

**المبادئ الأساسية لحق العمل
في ضوء ما أقرته منظمة العمل الدولية
ومدى نطاقها في قانون العمل العراقي
رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥**

م.د.علي ضياء عباس

الجامعة العراقية - كلية القانون والعلوم السياسية

تتمثل المبادئ الأساسية لحق العمل بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية ، والقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله ، والقضاء على عمل الأطفال ، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وقد وردت تلك المبادئ في دستور منظمة العمل الدولية ، ودساتير الكثير من الدول ، وتشريعاتها. وقد عملت منظمة العمل الدولية على تجسيد تلك المبادئ الأساسية في ثمانية اتفاقيات دولية ، فضلا عن التوصيات الصادرة منها ، والمؤتمرات الدولية المستمرة وتقريرها التي تهدف الى مراجعة تلك المبادئ لتعزيزها ، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي. وقد نتج عن تلك المؤتمرات إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ١٩٩٨ ، الذي ألزم جميع الدول الأعضاء في المنظمة بتطبيق تلك المبادئ عبر تشريعاتها الداخلية. وانضمت الكثير من دول العالم لتلك الاتفاقيات ، ومنها العراق.

مقدمة...

يعد حق العمل من حقوق الانسان الذي أولته المنظمات الدولية اهتمامها عبر اتفاقياتها ، واهتمت به التشريعات الداخلية اهتماما كبيرا ، بوصفه حقا ذي مبادئ أساسية ما إن تحققت في أي بلد إلا وجعلت منه نموذجا للازدهار والتقدم. وقد دأبت منظمة العمل الدولية منذ أن أسست على تحمل مسؤوليتها في الدفاع عن المبادئ الأساسية لحق العمل ، من أجل تحقيقها والدفع بها قدما. وعملت جاهدة على حث الدول على تبنيها وتضمينها في قوانينها الخاصة. ويعد من المبادئ الأساسية لحق العمل الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية ، والقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله ، والقضاء على عمل الأطفال ، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وقد كرست تلك المبادئ في دساتير الكثير من الدول وتشريعاتها مثلما كرست في دستور منظمة العمل الدولية. كما شدد إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ ، المرفق بدستور منظمة العمل الدولية ، على حق الانسان في العمل بغض النظر عن عرقهم ، أو جنسهم ، أو معتقدتهم من أجل تحقيق رفاهيتهم المادية ، وتقديمهم الروحي في ظروف عمل آمنة توفر لهم الحرية ، والكرامة ، والأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص. لذلك عملت منظمة العمل الدولية على تجسيد تلك المبادئ الأساسية في ثمانية اتفاقيات دولية ، فضلا عن التوصيات الصادرة منها ، والمؤتمرات الدولية المستمرة ، وتقريرها التي تهدف الى مراجعة تلك المبادئ لتعزيزها ، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي. وقد نتج عن تلك المؤتمرات إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ١٩٩٨ ، الذي ألزم جميع الدول الأعضاء في المنظمة بتطبيق تلك المبادئ عبر تشريعاتها الداخلية. وانضمت الكثير من دول العالم لتلك الاتفاقيات ، ومنها العراق. من ذلك تتبلور أهمية المبادئ الأساسية لحق العمل ، مدار بحثنا ، التي وصفت بالأساسية من بين حقوق أخرى ، لكونها تعزز معايير العمل الدولية بشكل عام ، ووسيلة مهمة لتحقيق جميع أهداف المنظمة. وقد انطلقنا في هذا البحث من مشكلة الأسباب والدوافع التي تؤدي الى عدم فاعلية تلك المبادئ وصعوبة نشرها في المجتمع ، وإيجاد السبل الكفيلة بحلها بغية تفعيلها في المجتمع. وتركيز العمل على كيفية تعزيزها ، للحد من آثارها السلبية على مفاصل الحياة الاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية في الدولة. وهل أن التصديق على تلك الاتفاقيات الدولية المتضمنة المبادئ الأساسية لحق العمل شرط لإلتزام الدول بها وتطبيقها على أرض الواقع ؟ أم ان مجرد انضمام الدولة لمنظمة العمل الدولية كعضو فيها يلزم الدولة بتطبيق تلك المبادئ الأساسية كونها اساسية لا غنى عنها في كل مجتمع ؟ وبفضل الله أنجزنا البحث بالرغم من المعوقات التي واجهتنا أثناء كتابته. فحرصنا كل الحرص على إنجازه بالرغم من ندرة مراجعه التي تكاد أن تكون منعدمة. إذ لم يتناول شرح قانون العمل تفصيلات وحيثيات الموضوع بعمق ، كما وردت في الاتفاقيات الدولية ، سوى الإشارة الى أن هناك مبادئ أساسية لحق العمل أقرتها منظمة العمل الدولية ، فمروا عليها مرور الكرام ، الأمر الذي أدى الى قلة بحثها. ولضعف فاعلية تلك المبادئ في التشريعات العربية ، ومنها العراق ، لعدم وجود الأرض الخصبة ، والبيئة الاقتصادية المناسبة لنشاطها ، مما جعلها مجرد حبر على ورق القانون في كثير من احكامها. لذلك انصب اهتمامنا في المقام الأول على ما ورد في مؤتمرات العمل الدولية من مقررات ، وتقارير تخص الموضوع ، فضلا عن الرجوع على نصوص اتفاقيات العمل الدولية بهذا الصدد ، مع مقارنتها بالنصوص التي أوردها المشرع العراقي في قانون العمل لعام ٢٠١٥ . وسنبحث الموضوع في ثلاثة مباحث. ففي المبحث الأول سنتناول التعريف بالمبادئ الأساسية لحق العمل مع تحديد طبيعتها القانونية. ومن خلاله سنحدد الفرق بين العمل وحق العمل من حيث المفهوم ، ومدى الزامية تلك المبادئ للدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية. وفي المبحث الثاني سنبين دور منظمة العمل الدولية وجهودها المبذولة في إرساء دعائم المبادئ الأساسية لحق العمل ، وتعزيزها من خلال اتفاقياتها الدولية. ثم في المبحث الثالث سنتعرف على موقف المشرع العراقي من تلك المبادئ الأساسية وفقا لما ورد في قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ الذي نص على احترام

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بوصفه عضوا في منظمة العمل الدولية ، والعمل على تعزيزها ، لتيقنه بمدى أهميتها وانعكاسها الإيجابي على المجتمع. ثم نختتم الموضوع بخاتمة تضم أهم النتائج التي توصلنا إليها في البحث ، مع جملة من المقترحات الداعمة لتفعيل تلك المبادئ الأساسية على أرض الواقع.

المبحث الأول التعريف بالمبادئ الأساسية لحق العمل وطبيعتها القانونية

يعد حق العمل من الحقوق الأساسية التي كفلها الدستور والقانون لكل مواطن قادر عليه ، بما يضمن له حياة كريمة^(١). وتهتم الدول بتوفيره للعمال على أساس تكافؤ الفرص من دون تمييز بينهم^(٢). الأمر الذي جعله واحدا من أهم الحقوق المدنية والاقتصادية والاجتماعية في أي بلد ، كونه يؤمن الفرد ماديا واقتصاديا ، ومصدر رزق يوفر له متطلبات العيش الكريم ، فضلا عن كونه يمثل مرآة تعكس مدى تطور المجتمع ، وتقدمه ، وازدهاره اقتصاديا واجتماعيا. وينبغي لممارسة حق العمل الالتزام بمبادئه الأساسية. ومن أجل تحديد ماهية تلك المبادئ ، وبيان طبيعتها القانونية ، فلا بد من بحث الموضوع في مطلبين مستقلين:

المطلب الأول .. مفهوم المبادئ الأساسية لحق العمل.

