وتحديد معوقات العمل مثلاً أو تحديد العدد الحقيقي لقوى العمل وهذا يشمل النساء والرجال ولا ننسى الطلبة والشباب منهم وتسجيل ذلك بوثائق تساعد المعنيين لمستقبل القوى العاملة التي تعد العامل الحاسم للتطور الاقتصادي.⁽³⁶⁾

وهذا يعني إنه لا بد من توفير العمل اللائق للعامل ويكون ذلك من قبل أصحاب العمل داخل التنظيمات النقابية حيث يجب أن يكون أجر العامل كافياً لاحتياجاته ومكافئاً لجهد ومساهماته ويضمن له حياة كريمة مقاربا للعرف السائد بسوق العمل، وتقع مسؤولية تدبير أجر العامل بالكامل على صاحب العمل وأيضا منح العامل نسب أرباح وعلاوات وغيرها ومن أجل قدسية هذه الحقوق فإن القيادات العمالية تضع في مقدمة أولوياتها ضمان استمرار حصول العامل على حقوقه من الأجر وملحقاته. والنقابيون يعرفون جيدا انه من غير وجود هذا الجهد من قبل النقابات لا حاجة لوجودها من الأصل ولا أهمية لها تذكر، فالنقابات وجدت أو أسست لهدف أساسي وهو تمثيل العمال أمام أصحاب العمل وأيضا من أجل ضمان علاقة جيدة وصحيحة ومنظمة تضمن حقوق العمال.⁽³⁷⁾

من جانب آخر كان لظهور اقتصاد العمل كفرع رئيسي من فروع علم الاقتصاد وبشكل خاص خلال الخمسة عقود الاخيرة وترسخ الصلة بين هذا الفرع والجوانب المختلفة للعمل النقابي كالتفاوض الجماعي والتشريعات العمالية العديدة التي تخص العمال وطبيعة عملهم داخل المؤسسات النقابية والمعامل كل حسب مهنته والضمان الاجتماعي وسياسات الحوافز وتصاعد أهمية تحليل الميزانيات وتفسير العلاقة بين المتغيرات والظواهر المختلفة كالنضج والبطالة وبين النشاط النقابي فقد ازدادت الأهمية النسبية لدور المؤسسات الأكاديمية والجامعية في تطوير الثقافة العمالية مع زيادة هذا الدور تصاعدت الحاجة بالنسبة للنقابات العمالية للاهتمام بهذه الجوانب الاقتصادية. وقد لاحظت منظمات أصحاب العمل وخاصة المؤسسات الكبيرة أهمية رفع الكفاءة المهنية للعمال فبادرت الى تأسيس وإنشاء المراكز التدريبية التي تقوم بتدريب العاملين في النقابات والمؤسسات العمالية سواء أكان ذلك في مواقع العمل أو خارج أوقاته وترتبط بنتائج منها التدريب وترفيه العامل وزيادة إنتاجية العمل وهذا كله يأتي بالنهاية الى زيادة حقوق العامل المالية والاقتصادية وهنا تقوم المؤسسات والنقابات العمالية لدورها في حماية حقوق العامل الاقتصادية لضمان ديمومة العمل وتحقيق إيرادات أكثر.⁽³⁸⁾

المطلب الثاني: دور النقابات العمالية في حماية حقوق العامل الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)

تهدف المنظمات النقابية وخاصة النقابات العمالية على تحقيق كل ما هو موجود في قانون الضمان الاجتماعي وذلك لأن هذا القانون يقر بالحماية الاجتماعية هي حق أساسي من حقوق الانسان وإن من حق جميع أفراد المجتمع الحصول عليها، وتعمل الاتحادات جاهدة أن تساهم في إصدار قانون يؤكد على دور الدولة في تحقيق الحماية الاجتماعية وتتكفل بوجود الاطار القانوني الملزم لدعم طبقة

³⁶⁰ سعدي ميران، دور نقابات العمال في التنمية والاعمار، الحوار المتمدن، ٢٠٠٨، على الرابط الالكتروني التالي:

www.m.ahewar.org

³⁷⁰ طارق أحمد مصطفى، الحكومة والنقابات وحماية حقوق العاملين، مجلة الثقافة العمالية، ٢٠١٩، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://wcw.edu.com>

³⁸⁰ منظمة الحريات للتواصل بين موظفي قطاع العمل، دور النقابات في رفع الكفاءة المهنية للعمال وتطوير كوادرها، المغرب، ٢٠١٤، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://alhoriyatmaroc.yoo7.com>

العمال وتحسين أوضاع معيشتهم حتى بعد أن يحالوا على التقاعد حيث إن الضمان الاجتماعي أصبح في الوقت الحاضر ضرورة اقتصادية وإنمائية أساسية تعمل جميع دول العالم المتطورة على اختلاف اتجاهاتها الاجتماعية والسياسية من أجل توفير صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع أفراد الطبقة العاملة وعموم العاملين في مختلف قطاعات الانتاج، كما يهدف مثل هذا القانون الى تهيئة الظروف وتوفير الخدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة إجتماعيا ومهنيا الى مستوى أفضل ويكون كل ذلك عن طريق تأسيس فروع الضمان الاجتماعية داخل النقابات والمؤسسات العمالية. وعلى هذا الاساس يكون مقياس إستحقاق الخدمة أو التعويض أو المكافأة في أي قانون ما يكون قد إدخره العامل أثناء قدرته على العمل فحسب بل أصبح الاساس الجوهري هو أن يوجد هناك نظام للحماية الاجتماعية فالقانون لم يعد يسأل العامل المضمون عما دفعه حتى يداويه أن كان مريضا ويعوض عليه أجره حيث أصبح قيام المؤسسة العمالية (النقابة العمالية) واجبا إجتماعيا قبل كل شيء.⁽³⁹⁾