المطلب الثاني .. الطبيعة القانونية للمبادئ الأساسية لحق العمل.

المطلب الأول مفهوم المبادئ الأساسية لحق العمل

يقوم حق العمل على جملة من المبادئ الأساسية التي ينبغي على اصحاب العمل مراعاتها اثناء تشغيل عمالهم في قطاعات العمل المختلفة ، منعا لاستغلال حاجتهم بفرض القيود عليهم التي تكبل حريتهم في ممارسة عملهم. ولكي نحدد ماهية تلك المبادئ التي توصف بالأساسية ينبغي أولا تحديد مفهوم حق العمل. ومن المعلوم أن العمل ، عموما ، هو كل نشاط إنساني سواء أكان فكريا ، أم جسمانيا لقاء أجر وسواء أكان ذلك بشكل دائم ، أم عرضي ، أم مؤقت ، أم جزئي ، أم موسمي^(٣). وهو بذلك يشكل عنصرا مهما من عناصر عقد العمل^(٤). وتختلف فكرة العمل المأجور عن فكرة الحق في العمل. فإذا كانت فكرة العمل المأجور تنصب على نشاط العامل أيا كان نوعه سواء أكان فكريا ، أم جسمانيا ، فإن فكرة الحق في العمل تنصب على الأشخاص أو الأفراد أنفسهم الذين لا تتاح لهم فرصة عمل بالرغم من قدرتهم على ممارسته. ويتجلى ذلك من خلال تعريفات بعض الفقه لحق العمل . فقد حاول جانب من الفقه وضع تعريفات محددة لحق العمل كلها تدور حول فكرة تمكين العامل من العمل ، وإتاحة الفرصة له في العمل. فهناك من يرى أن حق العمل هو (حق الإنسان في أن يعمل من أجل العيش ، وحقه في اختيار العمل الذي يريده ، وفي أجر عادل يكفل له ولأسرته العيش ، و في حمايته من البطالة ، و في إنشاء النقابات العمالية وتنظيمها من أجل حماية مصلحته في الحياة ، وكذلك الحق في الراحة ، وأوقات الفراغ ، و في تحديد معقول للعمل والراحة ، وحقه في الضمان الاجتماعي لما قد يصيبه من أذى نتيجة العمل ، و حصوله على راتب تقاعدي تقديرا لما بذله من جهد في عمله)^(٥). ونلاحظ أن هذا الوصف لا تنطبق عليه شروط التعريف من حيث وضوحه ، ودقة تسييره. إنما عدد الحقوق المرتبطة بالعمل من دون أن يحدد معناه صراحة. وهناك من عرف حق العمل بأنه (حرية الإنسان في اختيار العمل المشروع الذي يلائمه ، فلا يحال بينه وبين العمل الذي يريد أداءه ، وحق الإنسان في اقتضاء الأجر العادل مقابل عمله الذي يكفل له ولأسرته العيش الكريم)^(٦). وهذا التعريف تعوزه الدقة ، لكونه خلط بين حق العمل والعمل المأجور ، إذ لا يحمل حق العمل معنى العمل المأجور دائما. لذلك نرى أن هذا الحق ، شأنه شأن أي حق آخر في الحياة ، هو (مكنة قانونية يقره القانون للأفراد ويحميه). ويهدف الى إتاحة فرصة عمل لكل فرد لا عمل له. ومن ثم تلزم الدولة بتوفيره لكل فرد قادر عليه ، من أجل تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ، وعدم حرمان أي فرد من التمتع بمباهج الحياة الاقتصادية. وقد وكد إعلان فيلادلفيا الصادر في ١٠ مايس ١٩٤٤ (المرفق لدستور منظمة العمل الدولية) أن لجميع البشر ، أيا كان عرقهم ، أو معتقدهم ، أو جنسهم ، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية ، وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية ، والكرامة ، والأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص^(٧). ويفهم من ديباجة دستور منظمة العمل الدولية أن الحق في العمل ينبغي ممارسته في ظروف لائقة لا تتطوي على إلحاق الظلم ، والظنك ، والحرمان بمن يمارسه. ولتجسيد ذلك ينبغي تنظيم ساعات العمل ، وعرض العمل ، ومكافحة البطالة ، وتوفير الأجر المناسب للعامل ، وحمايته من اصابات العمل وأمراض المهنة ، وحماية الأطفال والأحداث والنساء من مخاطر العمل ، وكفالة معاش الشيوخة والإصابة ، وحماية مصالح العمال الأجانب ، وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي ، ومبدأ الحرية النقابية ، وتنظيم التعليم المهني والفني ، وغير ذلك من التدابير^(٨). وبالرغم من أهمية الحق في العمل في كل مجتمع إلا إنه لم يحض سوى بتفصيلات محدودة نسبيا ، وكانت ثمرة جهود دولية كبيرة. إذ لم يتناول هذا الحق سوى بضعة اتفاقيات دولية كانت من ضمنها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٢٢) لسنة

١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة. فقد نصت على أن ((واجب الدول الأطراف ، العمل على توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه))^(٩). كما يكفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق العمل ، فنص على أن ((لكل شخص الحق في العمل ، و في حرية اختيار عمله ، و في شروط عمل عادلة ومرضية ، و في الحماية من البطالة))^(١٠). مما يدل على أن حق العمل من حقوق الإنسان المهمة ، وواجب توفيره واحترامه في كل مجتمع. ويعد الحق في العمل أول الحقوق التي أقرها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر سنة ١٩٧٦ ، اذ نص على أن ((تعترف الدول اطراف في هذا العهد بالحق في العمل ، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره ، أو يقبله بحرية))^(١١). وبذلك يكون قد حدد العنصر الأساس في هذا الحق من حقوق الإنسان ألا وهو إتاحة الفرصة لكسب الرزق. كما أشار الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل الصادر عام ١٩٦٥ الى حق العمل^(١٢)، فنص على أن ((تتعهد الدول الأطراف ، بقصد ضمان ممارسة فعلية للحق في العمل ، ب : ١. الإقرار بأن أحد أهدافهم ، ومسؤوليتهم الأساسية هو تحقيق واستمرار أعلى مستوى للعمل ، وأفضله استقرارا ، بهدف تأمين الشغل للجميع. ٢. توفير حماية فعالة لحق العامل في كسب معيشته من عمل يختاره بحرية. ٣. إنشاء خدمات عمل مجانية لكل العمال ، أو دعم استمرارها. ٤. تأمين ، أو تشجيع التوجيه والتعليم والتأهيل المهني المناسب))^(١٣). وهو بذلك يحاكي النصوص السابقة التي أكدت حق العمل. ومن خلال النصوص السالفة نلاحظ أن العمل بوصفه حقا من حقوق الإنسان يختلف تماما عن فكرة العمل المأجور ، وإن كانت تلك النصوص لم تأت بتعريف صريح لحق العمل ، إلا انها كفلت حق العامل في العمل ، ووفرت له الحماية القانونية من خلال إلزام الدول بتوفيره لكل فرد راغب فيه ، وقادر عليه. وإذا كان الحق في العمل يعني توزيع فرص العمل ، وإتاحة الانتفاع بالموارد على نحو يتيح لمشاركة كل من يبحث عن فرصة عمل ، والحق في كسب الرزق ، فإن تلبية هذا الحق لا تتحقق بمجرد المشاركة في أي لون من ألوان النشاط الاقتصادي ، وإنما تتضمن في الواقع حق كل إنسان في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره ، أو يقبله بحرية. وهكذا فإن الحق في العمل ، كضمانة من ضمانات حقوق الانسان ، لا يقتصر معناه على توزيع العمل بالشكل الذي يسمح بمشاركة الجميع فحسب ، بل يتعداه الى كونه الأسلوب الذي يفضل الشخص لكسب رزقه ويوفر له العيش الكريم^(١٤). وهو ما وكده العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الذي أضاف الى الحق في كسب الرزق ؛ الحق في أن يكون الفرد قد اختار عمله بمحض ارادته ، أو قبله بحرية بلا إكراه^(١٥). كما كفل الدستور العراقي حق العمل وأوجب توفيره لجميع العراقيين لضمان العيش الكريم^(١٦) وتحرص الدول على توفير العمل في المجتمع لكل انسان قادر عليه ، لكونه حقا من حقوق الانسان ، ومعيارا لقياس المستوى المعيشي للأفراد. على أن توفيره لهم ينبغي أن يكون وفقا للمبادئ الأساسية المقررة لهذا الحق المتمثلة بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية ، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الالزامي ، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال ، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة^(١٧). وتوصف هذه المبادئ بالأساسية لأنها جوهرية في تعزيز معايير العمل الدولية عموما. اذ لم تكتسب تلك المبادئ الصفة لكون أن دستور منظمة العمل الدولية قد جعلها اساسية ، وإنما هي اساسية بطبيعتها ، فسواء نص الدستور المذكور على أنها اساسية أم لم ينص على ذلك ، فإن تلك المبادئ تبقى اساسية من حيث الأصل ، وينبغي مراعاتها عند ممارسة الحق في العمل^(١٨). لذلك فإن المبادئ الأساسية لحق العمل هي قواعد جوهرية لهذا الحق ، وتعمل على تعزيز مستويات العمل الدولية على وجه العموم. وقد ترجمت تلك المبادئ وطورت في مجموعة من الاتفاقيات الدولية على شكل حقوق والتزامات بحيث ينبغي على الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية مراعاتها ، والعمل على تحقيقها جنبا الى جنب الحقوق الاساسية المرتبطة بالعمل ، كتحديد ساعات العمل ، والمساواة في الأجر ، وتنظيم فترات الراحة ، وتحديد الحد الأدنى لسن العمل ، وغيرها^(١٩).

المطلب الثاني الطبيعة القانونية للمبادئ الاساسية لحق العمل

تتجلى أهمية الحق في العمل داخل كل مجتمع ، بوصفه من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، في أنه يعكس الواقع المادي والاقتصادي للأفراد ، ويوفر لهم متطلبات العيش الكريم ، مما يجعله مقياسا يقياس به رقي المجتمع ، وتقدمه ، وازدهاره^(٢٠). ولما كان العمل حقا لكل انسان ، فإن الدولة تحرص على توفيره لكل فرد قادر عليه ، لتأمين معيشته ، وصون كرامته ، ولجعل الانسان عضوا نافعا في المجتمع^(٢١). على أن توفير العمل للأفراد ينبغي أن يكون وفقا للأسس والمبادئ التي قررها مؤتمر العمل الدولي في اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل^(٢٢). وانطلاقا من ذلك نتساءل عن الطبيعة القانونية للمبادئ الاساسية لحق العمل؟ومن المعلوم أن الطبيعة القانونية للشيء تتجلى بنظرة المشرع له ، لذا يكون من الضروري الوقوف على النصوص القانونية التي تناولت المبادئ الاساسية لحق العمل ، لمعرفة طبيعة تلك المبادئ ، ومدى الزاميتها ، ولتتجلى أهمية حق العمل في كل مجتمع يحترم حقوق الانسان ويحميها. ويعد

اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل مصدرا للمبادئ الأساسية لحق العمل. فقد أقر مؤتمر العمل الدولي في ذلك الاعلان مبادئ أساسية للعمل بنصه على أن ((يعلم أن جميع الدول الاعضاء ، وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث ، ملزمة بمجرد انتمائها الى المنظمة ، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الاساسية ، التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات ، وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ، ووفقا لما ينص عليه الدستور ، وهي : أ. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. ب. القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي. ج. القضاء الفعلي على عمل الأطفال. د. القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة))^(٢٣). وإذا كان النص المذكور قد أرسى مبادئ العمل ، وألزم الدول الأعضاء في المنظمة باحترام تلك المبادئ ، والنص عليها في قوانينها الداخلية كونها مبادئ أساسية ، فإن الغاية من تصنيف تلك المبادئ على إنها أساسية ليست لإنشاء تسلسلات هرمية ، ولا استخفافا بمعايير العمل الدولية الأخرى ، بل لأنها جوهرية في تعزيز معايير العمل الدولية بشكل عام ، بوصفها وسيلة لتحقيق جميع الأهداف الدستورية للمنظمة^(٢٤). ولما كان الهدف من الاعلان المذكور ، بحسب ما ورد في ديباجته ، يصبو الى تحقيق العدالة الاجتماعية^(٢٥) ، ومواكبة التقدم الاجتماعي للنمو الاقتصادي^(٢٦) ، فإنه ينبغي على جميع الدول الاعضاء في المنظمة قبول تلك المبادئ الأساسية ، والتعهد بتحقيق الاهداف المنشودة لها بما أوتيت من قوة^(٢٧). وقد ترجمت المبادئ الواردة في دستور المنظمة وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدة اتفاقيات دولية ملزمة للدول الاعضاء بمجرد انتمائها الى المنظمة^(٢٨). مما يعني أنها تتضمن أحكاما ، وتبدو للوهلة الاولى أنها تلقي التزامات على عاتق الدول الأعضاء في المنظمة ، على نحو يجعلها ملتزمة بتلك الاحكام وإن لم تكن قد صدقت على تلك الاتفاقيات^(٢٩). والحقيقة أن الطرح المتقدم جانبه الصواب ، لأن الالتزامات الدولية لا تكون عامة فحسب ، بحيث تلزم جميع الدول الأعضاء بتطبيق الأحكام الواردة في تلك الاتفاقيات ، و إنما قد تكون التزامات خاصة تلزم بعض الدول الأعضاء في المنظمة من دون البعض الأخر ، بحسب تصديقها على الاتفاقيات الصادرة من المنظمة من عدمه^(٣٠). فالدول الأعضاء التي تصدق على الاتفاقيات الصادرة من المنظمة عبر جهازها التشريعي تكون ملزمة بتطبيق أحكامها ، لأنها قامت بتمحيص تلك الاتفاقيات ، ودراستها ، ودراسة مدى انعكاس تشريع تلك الاتفاقيات على وضعها الداخلي قبل التصديق عليها. أما الدول الأخرى التي لم تصدق على الاتفاقيات ، كلا أو بعضا ، فلا تلزمها أحكامها ، ولا تفرض عليها فرضا احتراميا لسيادتها. ولكن لا يعني ذلك ، في الوقت نفسه ، اهمالها وعدم دراستها من قبل جهازها التشريعي^(٣١). مما يقودنا ذلك الى القول بأن تصديق الاتفاقيات لا يكون ملزما للدول ، ولكن جعلها قيد الدراسة ، ومحلا للنظر والتمحيص يكون ملزما لها. في الوقت نفسه لا يعني عدم التصديق على الاتفاقية أن الدولة ليس لها الاقتباس من الاحكام الواردة فيها بما يلائم ظروفها الداخلية. إذ قد تلقي بعض الأحكام الواردة في الاتفاقية بظلالها على تشريعات الدول التي لم تصدق عليها ، وهو أمر لا يعاب عليه ، كون أن ذلك قد يمهّد الى التصديق عليها مستقبلا ، اذا تطلبت المصلحة ذلك^(٣٢). وصفوة القول أنه لا يمكن التسليم بجعل ما تضمنه اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل التزاما جديدا يلقي على عاتق الدول الاعضاء في المنظمة ، وإن انضمت اليها بإرادتها الكاملة ، لأن قواعد القانون الدولي بمجملها لم تأت بهذا المعنى في مواجهة الأسرة الدولية. كما أن ما ورد في الاعلان المذكور لم يضيف معايير جديدة الى العمل ، مما لم يتقل كاهل الدول الأعضاء بحمل جديد ، وإنما مجرد تنكير باتفاقيات اساسية صادرة من منظمة العمل الدولية ، تتضمن المبادئ الأساسية في العمل ليس إلا.