وهذا يعني أن النقابات العمالية هي منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم للمهن وإرتباطها بعقود العمل كما تسعى جاهدة في سبيل تحسين أوضاع العمال المنتسبين اليها الاجتماعية ويعد وجود التنظيمات النقابية العمالية من أهم مظاهر العلاقات العمالية الحديثة في الوقت الحاضر، حيث إن من أبرز السمات المميزة لتشريعات العمل المعاصرة هو النص على حق الطبقة العاملة في تكوين المنظمات النقابية وهذا ما نصت عليه المادة (6) من قانون العمل العراقي النافذ على إنه (التنظيم النقابي طرف فعال في تنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العامل وتنمية شخصيتهم ومواهبهم) وقد نظم المشرع العراقي الاحكام المتعلقة بالتنظيم النقابي بتشريع مستقل اطلق عليه قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 حيث إن التسليم بأهمية العمل النقابي يتفق مع المعاهدات والاتفاقيات الدولية حيث نصت منظمة العمل الدولية في مقدمة دستورها على إن (الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو أحد عوامل تحسين ظروف العمال وضمان سلامتهم) وأيضا إعتد مؤتمر العمل الدولي الذي عقد عام (1970) إقرار بشأن الحقوق النقابية وعلاقتها بالحرريات المدنية منها إعترافه بأن الحقوق المخولة لمنظمات العمال وأصحاب العمل يجب أن يكون أساسها احترام تلك الحريات المدنية التي نص عليها بصفة خاصة في الاعلان العالمي لحقوق الانسان والمواثيق الدولية الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية، وبالتالي فإن إنعدام هذه الحريات المدنية يجعل مفهوم النقابية مجرد من أي معنى أي يصبح لا وجود له من الاساس وقد كانت منظمة العمل الدولية قد إعتدت عام (1948) إتفاقية (حرية التجمع وحماية حق التنظيم) وهي تشمل كل من العمال وأصحاب العمل⁽⁴⁰⁾. ولابد من التأكيد هنا إن دستور جمهورية العراق لعام (2005) جاء ليؤكد على حق الفرد و الاسرة في الرعاية والضمان الاجتماعي وذلك ضمن الباب الخاص بالحقوق والحريات المثبت في الدستور فقد تضمنت الفقرة (2) من الفصل الاول من الاحكام الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث ألزمت المادة (33) في الفقرة الاولى والثانية الدولة أن تكفل للفرد والاسرة وبخاصة الطفل والمرأة والمقومات الاساسية للعيش في حياة حرة كريمة تؤمن لهم الدخل المناسب كما تكفل الدولة الضمان الاجتماعي لكل العراقيين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو التشرد... الخ حيث

³⁹⁰ عدنان الصفار، رؤية نقابات العمال حول مشروع قانون التأمينات الاجتماعية، مقالة منشورة على منتدى الاعلاميات العراقيات، ٢٠١٧، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.iwjf.info>

⁴⁰⁰ حوراء أحمد العميدي، الضمانات الواردة في قوانين العمل، محاضرات القيت على كلية طب الاسنان جامعة بابل، المرحلة الاولى، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.unbabylon.edu.iq>

حددت الضوابط الصادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تلك الفئات المشمولة بالضمان الاجتماعي وهي:

١. العاجز عن العمل بسبب المرض أو الشيخوخة: وقد وضعت هناك ضوابط لتكون معياراً معيناً لمعرفة عجز الشخص من عدمه حيث وضعت هناك قرينة قانونية وهي وصول الشخص لسن معينة يعتبر عاجزاً كلياً وهي وصول الرجل العامل إلى سن (65 سنة) والمرأة العاملة إلى سن (60 سنة) من غير اللجوء إلى اللجنة الطبية.
٢. العاجز بسبب الأعمال الإرهابية: جعلت الضوابط الصادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العاجز بسبب الأعمال الإرهابية فيكون من ضمن الفئات المشمولة بأحكام شبكة الحماية الاجتماعية إلا أنها إشتراطت أن تخلف الأعمال الإرهابية نسبة عجز تصل إلى (50%) فأكثر وحسب القرار الصادر من اللجنة الطبية المعتمدة.⁽⁴¹⁾

ومن خلال ما تقدم يمكن القول إنه أصبح لأول مرة في البلد وجود نظام حقيقي ومتميز للضمان الاجتماعي لمختلف المخاطر المضمونة التي تم النص عليها كالضمان الصحي وضمان إصابات العمل وضمان التقاعد وضمان الخدمات، كما لم يعد إستحقاق العمال التعويض أو المكافأة أو الراتب التقاعدي قائماً على أساس مدخرات العمل أثناء فترة قدرته على العمل بل أصبح الأساس الأول لتلك الاستحقاقات هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية والتي تهدف بالدرجة الأساس إلى تحقيق الضمان الاجتماعي.⁽⁴²⁾

المطلب الثالث: دور التنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل الاقتصادية والتنظيمية