المبحث الثاني دور منظمة العمل الدولية في إرساء المبادئ الأساسية لحق العمل

تسعى منظمة العمل الدولية الى النهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل على تحقيقها ، لذلك فقد دأبت الى إقرارها ، والدفع بها قدما من خلال اتفاقياتها الدولية بشأن المبادئ الأساسية لحق العمل. وقد كرست تلك المبادئ في دستور منظمة العمل الدولية^(٣٣). كما أسلفنا. وجرى التشديد عليها ، وتأكيدا في الأعمال التحضيرية لإعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. إذ ورد فيها أن (الحقوق الأساسية ليست أساسية لأن الإعلان يقول ذلك ، فالإعلان ينص على أنها أساسية لكونها أساسية). وتتفق منظمة العمل الدولية والمجتمع الدولي على أن الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية ، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي ، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال ، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة ، هي محور المبادئ الأساسية لحق العمل. وقد سبقهم الإسلام في إقرار تلك المبادئ قبل أكثر من ألف سنة. ولما كان حق العمل حقا مهما من حقوق الإنسان ، فإن تحقيق مبادئه الأساسية يشكل هدفا بحد ذاته. ويقع على عاتق منظمة العمل الدولية مسؤولية تحقيقها وإشاعتها على أرض الواقع. لذلك عملت منظمة العمل الدولية على تجسيد تلك المبادئ في ثمانين اتفاقيات عمل دولية معترف بها على أنها اتفاقيات أساسية^(٣٤). وقد ألزم إعلان عام ١٩٩٨ جميع الدول المنتمية الى منظمة العمل الدولية باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل ، وتعزيزها ، وتحقيقها بنية حسنة مقابل التزام المنظمة بمساعدة تلك الدول

الأعضاء على تحقيقها ، من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها الدستورية والعملية ، وموارد الميزانية بما في ذلك تعبئة الموارد الخارجية ، والدعم الخارجي^(٣٥). نلاحظ من كل ما تقدم الدور البارز والجهود الكبيرة لمنظمة العمل الدولية في تثبيت دعائم المبادئ الأساسية لحق العمل. ومن أجل الخوض في تفاصيل تلك المبادئ الأساسية فلا بد من تقسيم هذا المبحث على أربع مطالب تتضمن المبادئ الأساسية لحق العمل برمتها. فسيخصص المطلب الأول لبيان الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية. وسنخصص المطلب الثاني لبيان موضوع القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي. وفي المطلب الثالث سنبين موضوع القضاء الفعلي على عمل الأطفال. ثم في المطلب الرابع نبين موضوع القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة .

المطلب الأول الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية

تؤكد اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بالتنظيم النقابي حق العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظمات عمالية ، والانضمام إليها بملء إرادتهم ، وبمنتهى حريتهم ، واعتماد مبدأ المفاوضة الجماعية بغية الدفاع بحرية عن مصالحهم وحقوقهم في المجتمع. ويمثل ذلك أساسا من أسس العمل اللائق ، ودعامة لا غنى عنها من دعائم الديمقراطية. ويتجلى ذلك بما ورد في اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي. فقد أعطت الحق للعمال ، ولأصحاب العمل في تكوين منظمات يختارونها ، وحق الانضمام إليها شرط التقيد بلوائحها^(٣٦). ولتلك المنظمات حق تنظيم ادارتها بنفسها ، ووضع دستورها وأنظمتها ، وانتخاب ممثلها من دون تدخل السلطات العامة للدول الاعضاء بذلك^(٣٧). كما وفرت اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، الحماية القانونية للعمال من كل عمل يبنني على التمييز فيما بينهم في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي^(٣٨). كاستخدام العامل المشروط بعدم انضمامه الى نقابة ، أو تخليه عن عضوية نقابة ، أو تسريح عامل ، أو الإساءة اليه بسبب انضمامه الى نقابة ، أو مشاركته في أنظمة نقابية خارج ساعات العمل ، أو مشاركته فيها أثناء ساعات العمل بموافقة صاحب العمل^(٣٩). بالإضافة الى توفيرها الحماية القانونية لمنظمات العمال ، ومنظمات أصحاب العمل من أية أعمال تتطوي على تدخل فيما بينها بما يتعلق بتكوينها ، أو تمييزها ، أو إدارتها سواء أكان ذلك بصورة مباشرة أم غير مباشرة عن طريق وكلائها ، أو أعضائها. كالتشجيع على إنشاء منظمات للعمال تخضع لسيطرة منظمات أصحاب العمل ، أو دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظماتهم^(٤٠). وتجدر الإشارة الى أن الحرية النقابية تحتاج الى الأرض الخصبة لممارستها بالشكل الصحيح. فلا يمكن ممارستها ممارسة صحيحة في ظل ظروف لا تحترم فيها الحريات المدنية. ففي البلدان التي تنقش فيها ظاهرة إنكار الحريات المدنية والديمقراطية فإن العمال وأصحاب العمل قطعاً سيواجهون إنكاراً شاملاً لحقوقهم الأساسية ، لاسيما عندما لا يستسيغ النظام السياسي السائد في أي بلد وجود المنظمات المستقلة ، أو يحظر أنشطتها. وهو ما شاع في الوطن العربي الذي يعاني من ضعف النظام الديمقراطي في أنظمتها. ولعل الشرارة الأولى للثورة التونسية عام ٢٠١١ ضد النظام السياسي القائم آنذاك كانت نتيجة لهذا المنطق. ويعد تضيق الخناق على حرية العمال وأصحاب العمل في تكوين النقابات العمالية خرقاً لاتفاقية العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي تعد من المبادئ الأساسية لحق العمل ، وحق ينبغي للعمال وأصحاب العمل التمتع به. ولا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ، ومنظمات أصحاب العمل ، أو وقف نشاطها^(٤١). وتلك الأحكام تطبق بالمثل على الاتحادات العامة لمنظمات العمال ، ومنظمات أصحاب العمل التي أجازت الاتفاقية تكوينها من قبل منظمات العمال ، و منظمات أصحاب العمل^(٤٢). وأوعزت الاتفاقية المذكورة الى العمال ، وأصحاب العمل ، ومنظماتهم باحترام قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم الواردة في الاتفاقية ، على أن لا يرمي قانون البلد الى المساس بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية^(٤٣). ولم تكتف منظمة العمل الدولية ببحث الدول الأعضاء فيها أو الزامهم بتشكيل النقابات العمالية فحسب ، بل ألزمتهم ايضا باتخاذ التدابير اللازمة لضمان ممارسة العمال ، وأصحاب العمل حقهم في التنظيم النقابي بحرية^(٤٤). من ذلك يبرز الدور الكبير لمنظمة العمل الدولية في إرساء مبادئ هذا الحق ، وحمايته من قبل أعضائها. كما أقرت منظمة العمل الدولية الحق في المفاوضة الجماعية ، لمواجهة الأزمات السياسية والاقتصادية التي قد تعصف بالنقابات العمالية^(٤٥)، كالتفاوض بين أصحاب العمل ونقابات العمال على خفض التكاليف ، أو تقليل ساعات العمل في بعض المهن. وقد ساهمت المفاوضات الجماعية في عدد من البلدان الى تقليل حالة الركود الاقتصادي فيها ، والتخفيف من آثاره السلبية على حركة العمل ، كما حصل في مصر بعد ثورة ٢٠١١. وهكذا تتجلى أهمية الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية بوجود تمثيل نقابي يمارس حق التفاوض الجماعي ، وتمثيل العمال ، ويساهم مع أصحاب العمل والحكومة برفع مستوى الانتاج ، وتطبيق قانون العمل بما ينسجم مع اتفاقيات العمل الدولية ، ودستور منظمة العمل الدولية^(٤٦). وبذلك يمكن القول بأن الحريات النقابية هي