في البداية لا بد من القول أن تطور النقابة لم يكن مباشرتها للعمل تخضع لضوابط محددة فيما يخص امتداد ساعات العمل أو الأجور أو ظروف العمل، فيكون من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي يسيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستقلال العمال إلى أقصى حد أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية المادية الخاصة بالأجر والمنح العائلية والظروف الأمنية والحق في العطل المدفوعة الأجر فالعامل الاقتصادي لعب دوراً مهماً جداً في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم، فهذه المهمة لها أهمية كبيرة وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل⁽⁴³⁾ وأن معايير العمل كانت دائماً محل صراع لأن رب العمل يبحث دائماً عن زيادة الإنتاج مع بقاء التكلفة منخفضة في حين أن العامل لن يقوم برفع الإنتاجية إلا إذا زاد التعويض لذلك تعمل النقابات من أجل التوازن وكذلك النظام والانضباط فكل منظمة ولها قواعد يتعين على العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل فتعمل ضد التعسف في الاعتداء على حقوق العامل الاقتصادية.⁽⁴⁴⁾ ومن

⁴¹⁰ د. فراس عبد الرزاق، حدود حق الضمان الاجتماعي في إطار شبكة الحماية الاجتماعية، دراسة مقارنة، كلية القانون الجامعة المستنصرية، ٢٠١١، على الرابط الإلكتروني التالي:

<https://www.iasj.net>

⁴²⁰ محمد ثامر، حق الإنسان في الضمان الاجتماعي، الحوار المتمدن، ٢٠١٣، على الرابط الإلكتروني التالي:

www.m.ahewar.org

⁴³⁰ ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٧، ص ٨٠، ٧٥.

⁴⁴⁰ رايس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسة- تبسة، الجزائر، ٢٠١٦، ص ٤٤.

الجدير بالذكر إن نظم الحماية الاجتماعية في العراق عانت من التأثير السلبي نظرا للظروف الاقتصادية والسياسية والامنية التي مر بها البلد، وأثرت في طبيعتها والادوار التي تؤديها وإمكانية استمرار الضمان الاجتماعي والتعديل الاجباري في أنظمة الضمان تحت ضغط تلك الظروف واجمالي القول فقد عجزت أنظمة الضمان الاجتماعي على المستوى الوطني عن مواجهة التهديدات والصعوبات فضلا عن مظاهر التفكك والخلل في نظام الضمان نفسه وعدم المرونة والقدرة على تأمين تغطية مناسبة للفئات الضعيفة والمهمشة.

وتعد القوانين التي تتعلق بالعمل والعمال والتأمين الاجتماعي والضمان أهم الأدوات التي تستخدمها الحكومة لتطبيق سياسات وبرامج الحماية الاجتماعية ومن أهم تلك القوانين قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي والحد الأدنى للاجور والتي تسعى في مجموعها الى التخفيف من معاناة العمال وحمايتهم من الاستغلال والفقر والتهميش وتوفير القوانين النافذة أطرا متنوعة للحماية الاجتماعية. وتعد شبكات الامان والرعاية الاجتماعية مشاريع تستهدف عادة الفئات المهمشة والفقراء وذلك لمواجهة تداعيات الظروف والاضطرابات الاستثنائية مثل الازمات الاقتصادية والكوارث الطبيعية والحروب، لذلك فهي تستهدف مساعدة هذه الفئات على تحسين فرص كسب الدخل وتراكم رأس المال ودعم الفقراء من الخروج من حالة الفقر والحصول على فرصة عمل ناتجة للدخل وهذا يعني إن القوانين الخاصة بالعمال قد اولت الحكومة العراقية أهمية كبيرة بها وذلك من أجل الارتقاء بمستوى الطبقة العاملة الاقتصادية والاجتماعي والمعاشي^(٤٥). حيث إكتسبت النقابات المهنية في العراق محورا مفصليا في كل ما يتعلق بالعملية التنموية سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي من خلال الدور المهم الذي أنيط بطبقات المجتمع العراقي وتنافسها الدائم مع الحكومات من أجل الحصول على المنافع الايجابية لمنتسبيها وإبراز الدور الافضل لدور النقابات في اشراكها برسم السياسات العامة لدور الحكومة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي على السواء.

ومن الادوار المهمة للتنظيمات النقابية أيضا هو إشراكها في صنع السياسات العامة والسياسات الاقتصادية داخل البلد ويعتبر التنظيم النقابي وسيلة للعاملين لنيل حقوقهم إذا كانوا يعملون سواء في القطاع العام الحكومي أو القطاع الخاص، ولا تقتصر الحركة النقابية على المطالب العمالية بل يتسع ذلك ليشمل فئات لا تربطها علاقات اقتصادية مثل فئات النساء والشباب وبناءا على ذلك ظهرت أدوار أخرى عديدة جدا وكثيرة منها ما يتعلق بالتحول الديمقراطي وبعضها الآخر يتعلق بصنع السياسات الاجتماعية والاقتصادية العامة والتي تجعل من حالة العمال أفضل من ذي قبل ويكون ذلك التأثير من خلال عدة وسائل وطرق منها تقديم المشورة والخبرة الفنية وبناء تكتلات وتحالفات للضغط على صناع السياسة وتنظيم حملات ضد الفساد، بالإضافة الى ذلك طرح مطالب العمال مباشرة ومراقبة السياسات التشريعية والتنفيذية والتي بالنهاية تكون دائما لمصلحة أفراد الشعب وبخاصة فئة العمال وفي الآونة الاخيرة تطور عمل التنظيمات النقابية وخاصة النقابات العمالية والمهنية حيث أصبح هناك شراكة ما بينها وبين الحكومة المركزية ونجاح هذه الشراكة يتطلب أمور عديدة منها إقامة شبكات وتحالفات بين المنظمات والنقابات مع بعضها البعض لتسهيل تبادل الخبرات والمعلومات ولابد من وجود التطبيق الفعلي للديمقراطية في مناقشة القرارات واتخاذ المناسب منها خدمة للصالح العام. ويتم تحديد هذه الادوار للتنظيمات النقابية بمحددات معينة منها ما تتمتع به النقابات العمالية من قدرات إدارية ومؤسسية وهي (بناء الهياكل التنظيمية وتنمية روح العمل الجماعي ومهارات الاتصال) أو ما يطلق عليه بناء القدرات الجيدة وأيضا دور النقابات في بناء

450 د.حسن لطيف كاظم، نظام الحماية الاجتماعية في العراق: تحليل أصحاب المصلحة، مؤسسة فريدريش إيبيرت، الأردن، ص ٢٩، ٢٥، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://library.fes.de/>

علاقات من خلال النجاح في إقامة ترابط ما بين المنظمات الاهلية والنقابات بعضها مع بعض، ودورها أيضا مع الاطراف الفاعلة في العملية السياسية التي تسعى الى تحقيقها منظمات المجتمع المدني بما فيها النقابات المهنية والعمالية على سواء على الصعيد الداخلي أو الصعيد الخارجي ويكون دور التنظيمات النقابية التنظيمي من خلال ما يأتي:

١. تحقيق العدالة ما بين جميع العمال في كل مستويات عمل النقابات العمالية بغض النظر عن اختلاف الاصول أو الانتماءات أو الثقافة للعاملين فيها.
٢. السماح بمشاركة جميع العاملين في المنظمة في صنع القرارات من خلال وجود النظم القانونية التي تحكم عمل المنظمة.
٣. عدم تركيز السلطات داخل النقابة في هيئة واحد وإنما توزيعها على عدة هيئات داخل النقابة.
٤. يكون تأسيس النقابات العمالية على أسس عقلانية وواضحة بحيث يكون توزيع المناصب داخلها متاح لجميع العمال ولكن يكون ذلك بمعايير محددة تخدم الصالح العام.
٥. العمل على تطوير قدرات العمال وحل أي مشكلة ممكن أن تواجههم والتعامل معها بشكل عقلائي.

ولتفعيل وتطوير دور التنظيمات النقابية يجب أن تقوم أولاً بمعالجة المشاكل التنظيمية والقانونية التي تعاني منها وثانياً التوسع والانطلاق نحو مجالات أوسع من العمل النقابي والتي ترتقي الى مستوى صياغة القرارات العامة التي تخدم مصلحة العمال بشكل رئيسي وإذا لم يكن الأساس الذي تركز عليه العمل النقابي قويا ومتينا فمن الصعوبة للتنظيمات النقابية أن تتطور وترتقي الى مستوى أكبر وأوسع من العمل النقابي والتأثير في صياغة السياسات التنموية التي تؤثر على كل طبقات المجتمع عندها يمكن للتنظيمات النقابية أن تصبح لها قوة فاعلة لها ثقل على المستوى الداخلي أي داخل المجتمع أو على المستوى الرسمي الحكومي وسواء أكان تنفيذياً أو تشريعياً ويكون لها القدرة على التأثير في السياسات الوطنية^(٤٦). وإن العمل النقابي مهما بلغت درجة تنظيمه في العمل في ظل غياب أهداف إستراتيجية وبرامج واضحة للحركة النقابية والطبقة العاملة لا تنتج سوى المزيد من فقدان الحقوق ومصالح الطبقة العاملة وهو ما يجعل إمكانية ردها على أصحاب العمل في القطاع الخاص والقطاع الحكومي ورغم هذا كله لا يزال العمل النقابي يحتل أهمية كبيرة ولا تزال الحركة النقابية تشكل الأداة الضرورية والمناسبة للدفاع عن حقوق ومصالح العمال وما تزال ظروف وشروط تصحيح مسار الحركة النقابية والنهوض بالعمل النقابي قائمة، ومن الواجب على مؤسسي العمل النقابي والمقتنعين بالدور التاريخي للطبقة العاملة بالعمل على استرجاع الثقة للعمل النقابي ويكون ذلك من خلال الاتي:

١. العمل بجد وإصرار من أجل نشر وتثبيت الديمقراطية داخل المؤسسة النقابية.
٢. ضرورة العمل من أجل الارتقاء بوعي وإمكانية الطبقة العاملة وتمكينها من المطالبة بحقوقها من خلال الاحتجاجات والتظاهر ضد الاستغلال والفساد الذي يمكن أن يستشري داخل التنظيمات النقابية.
٣. تحديد مطالب العمال والاخذ بها على محمل الجد من أجل تحقيقها وخاصة فيما يتعلق بالوضع المعاشي للعمال .

⁴⁶⁰ حيدر الاجودي، النقابات المهنية قوة ضاغطة اتصوب الديمقراطية في العراق، شبكة النبا المعلوماتية، أيلول ٢٠١٨، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://m.annabaa.org/>

٤. المحافظة على وحدة الحركة النقابية واستقلالها لكي تكون معبرة تعبيراً حقيقياً عن الطبقة العاملة وذلك كله من أجل بناء مجتمع يكون أساسه المساواة والعدالة الاجتماعية، لأن أي عمل نقابي مباشر مع العمال يكون محكوم بالفشل ما لم يفتح أمام هذه الطبقة العاملة أفق تحقيق طموحاتها الديمقراطية والتشريعية ومصالحها المهنية والاقتصادية.^(٤٧)