القاعدة الأساسية التي بدونها لا تقوم المفاوضات الجماعية على قدم وساق ، ولا حتى حوار اجتماعي. ويقع على عاتق النقابات احترام الحريات النقابية وذلك بتعزيز استقلالها ، وتمثيلها ، وتطوير قدرات منسوبيها من خلال توفير برامج تدريبية وتنقيفية متطورة لهم تسهم برفع مستوى ثقافتهم ووعيهم ، فضلا عن الدفاع عن الحق النقابي وصيانتته من كل انتهاك يمس ، وعدم السماح بتدخل أي طرف خارجي في الشأن النقابي ، وتعزيز الديمقراطية الداخلية ، والتصدي لكل مظاهر الفساد فيها. ويتحقق كل ذلك من خلال الالتزام بمبادئ منظمة العمل الدولية ، والدفاع عن معايير العمل الدولية ، خصوصا في مجال الحقوق والحريات النقابية ، وحق المفاوضات الجماعية^(٤٧). وبدورنا ندعو الدول المقيمة لحرية التنظيم النقابي في بلدانها ، خصوصا الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنها الدول العربية والنامية ، الى الالتزام بالمبادئ الخاصة بحرية العمل النقابي التي وكدها اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، والعمل على تشريعها ، وتطبيقها بجدية تامة ، لا أن تجعلها مجرد حبر على ورق. وتفعيل العمل النقابي ، وإبراز دوره في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بعيدا عن السياسة في كل مجتمع ، لتعم الفائدة على تلك المجتمعات والنهوض بواقعها الاقتصادي المتردي على مر العصور. كما ندعو منظمة العمل الدولية الى تفعيل تلك الاتفاقيات والعمل على تحديثها باستمرار ، ومتابعة الدول الأعضاء غير الملتزمة بها ، لاتخاذ ما يلزم اتخاذه بحقها ، ودعوة بقية الدول غير المنضمة لها الى اعتمادها^(٤٨)، كونها الركيزة الأساسية لأي عمل لائق داخل الدولة.

المطلب الثاني القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

العمل الجبري ، أو ما يسمى بالعمل الإلزامي ، أو القسري أيضا ، هو كل عمل أو خدمة تغتصب من الفرد تحت التهديد بأية عقوبة من دون أن يتطوع بأدائه بمحض اختياره ، أو إرادته^(٤٩). وقد حظرت منظمة العمل الدولية العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله ، وألزمت الدول الأعضاء فيها بتطبيق ذلك الحظر تماما^(٥٠). كما أكدت منع استخدام العمل الجبري لأغراض التنمية الاقتصادية ، أو جعله وسيلة للتوجيه السياسي ، أو للتمييز أيا كان نوعه ، أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة ، أو كعقاب على المشاركة في الإضرابات العمالية^(٥١). مما جسد رغبة منظمة العمل الدولية بالقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي نهائيا^(٥٢). ولعل العلة من حظر العمل الجبري في كل مجتمع تكمن في إن جوازه يمثل خرقا صارخا لحقوق الإنسان ، وتقييدا لحرية ، الأمر الذي يستدعي التصدي له ، و الزام الدول بهجره. ويلاحظ من تعريف العمل الجبري أنه يستند الى كل الأعمال أو الخدمات التي تفرض تحت التهديد بأية عقوبة ، ولا تنفذ تلك الأعمال طوعا. أي أن هناك إكراه على العمل ، أو إجبار العامل على القيام به تحت ضغط التهديد والوعيد. ولقد ساهم عمل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية في إيضاح ذلك. وبينت أن العقوبة لا ترقى الى أن تكون جنائية ، ولكنها قد تتخذ شكل فقدان الحقوق أو الامتيازات في الوقت ذاته. كما أن التهديد بالعقوبة قد يتخذ أشكالا مختلفة ، ولعل أشد أشكال التهديد تطرفا هي تلك التي تنطوي على عنف أو قيود جسدية ، لا بل حتى التهديد بالقتل الذي يطال الأقارب أحيانا. وقد يكون التهديد بالعقاب ذا طابع نفسي ، كالتهديد بتبليغ الشرطة ، أو سلطات الهجرة عن الضحايا متى ما كان وضع استخدامهم غير قانوني. وقد تكون التهديدات ذات طابع مالي ، كالعقوبات الاقتصادية المرتبطة بالديون ، أو بعدم دفع الأجور المقررة لهم ، أو الفصل من العمل عند رفض العامل القيام بساعات عمل إضافية تتعدى نطاق عقده أو تخرج عن حدود القانون الوطني^(٥٣). وفي بعض الأحيان قد يطلب أصحاب العمل من العمال تسليم هوياتهم ووثائقهم الشخصية لهم ، ثم يلجأون الى مساومتهم وابتزازهم عبر تهديدهم بمصادرة تلك الوثائق إن لم يعملوا عملا يفرض عليهم عنوة^(٥٤). وتلك الصور مجملها تشكل إكراها يمارسه أصحاب العمل على العمال تحت الوعد والوعيد ، بغية الانصياع لمطالبهم غير المشروعة ، أو الاذعان لهم في ممارسة أعمال قسرية من دون إرادتهم الحرة. فيكون العامل بمثابة الرقيق أو العبد ، يتصرف به صاحب العمل كيفما شاء. ولم تجز المنظمة للدول الاعضاء مقاضاة ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي ، أو فرض عقوبات معينة عليهم نتيجة ضلوعهم في ممارسة اعمال غير مشروعة أرغموا على ارتكابها قسرا^(٥٥).