ومما تقدم يمكن القول إن دور الطبقة العاملة وجهدها في خدمة المجتمع هو دور خلاق ليس على مستوى العمل والبناء والتقدم بالمجتمع فحسب بل أكثر من ذلك بكثير وذلك من خلال تقديم التضحيات في سبيل تطوير أمنهم واستقلالهم ولذلك قاموا بتنظيم صفوفهم في حركات نقابية تحمل الاطار التنظيمي ومن هنا يبرز دور النقابات العمالية في تنظيم واجباتهم تجاه العمال وباتجاه القضايا الوطنية بدأ بتنظيم عمل نقابي وانتهاء بتطوير الانتاج من أجل برهنة حجم ووعي العمل التنظيمي أولاً وأخيراً فالعمل النقابي إنما هو إنعكاس على مدى الوعي لدى الطبقة العاملة بالمهام الملقة عليهم تجاه أوطانهم ومجتمعاتهم وهو بدوره ينعكس على حجم النمو والتطور الاجتماعي الذي وصلت اليه الطبقة العاملة وهذا يعني إن أي حركة نقابية ماهي الا تعبير عن مكوناتها الاجتماعية للطبقة ذاتها وهي طبقة العمال ولهذا فإن اتساع التنظيمات النقابية يكون نتيجة لاتساع نضج المجتمع وتكون أنشطة التنظيمات متعلقة بهجوم ومشاكل المجتمع سياسياً وإقتصادياً وبنفس السياق فإن أي حركة عمالية تكون خاضعة لظروف محيطها الاجتماعي.^(٤٨)

الخلاصة:

في الختام يمكننا القول بأن دور التنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل يعتبر من المواضيع التي حازت على اهتمام كبير في كافة دول العالم ولا تزال تشكل موضع كتابة الكثير من الاطاريح والبحوث التي تناقش واقع طبقة العمال الذين يشكلون الاساس في أي مجتمع في أي دولة, حيث توصلنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات وهي:

أولاً: النتائج

١. تأسست التنظيمات النقابية من كونها تهدف الى تأمين صحة وسلامة عيش جميع أفراد الطبقة العاملة وعموم العاملين في مختلف قطاعات الانتاج في العراق وتعمل من أجل تهيئة الظروف وتوفير الخدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة إجتماعياً ومهنيًا الى مستوى أفضل وتتحقق هذه الاهداف من خلال إقرار قانون الضمان الاجتماعي للعمال
٢. تهتم هذه التنظيمات بتوفير كل ما يمكن أن يحتاجه العامل من الناحية الاجتماعية أي ما يوفر له مستوى معاشي مناسب له وكذلك من الناحية الاقتصادية أي توفير الراتب المجزي له ولعائلته ويكون هذا الاهتمام من التنظيمات النقابية للعمال بصورة عامة هو الارتقاء بالبلد الى أعلى المستويات .

⁴⁷⁰ نبيل عكام، العمل النقابي والطبقة العاملة، مقالة منشورة على جريدة قاسيون، أيار ٢٠٢٠، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://kassioun.org/>

⁴⁸ فؤاد الكنجي، العمل والتضامن الاممي... كفاح ضد الاستغلال، شبكة الاعلام في الدانمارك، ايار ٢٠١٩، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://iraqi.dk/>

٣. بما إن التنظيمات النقابية تعتبر من أشخاص القانون العام لأنها تعنى بشريحة كبيرة من المجتمع الا وهي الطبقة العاملة لذلك تكون محل إهتمام كبير من قبل الحكومة لها.
٤. توفر التنظيمات النقابية الضمانات المناسبة للعمال في جميع الاحوال سواء من ناحية توفير الضمان التقاعدي في حال وصوله الى سن الشيخوخة أو الضمان الصحي في حال تعرضه الى مرض أو عجز معين.
٥. تعمل النقابات العمالية بشكل مستمر مع الحكومات من أجل تحصيل المنافع الايجابية لمنتسبيها وإبراز الوجه الحسن لدور النقابات في إشراكها برسم السياسات العامة للحكومات على كافة المستويات،
٦. اكتسبت التنظيمات النقابية (النقابات المهنية) محورا مفصليا في كل ما يتعلق بالعملية التنموية على الصعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي من خلال الدور المهم الذي أعطي لطبقات المجتمع العراقي وبخاصة طبقة العمال.

ثانيا: التوصيات

١. إن طبقة العمال تعتبر الأساس في نمو أي بلد وتطوره لذلك لابد من الاهتمام بهذه الطبقة من خلال إقرار مجموعة قوانين وبشكل مستمر حتى مع تغير أنظمة الحكم حتى لا يؤثر على مستوى البلد على جميع الأصعدة.
٢. إن التنظيمات النقابية هي مؤسسة عامة من مؤسسات الدولة لذلك يجب عليها أن تكون على قدر من المسؤولية لكي تساعد على بناء البلد بشكل أفضل.
٣. يجب على الدولة الاهتمام بشكل أكبر بهذه التنظيمات حتى تكون جديرة بالضمانات التي توفرها للعمال .
٤. أن تعمل النقابات العمالية بالسعي لإقرار قوانين للضمان الاجتماعي والتي تشمل الضمان الصحي وضمان الشيخوخة والمرض والضمانات المالية بالشكل الذي يضمن حقوق العامل أولا وتحمل المخاطر عن العمال ثانيا.
٥. يجب أن يكون التنظيم النقابي ضرورة إقتصادية وتنموية أساسية تعمل جميع الدول على إختلاف إتجاهاتها الاجتماعية والسياسية من أجل توفيرها لمواطنيها كافة والطبقة العمالية بشكل خاص.
٦. لابد من قيام التنظيمات النقابية بحماية حقوق العمال، حيث لم يعد مقياس استحقاق الخدمة أو التعويض أو المكافأة في أي قانون ما يكون قد إدخره العامل أثناء قدرته على العمل بل أصبح الاساس الجوهرى الأول هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية.

الهوامش:

١. جمال الدين بن محمد الأنصاري ، لسان العرب ، المجلد ٤ ، منشورات دار الكتب العلمية ، بيروت ، ٢٠٠٣ ، ص ٩٣-٩٥ .
٢. المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، القاهرة ، ج ٢ ، ١٩٦١ ، ص ٩٥٢ .
٣. بلا ، نقابة ، ويكيبيديا ، الموسوعة الكاملة ، على الرابط الالكتروني :
<https://ar.wikipedia.org/wiki>
٤. بلا ، نقابة ، ويكيبيديا ، الموسوعة الكاملة ، على الرابط الالكتروني :
<https://ar.wikipedia.org>
٥. تعريف النقابات العمالية ، موقع سطور ، ٢٠١٩ ، على الموقع الالكتروني :
<https://sotor.com/>
٦. السيد حنفي عوض ، علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، ١٩٨٨ ، ص ٩٩ .
٧. بن حمزة حورية ، سيوسولوجيا الحركات العمالية ، رسالة ماجستير ، جامعة الشاذلي بن جديد ، الجزائر ، ٢٠٠٧ ، ص ١٤٧ .
٨. محدث القرشي ، اقتصاديات العمل ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط ١ ، ٢٠٠٧ ، ص ١٤٧ .
٩. ابراهيم خليل العلاف ، تاريخ الحركات العمالية في العراق ، الحوار المتمدن ، ٢٠١١ ، على الموقع الالكتروني التالي :
www.m.ahewar.org
١٠. إياد عبد اللطيف سالم ، قانون العمل النافذ في الميزان ، مقالة منشورة على موقع كتابات ، حزيران ٢٠١٩ على الرابط الالكتروني :
<https://kitabab.com/2019/06/05/>
١١. د. محمد عثمان الخشت ، المجتمع المدني والدولة ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٤ .
١٢. عبد الحميد الامين ، العمل النقابي : أهداف ومبادئ ، الحوار المتمدن ، ٢٠٠٨ ، على الموقع الالكتروني التالي :
www.m.ahewar.org
١٣. بن حمزة حورية ، مصدر سبق ذكره ، ص ١٩ .
١٤. د. حارث عبد الرحمن ، مؤسسة النقابة العمالية في بريطانيا (دراسة تاريخية) مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية ، العدد ٤ ، ٢٠١٥ ، ص ٢١٧ .
١٥. بن حمزة حورية ، مصدر سبق ذكره ، ص ٢٠ .
١٦. السيد حنفي عوض ، علم الاجتماع الصناعي ، مصدر سبق ذكره ، ص ٩٩ .
١٧. أحمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية (النقابات) ، ج ١ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٧٦ ، ص ص ٢١-٢٢ .
١٨. خالد علي عمر ، النقابات المهنية محاولة للفهم ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ١٨ .
١٩. محمد بكر القباني ، نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الاداري ، ط ١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٢ ، ص ١٠٢ .
٢٠. أحمد صفاء يحيى ، التكييف القانوني للنقابات المهنية ، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ، العدد ١٤ ، ٢٠١٨ ، ص ٣٢٢ .
٢١. مصدق عادل طالب ، دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال ، ٢٠٠٩ ، ص ٢ ، على الرابط الالكتروني التالي :
<https://www.iasj.net>
٢٢. نبيل عبد الفتاح ، حماية الحق في العمل ، مقالة منشورة في جريدة قاسيون ، ٢٠١٨ ، على الرابط الالكتروني التالي :
<https://kassioun.org>

٢٣. بلا، الحق في العمل، الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.escr-net.org/ar>

٢٤. جميل عودة إبراهيم، التزامات الدولة تجاه الحق في العمل، شبكة النبا المعلوماتية، ٢، ٢٠١٥، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://m.annabaa.org/>

٢٥. بلا، الضمان الاجتماعي: حق أساسي من حقوق الانسان، الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، issq، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.issq.net>

٢٦. سلامة أبو زعيتر، متطلبات الحماية الاجتماعية للعمال في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية، الحوار المتمدن، ٢٠١٣، على الرابط الالكتروني التالي:

www.m.ahewar.org

٢٧. بلا، الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في الضمان الاجتماعي، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.escr-net.org/>

٢٨. قدري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٣٤٨.
٢٩. د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، كانون الثاني، في اقتصاد وتشريع العمل، ١٩٧٥، ص ١١١.

٣٠. د. عدنان العالبد يوسف الياس، قانون العمل، ط ١، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٠، ص ٢٩٠.

٣١. السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢٥٨.

٣٢. فراس عبد الرزاق، الالتزام أمانة في عقد العمل الفردي، إطروحة دكتوراه، كلية الحقوق/ جامعة النهرين، بغداد، ٢٠٠٨، ص ١٣٥.

٣٣. محمد علي الطائي، قانون العمل، بيروت، الحجة البيضاء، ٢٠٠٨، ص ٢١٣-٢١٤.

٣٤. نور عبد الحميد، صبا نعمان رشيد، التنظيم القانوني لحقوق وإمميزات العمال في إطار قواعد الضمان الاجتماعي للعمال لاصابة العمل، بحث مشترك، مجلة العلوم القانونية، مجلد ٣٢، العدد (١)، ٢٠١٧، ص ١-٤٣.

٣٥. مصطفى الغلاليلي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ٢٠٠٦، ص ٢٥٧.