• صور العمل الجبري أو القسري:

إن العمل الجبري يفرض على الإنسان دون غيره ، أو يمارس ضده. ولذلك يكون من تعرض الى عمل جبري أو قسري ضحية من ضحاياه. ويمكن أن يتخذ العمل الجبري أو القسري أشكالا متعددة ، لعل من أبرزها ما يأتي:
أولا. الاتجار بالبشر واستغلالهم ، وفرض العمل القسري عليهم:

يعد الاتجار بالإنسان واستغلاله استغلالا غير مشروع من الأفعال المشينة التي انتشرت في العديد من دول العالم ، وصورة واضحة للعمل الجبري في الوقت نفسه. لذلك عمدت الدول في تشريعاتها الى تجريم تلك الأفعال ؛ بغية مكافحة خطر الاتجار بالإنسان الذي بات يفتك بالمجتمع^(٥٦).

وقد ازداد القلق العالمي بشأنه ، وبتصاعد وتيرة معدلاته ، نتيجة الحروب ، وسوء الأوضاع الاجتماعية ، والاقتصادية في كثير من البلدان ، وخصوصا الدول النامية ، وضعف التشريعات القانونية نحو هذه الكارثة ، والإجراءات الوقائية منها^(٥٧)، مما دفع الدول الأعضاء في منظمة الامم المتحدة الى إيلاء اهتمامها بالموضوع. فعملت على اصدار عدة صكوك دولية لمواجهة تلك الظاهرة التي تنتهك الاعلان العالمي لحقوق الانسان بشأن حظر الرق والعبودية^(٥٨). مثل اتفاقية الامم المتحدة لقمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الغير عام ١٩٥٠ ، واتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة عام ١٩٧٩ ، واتفاقية حقوق الطفل عام ١٩٨٩ ، والبروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الاطفال واستغلالهم في البغاء وفي المواد الخليعة عام ٢٠٠٠ ، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال عام ٢٠٠٠. كما عملت على وضع تعريف في تشريعاتها يبين ماهية الاتجار بالبشر كعمل جبري. لذلك فقد تضمن بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال لعام ٢٠٠٠ الحالات التي تعد من قبيل الاتجار بالبشر ، وبات يحظى بموافقة عالمية^(٥٩). وهذه الحالات هي (تجنيد اشخاص ، أو نقلهم ، أو تثقيلمهم (ترحيلهم) ، أو إيوائهم ، أو استقبالهم بوساطة التهديد بالقوة ، أو استعمالها ، أو غير ذلك من أشكال القسر ، أو الاختطاف ، أو الاحتيال ، أو الخداع ، أو استغلال السلطة ، أو استغلال حالة استضعاف ، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية ، أو مزايا لنيل موافقة شخص اخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال ، كحد أدنى ، استغلال دعارة الغير ، أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي ، أو السخرة ، أو الخدمة قسرا ، أو الاسترقاق ، أو الممارسات الشبيهة بالرق ، أو الاستعباد ، أو نزع الأعضاء)^(٦٠). وبما ان كل فعل من تلك الأفعال ، أو الشروع فيها ، أو المساهمة فيها ، أو الاتفاق عليها يشكل جريمة بطبيعته^(٦١)، فقد سعت منظمة الامم المتحدة جاهدة الى حث المجتمع الدولي الى اتخاذ موقفا مناهضا لعمليات الاتجار بالبشر ، وحث الدول الى التصدي لهذه الظاهرة بقوة في تشريعاتها الداخلية ، بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية ، وعناصر المجتمع المدني من خلال القيام بالتدابير اللازمة لمنع وقوعها وانتشارها في المجتمع كونها جريمة ضد الانسانية ، كإجراء البحوث الخاصة بتلك الظاهرة ، والقيام بالحملات الاعلامية ضدها ، وتشجيع المبادرات الاجتماعية ، والاقتصادية ، والثقافية ، والتعليمية لمكافحتها^(٦٢). وقد حظرت اتفاقية الشعوب الاصلية والقبلية لمنظمة العمل الدولية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ استعمال القوة أو القسر ضد العمال بكل أشكاله ، والحصول قسرا على خدماتهم الشخصية ، ومنعت اخضاع الشعوب الاصلية لنظم التوظيف القسرية بما في ذلك العمل سدادا لدين ، وكل اشكال الاستعباد المتصلة بسداد الدين^(٦٣). كما حظرت الاتفاقية المتعلقة بالسخرة لعام ١٩٣٠ ممارسة عمل السخرة أو العمل القسري بكل اشكاله ، ولو كان ذلك لمصلحة افراد أو شركات أو جمعيات خاصة. فمنعت جميع الأعمال التي تفرض عنوة على اي شخص تحت التهديد بالعقاب ، والأعمال التي لا يكون الشخص قد تطوع بإرادته في اختيارها^(٦٤). كما منعت ممارسة اعمال قسرية ضد الاشخاص (كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي ، أو كعقاب على اعتناق اراء سياسية او اراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي ، أو الاقتصادي ، أو الاجتماعي القائم ، أو على التصريح بهذه الراء ، أو كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية ، أو كوسيلة لفرض الانضباط على العمال ، أو كعقاب على المشاركة في اضرابات ، أو كوسيلة للتمييز العنصري ، أو الاجتماعي أو القومي ، أو الديني)^(٦٥). مما يبرهن مدى اهتمام منظمة العمل الدولية بتحريم تلك الممارسات المخلة بمبادئ حقوق الانسان. وحري بها في الوقت نفسه أن تعمل جاهدة على وضع اتفاقية خاصة بالاتجار بالبشر ، لتضع الحلول الفعلية اللازمة التي تحد من تلك الظاهرة المقيتة.

ثانيا. تشغيل عمال المنازل والعمال المهاجرون:

العمل المنزلي هو النشاط المأجور الذي يؤديه العامل في منزل صاحب العمل ، أو في أماكن أخرى يختارها لا يكون مكان عمل صاحب العمل من بينها. ويؤدي العامل المنزلي عمله وفقا لشروط صاحب العمل ، بغض النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد. ولا يعد عاملا منزليا من أدى عملا بصورة عرضية في منزل ما^(٦٦). وبذلك يكون العمل منزليا متى ما أداه العامل في المنزل بصفة معتادة. ويشمل العمل المنزلي أعدادا كبيرة من العمال المهاجرين معظمهم من النساء. وعادة ما يكون وضع هؤلاء العمال هشاً لضعف وضعهم القانوني في البلد المضيف. لذلك تعرض الكثير منهم الى الضرب ، ومعاملة أصحاب العمل القاسية ، حتى مات البعض منهم في ظروف غامضة خصوصا في بلدان الشرق الأوسط ، مما يشكل انتهاكا صارخا لمبادئ حقوق الانسان^(٦٧). وقد رصدت منظمة العمل الدولية ظروف عمل هذه الفئة من العمال فكانت تعسفية بامتياز ، وتفتقر الى الحماية خصوصا في البلدان العربية. ولعل السبب في ذلك يعود الى غلبة الطابع الشخصي على العلاقة القائمة بين العامل المنزلي وصاحب العمل. فالعمل المنزلي يتم في إطار خصوصية البيت الذي يكون عادة في عزلة عن لوائح سوق العمل. ومما زاد الوضع سوءا عدم خضوع المنازل التي يعمل فيها الخدم الى التفتيش. كما تستعمل الخدمة المنزلية أحيانا كقناع لاستدراج

بعض النساء اللواتي في الخارج الى العمل ، وخذاعهن فيما يتعلق بطبيعة عملهن لاستغلالهن جنسيا^(٦٨). لذلك جاءت اتفاقية العمل الدولية بشأن العمال المنزليين عام ٢٠١١ لحماية حقوقهم. وطالبت الدول الاعضاء بحماية عمال المنازل بذات الحماية المقررة للعمال الآخرين العاملين في خارج المنزل ، بما في ذلك تحديد ساعات عملهم ، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ، والإجازة السنوية المأجورة ، ووضع حد أدنى لأجورهم ، وغيرها. كما طالبتهم بحمايتهم من العنف والانتهاكات ، وضمان المراقبة الفعالة ، وتطبيق القانون بجدية^(٦٩). كما دعت منظمة العمل الدولية اعضائها الى احترام حقوق العمال المهاجرين (الاجانب) ، واتخاذ التدابير اللازمة لمنع انتقالهم سرا في ظروف تعسفية غير قانونية من اجل العمل ، ومناهضة حركات الهجرة غير الشرعية ، وملاحقة منظميها الذين يتاجرون باليد العاملة أيا كان البلد الذي يمارسون نشاطهم منه^(٧٠). وطالبت الدول الاعضاء بمعاملة العمال المهاجرين اليها بشكل قانوني معاملة لا تقل عن مستوى معاملتها لعمالها من المواطنين من حيث مستوى الاجور ، وساعات العمل ، والإجازات المأجورة ، والعمل الاضافي ، والحد الأدنى لسن الاستخدام ، والتدريب ، وغيره^(٧١).

ثالثا. الاستغلال الجنسي في العمل:

يلقى ضحايا الاستغلال الجنسي الجبري معاملة تعسفية في العمل في الكثير من بلدان العالم ، خصوصا في الدول الأوروبية. إذ يجري التعاقد معهم للقيام بمختلف الأنشطة الاقتصادية خاصة في الأماكن الترفيهية. كالعامل في النوادي الليلية والحانات ، ومن ثم استغلالهم استغلالا جنسيا بشعا ، واستخدامهم جبرا في أعمال غير مشروعة ، كإجبارهم على ممارسة الدعارة والبغاء. ويقع ذلك أكثر ما يكون على النساء حتى أصبحت صناعة الجنس مسألة عالمية تروج لها شركات متخصصة^(٧٢). وقد ساهم التطور التكنولوجي في زيادة الطلب على الجنس التجاري ، كالعرض على مواقع الانترنت ، الى جانب انتشار السياحة ومنافذ وسائل الإعلام التي تعلن عن توفير الخدمات الجنسية والإباحية. وتكاد تكون المنظمات الدولية عاجزة عن الحد من تلك الظاهرة التي تؤدي بالمجتمع نحو الانحطاط الأخلاقي ، والعنف المجتمعي. لذلك هي مدعوة الى وضع الحلول اللازمة للحد من تلك الثقافة المخلة بالحياة ، ومعالجتها تدريجيا ، لما تخلفه تلك الظاهرة من أمراض مستعصية قد تفكك بالمجتمع ، كمرض الإيدز. ومن خلال النظر الى ضحايا العمل الجبري يبرز لنا مدى خطورة هذا العمل في كل مجتمع ، وكيفية انتقاصه من المبادئ الأساسية لحق العمل انتقاصا مريرا ، بوصفه آفة تتخر في جسد كل مجتمع. وعلى خلفية تلك الظروف فقد انعقد مؤتمر العمل الدولي في جنيف عام ٢٠١٢ ، وناقش المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتمخض عنه وضع خطة عمل تهدف الى احترام تلك المبادئ والحقوق ، وتطبيقها تطبيقا جديا ، وتعزيزها بكل ما يؤدي الى نجاحها ، وأن تحقق نتائجها خلال عام ٢٠١٦ كحد أقصى^(٧٣). وعلى اثر ذلك عقدت منظمة العمل الدولية اجتماعها التالي في جنيف عام ٢٠١٣ ، ضم خبراءها من الحكومات ، وأصحاب العمل ، والعمال ، وعددا من المراقبين الدوليين. وتوصل الاجتماع الى وجود ثغرات كبيرة تحول دون استئصال العمل الجبري بجميع أشكاله ومنه ممارسة الاستغلال الجنسي بحق الأشخاص. وقرروا وجوب معالجة تلك الثغرات من خلال معايير معينة تعمل على تحسين طرق الوقاية منه ، وسبل الحماية اللازمة بشأنه ، وتدابير التعويض للمتضررين منه. غير أنهم لم يترجموا ذلك في اتفاقية جديدة ، أو في بروتوكول خاص ، أو توصية جديدة على أقل تقدير ، وهو ما نعيب عليه في هذا الاجتماع. ومن ثم فإن مقررات الاجتماع تعد استكمالاً لاتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي لعام ١٩٣٠ بحسب ما قرره مجلس إدارة المنظمة^(٧٤). والحقيقة أننا لم نلمس أي تطور فعلي من تلك المقررات سوى التشديد على احترام المبادئ الأساسية لحق العمل في قوانين العمل ، ومنها قانون العمل العراقي لعام ٢٠١٥ ، من دون تفعيلها على أرض الواقع بجدية ، نتيجة التغيرات والتقلبات الاقتصادية العالمية. ومن المفيد أن نذكر ، أن اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي استنتجت من نطاق العمل الجبري (الأعمال أو الخدمات التي تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية في الأعمال ذات الصبغة العسكرية البحتة. وكذلك الأعمال التي تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل. والأعمال التي تغتصب من أي شخص بناء على إيداعه من محكمة قانونية ، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال تحت إشراف و رقابة سلطة عامة. وأن لا يكون هذا الشخص مؤجرا لأفراد ، أو شركات ، أو جمعيات ، أو يكون موضوعا تحت تصرفها. كما تخرج من العمل الجبري الخدمات التي تغتصب في حالات الطوارئ كحالات الحرب ، أو الكوارث الطبيعية ، أو انتشار الأوبئة والأمراض. وكذلك الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر للمجتمع ، كونها واجبات مدنية طبيعية يزاولها أفرادها ، شرط أن يكون للأفراد أو لممثليهم الحق في استئثار الحاجة لمثل هذه الخدمات)^(٧٥). من كل ذلك نجد الجهود الدولية الكبيرة التي بذلت في مكافحة العمل الجبري كونه يمثل انتهاكا صارخا لحقوق الإنسان ، وخرقا لمبادئ العمل. ولعل من أهم الأسباب المؤدية الى ظهور العمل الجبري في كل مجتمع هي الفقر ، والبطالة ، وكثرة الطلب على الأيدي العاملة الرخيصة

نتيجة الأزمات الاقتصادية ، فضلا عن الفساد المالي المستشري في مفاصل العديد من الدول . لذلك لا بد من مضاعفة الجهود الدولية للقضاء على تلك الظواهر المتفشية في أغلب المجتمعات من خلال التنسيق والتعاون فيما بين الدول ، على الصعيدين الدولي والإقليمي ، لمواجهتها بقوة .