٣٦. سعدي ميران، دور نقابات العمال في التنمية والاعمار، الحوار المتمدن، ٢٠٠٨، على الرابط الالكتروني التالي:

www.m.ahewar.org

٣٧. طارق أحمد مصطفى، الحكومة والنقابات وحماية حقوق العاملين، مجلة الثقافة العمالية، ٢٠١٩، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://wcw.edu.com>

٣٨. منظمة الحريات للتواصل بين موظفي قطاع العمل، دور النقابات في رفع الكفاءة المهنية للعمال وتطوير كوادرها، المغرب، ٢٠١٤، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://alhoriyatmaroc.yoo7.com>

٣٩. عدنان الصفار، رؤية نقابات العمال حول مشروع قانون التأمينات الاجتماعية، مقالة منشورة على منتدى الاعلاميات العراقيات، ٢٠١٧، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.iwjf.info>

٤٠. حوراء أحمد العميدي، الضمانات الواردة في قوانين العمل، محاضرات القيت على كلية طب الاسنان جامعة بابل، المرحلة الاولى، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.unbabylon.edu.iq>

٤١. فراس عبد الرزاق، حدود حق الضمان الاجتماعي في إطار شبكة الحماية الاجتماعية، دراسة مقارنة، كلية القانون - الجامعة المستنصرية، ٢٠١١، على الرابط الإلكتروني التالي:
<https://www.iasj.net>
٤٢. محمد ثامر، حق الانسان في الضمان الاجتماعي، الحوار المتمدن، ٢٠١٣، على الرابط الإلكتروني التالي:
www.m.ahewar.org
٤٣. ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٧، ص ص ٧٥، ٨٠.
٤٤. رايس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسة - تبسة، الجزائر، ٢٠١٦، ص ٤٤.
٤٥. حسن لطيف كاظم، نظام الحماية الاجتماعية في العراق: تحليل أصحاب المصلحة، مؤسسة فريدريش إيبرت، الأردن، ص ص ٢٩، ٢٥، على الرابط الإلكتروني التالي:
<https://library.fes.de/>
٤٦. حيدر الاجودي، النقابات المهنية قوة ضاغطة اتصوب الديمقراطية في العراق، شبكة النبأ المعلوماتية، أيلول ٢٠١٨، على الرابط الإلكتروني التالي:
<https://m.annabaa.org/>
٤٧. نبيل عكام، العمل النقابي والطبقة العاملة، مقالة منشورة على جريدة قاسيون، أيار ٢٠٢٠، على الرابط الإلكتروني التالي:
<https://kassioun.org/>
٤٨. فؤاد الكنجي، العمل والتضامن الاممي... كفاح ضد الاستغلال، شبكة الاعلام في الدانمارك، ايار ٢٠١٩، على الرابط الإلكتروني التالي:
<https://iraqi.dk/>

المصادر:

١. جمال الدين بن محمد الأنصاري، لسان العرب، المجلد ٤، منشورات دار الكتب العلمية، بيروت، ٢٠٠٣.
٢. المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ج ٢، ١٩٦١.
٣. بلا، نقابة، ويكيبيديا، الموسوعة الكاملة، على الرابط الإلكتروني:
<https://ar.wikipedia.org/wiki>
٤. د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، مكتبة الوحدة الحديثة، ١٩٦١.
٥. نقابة، ويكيبيديا، الموسوعة الكاملة، على الرابط الإلكتروني:
<https://ar.wikipedia.org>
٦. تعريف النقابات العمالية، موقع سطور، ٢٠١٩، على الموقع الإلكتروني:
<https://sotor.com>
٧. السيد حنفي عوض، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة وهبة، القاهرة، ١٩٨٨.
٨. بن حمزة حورية، سيوسولوجيا الحركات العمالية، رسالة ماجستير، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر، ٢٠٠٧.
٩. محدث القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، ط ١، ٢٠٠٧.
١٠. إياد عبد اللطيف سالم، قانون العمل النافذ في الميزان، مقالة منشورة على موقع كتابات، حزيران ٢٠١٩ على الرابط الإلكتروني:
<https://kitabab.com/2019/06/05/>

١١. ابراهيم خليل العلاف ، تاريخ الحركات العمالية في العراق ، الحوار المتمدن ، ٢٠١١ ،
على الموقع الالكتروني التالي :
www.m.ahewar.org
١٢. محمد عثمان الخشت ، المجتمع المدني والدولة ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
١٣. عبد الحميد الامين، العمل النقابي: أهداف ومبادئ، الحوار المتمدن ، ٢٠٠٨ ، على الموقع
الالكتروني التالي :
www.m.ahewar.org
١٤. حارث عبد الرحمن ، مؤسسة النقابة العمالية في بريطانيا (دراسة تاريخية) مجلة جامعة
تكريت للعلوم الانسانية ، العدد ٤ ، ٢٠١٥ .
١٥. أحمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية (النقابات)، ج ١، دار الفكر العربي، القاهرة،
١٩٧٦ .
١٦. خالد علي عمر ، النقابات المهنية محاولة للفهم ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .
١٧. محمد بكر القباني، نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الاداري، ط١، دار النهضة
العربية، القاهرة، ١٩٦٢ .
١٨. أحمد صفاء يحيى، التكييف القانوني للنقابات المهنية، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية
والسياسية، العدد ١٤، ٢٠١٨ .
١٩. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية- علاقات العمل الجماعية، ج ٣، دار
النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦ .
٢٠. مصدق عادل طالب، دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، ٢٠٠٩،
ص ٢، على الرابط الالكتروني التالي:
<https://www.iasj.net>
٢١. نبيل عبد الفتاح، حماية الحق في العمل، مقالة منشورة في جريدة قاسيون، ٢٠١٨، على
الرابط الالكتروني التالي:
<https://kassioun.org>
٢٢. بلا، الحق في العمل، الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على الرابط
الالكتروني التالي:
<https://www.escr-net.org/ar>
٢٣. جميل عودة إبراهيم، إلتزامات الدولة تجاه الحق في العمل، شبكة النبأ المعلوماتية، ت ٢،
٢٠١٥، على الرابط الالكتروني التالي:
<https://m.annabaa.org/>
٢٤. بلا اسم، الضمان الاجتماعي: حق أساسي من حقوق الانسان، الجمعية الدولية للضمان
الاجتماعي، issq، على الرابط الالكتروني التالي:
<https://www.issq.net>
٢٥. سلامة أبو زعيتير، متطلبات الحماية الاجتماعية للعمال في ظل الظروف الاقتصادية
والاجتماعية، الحوار المتمدن، ٢٠١٣، على الرابط الالكتروني التالي:
www.m.ahewar.org
٢٦. بلا، الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في الضمان الاجتماعي،
على الرابط الالكتروني التالي:
<https://www.escr-net.org/>
٢٧. قدري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤ .

٢٨. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، كانون الثاني، في اقتصاد وتشريع العمل، ١٩٧٥.

٢٩. عدنان العالبد، يوسف الياس، قانون العمل، ط١، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٠.

٣٠. السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.

٣١. فراس عبد الرزاق، الالتزام أمانة في عقد العمل الفردي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهريين، بغداد، ٢٠٠٨، ص ١٣٥.

٣٢. محمد علي الطائي، قانون العمل، بيروت، الحجة البيضاء، ٢٠٠٨.

٣٣. نور عبد الحميد، صبا نعمان رشيد، التنظيم القانوني لحقوق وإمتهيازات العمال في إطار قواعد الضمان الاجتماعي للعمال لاصابة العمل، بحث مشترك، مجلة العلوم القانونية، مجلد ٣٢، العدد ١، ٢٠١٧.

٣٤. مصطفى الغلاليلي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ٢٠٠٦.

٣٥. سعدي ميران، دور نقابات العمال في التنمية والاعمار، الحوار المتمدن، ٢٠٠٨، على الرابط الالكتروني التالي:

www.m.ahewar.org

٣٦. طارق أحمد مصطفى، الحكومة والنقابات وحماية حقوق العاملين، مجلة الثقافة العمالية، ٢٠١٩، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://wcw.edu.com>

٣٧. منظمة الحريات للتواصل بين موظفي قطاع العمل، دور النقابات في رفع الكفاءة المهنية للعمال وتطوير كوارها، المغرب، ٢٠١٤، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://alhoriyatmaroc.yoo7.com>

٣٨. عدنان الصفار، رؤية نقابات العمال حول مشروع قانون التأمينات الاجتماعية، مقالة منشورة على منتدى الاعلاميات العراقيات، ٢٠١٧، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.iwjf.info>

٣٩. حوراء أحمد العميدي، الضمانات الواردة في قوانين العمل، محاضرات القيت على كلية طب الاسنان جامعة بابل، المرحلة الاولى، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.unbabaylon.edu.iq>

٤٠. فراس عبد الرزاق، حدود حق الضمان الاجتماعي في إطار شبكة الحماية الاجتماعية، دراسة مقارنة، كلية القانون، لجامعة المستنصرية، ٢٠١١، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://www.iasj.net>

٤١. محمد ثامر، حق الانسان في الضمان الاجتماعي، الحوار المتمدن، ٢٠١٣، على الرابط الالكتروني التالي:

www.m.ahewar.org

٤٢. ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٧.

٤٣. رايس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسة- تبسة، الجزائر، ٢٠١٦.

٤٤. حسن لطيف كاظم، نظام الحماية الاجتماعية في العراق: تحليل أصحاب المصلحة، مؤسسة فريدريش إيبرت، الاردن، ص ٢٩، ٢٥، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://library.fes.de>

٤٥. حيدر الاجودي، النقابات المهنية قوة ضاغطة اتصويب الديمقراطية في العراق، شبكة النبأ المعلوماتية، أيلول ٢٠١٨، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://m.annabaa.org>

٤٦. نبيل عكام، العمل النقابي والطبقة العاملة، مقالة منشورة على جريدة قاسيون، أيار ٢٠٢٠، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://kassioun.org>

٤٧. فؤاد الكنجي، العمل والتضامن الاممي... كفاح ضد الاستغلال، شبكة الاعلام في الدانمارك، ايار ٢٠١٩، على الرابط الالكتروني التالي:

<https://iraqi.dk>

Abstract:

It is known that, the trade union organizations were established in order to ensure the health and safety of all members of the working class and the general public working in various production sectors in Iraq and working to create conditions and provide services that help develop the working class socially and professionally to a better level and achieve these goals By passing the Social Security Law for Workers and Union organizations have several concepts, which we will talk about the linguistic concept and the idiomatic concept, and of course they have several types that we will talk about in detail and about what these organizations aim and how their characteristics are, Worker rights have become a vital issue that touches workers of all countries of the world with their various political, economic and social systems, and these rights have become an important topic at the local and international level.

The main task of trade unions was to pressure employers to maintain workers 'wages and improve working conditions, but with the progress of time and the development of society's needs and the increase in the numbers of workers, unions have many other tasks in order to build a better society and develop work relationships. In the end Trade union organization has become at the present time an essential economic and development necessity for all countries to work different social and political trends in order to provide them to all their citizens, especially after it has been scientifically proven that economic prosperity and productive development are escalating exponentially with the elevation of the level of health, awareness and livelihood of the working class and with growing confidence in their future and the fate of individuals Her family, and this is natural for the issue of trade union organizations in protecting workers' rights to receive the highest levels of care and attention.

The role of trade union organizations in protecting the rights of workers in Iraq

L. Rasha Dhafir Mohialdeen Abd Redha

University of Al-Nahrain/College of political science