المطلب الثالث القضاء الفعلي على عمل الأطفال

الطفل هو (كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من العمر ، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق عليه) ^(٧٦) . أما عمل الأطفال فهو النشاط الذي يمارسه صغار السن ، فيضع أعباء ثقيلة عليهم ، ويهددهم في سلامتهم ، وصحتهم ، ورفاهيتهم . وبذلك فإن هذا المفهوم يعطي انطبعا سلبيا حول تشغيل الأطفال في كل نواحي الحياة الاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية . لذلك حظرت الاتفاقيات الدولية تشغيل الأطفال في مجالات الحياة كافة ، متى ما كان العمل مضرا بهم . فمنعت الاطفال من فئة عمرية محددة من ممارسة العمل الشاق بطبيعته . وتعد من أسوأ أشكال عمل الأطفال العبودية ، والاتجار بهم ، واستخدامهم لسداد دين ، والتجنيد الاجباري للأطفال في النزاعات المسلحة ، وبغاء الأطفال ، واستغلالهم جنسيا ، وزجهم في أنشطة غير مشروعة ، وأي عمل آخر يؤدي صحة الاطفال ، أو سلامتهم ، أو أخلاقهم مما يتطلب إجراءات فورية للقضاء عليه ^(٧٧) . وقد كان لمنظمة العمل الدولية دور كبير في التصدي لتلك الظاهرة المؤلمة . فسعت منذ تأسيسها عام ١٩١٩ الى تنظيم عمل الاطفال في مهن معينة ، وتوفير الحماية اللازمة لهم في المشروع ، ومنع استغلالهم ، واستعمالهم في اعمال ضارة بهم . ولبلوغ تلك الاهداف فقد عملت المنظمة على إصدار اكثر من اتفاقية عمل دولية بهذا الخصوص ، مثل اتفاقية العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام في مجال الصناعة عام ١٩١٩ ومراجعتها عام ١٩٣٧ ، والاتفاقية الخاصة بالأعمال غير الصناعية عام ١٩٣٢ المعدلة عام ١٩٣٧ ، واتفاقية الحد الأدنى لسن العمل عام ١٩٧٣ ، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال عام ١٩٩٩ ، والاتفاقية المتعلقة بالفحص الطبي الاجباري عام ١٩٢١ ، واتفاقية الفحص الطبي عام ١٩٤٦ ، والاتفاقية المتعلقة بالعمل الليلي في الصناعة عام ١٩١٩ ، ومراجعتها عام ١٩٤٨ ، واتفاقية العمل الليلي عام ١٩٤٦ . وألزمت المنظمة الدول الأعضاء بإتباع سياسة وطنية ترمي الى القضاء فعليا على عمل الأطفال ، و رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل وذلك بصورة تدرجية الى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث ^(٧٨) . وقد عملت التشريعات الوطنية على توفير الحماية الخاصة للأطفال (الأحداث) ، كونهم في مرحلة النمو الجسماني ، ولم تكتمل قواهم العضلية والبدنية والذهنية بعد . إذ إن تكليفهم بالعمل مبكرا قد يحول دون اكتمال نموهم الطبيعي . فضلا عن تأثيره السلبي على سير دراستهم في الوقت الذي يكونون فيه بأمر الحاجة الى المعرفة ، والتعلم لمواجهة متطلبات الحياة مستقبلا . كما أنه يؤثر سلبا عليهم من الناحية الاجتماعية ، لقلة خبرتهم في الحياة . فاختلاطهم المبكر بأشخاص أكبر منهم سنا من أصحاب الأخلاق السيئة قد يؤدي الى انحرافهم ، وسوء سلوكهم ^(٧٩) . ونتيجة لذلك فقد ألزمت منظمة العمل الدولية الدول المصدقة على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ، باتخاذ تدابير فورية ، وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال ، والقضاء عليها ^(٨٠) . وحددت الأعمال المصنفة من أسوأ أشكال عمل الأطفال بالاتي ^(٨١) :

١. جميع أشكال الرق ، أو الممارسات الشبيهة بالرق ، كبيع الأطفال ، والاتجار بهم ، وعبودية الدين ، والقنانة ، والعمل القسري ، بما في ذلك التجنيد القسري أو الاجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة ^(٨٢) .
٢. استخدام الأطفال ، أو تشغيلهم ، أو عرضهم لأغراض الدعارة ، أو لإنتاج أعمال إباحية ، أو أداء عروض إباحية .
٣. استخدام طفل ، أو تشغيله ، أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة لاسيما انتاج المخدرات .
٤. الأعمال التي يرجح أن تؤدي بطبيعتها ، أو بفعل الظروف التي تزاول فيها الى الإضرار بصحة الأطفال ، أو سلامتهم ، أو سلوكهم الأخلاقي . ويترك تحديد هذا النوع من الأعمال ، وأماكن مزاولتها ، الى القوانين الداخلية للدول الأعضاء أو أنظمتها الخاصة بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال ، مع مراعاة المعايير الدولية ذات الصلة بالموضوع ^(٨٣) . فيجوز للقوانين الداخلية والأنظمة أن تحدد سن العمل دون الثامنة عشرة ، كأن تجعله يبدأ من سن السادسة عشرة عاما ، شرط أن تقدم الحماية الكاملة لصحة الأطفال المعنيين وسلامتهم ومسلوكهم الأخلاقي . وأن يكون العمال في هذا السن قد تلقوا تعليما خاصا ، أو تدريبيا مهنيا ملائما في الميدان الذي سيعملون فيه ^(٨٤) . ولعل من بين الأمور التي يؤخذ بها بنظر الاعتبار عند تحديد نوع تلك الأعمال مع مكان وجودها كونها أعمالا خطيرة ، الاستغلال البدني ، أو النفسي ، أو الجنسي للأطفال أثناء العمل ، ومزاولة العمل في باطن الأرض ، أو تحت المياه أو على ارتفاعات شاهقة ، أو في أماكن محصورة . كذلك استعمال الآلات والمعدات والأدوات الخطرة في العمل ، أو الأعمال التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدويا . ومزاولة الأعمال في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال لعمليات خطيرة ، أو لدرجات حرارة مرتفعة جدا ، أو منخفضة جدا ، أو للضوضاء ،

أو اهتزازات ضارة بصحتهم. فضلا عن مزاوله الأعمال في ظروف صعبة وقاسية عليهم كالعامل لساعات طويلة ، أو أثناء الليل ، أو الاحتفاظ بالطفل في مكان صاحب العمل دون سبب معقول^(٨٥). كما اهتمت منظمة العمل الدولية بصحة الطفل اثناء التشغيل في الأعمال التي تجوز له ممارستها ، فاشتراطت خضوع الاطفال للفحص الطبي الاجباري بصفة دورية خلال كل سنة عمل اذا كانوا من العاملين على ظهر السفن ، والذين تقل اعمارهم عن ثمانية عشرة سنة عند التشغيل^(٨٦). ومنعت التحاقهم بأي عمل في المؤسسات الصناعية وغير الصناعية إلا بعد اجراء الفحص الطبي الدقيق ، للثبوت من مدى قدرتهم على العمل^(٨٧). كما منعت تشغيل الأطفال الذين تقل اعمارهم عن ثمانية عشرة سنة ليلا ، كون ان العمل الليلي مضرا بهم ، ما لم يكن ذلك ضروريا في تدريبهم أو تعليمهم على أن يكونوا قد بلغوا سن السادسة عشرة من العمر^(٨٨). ولم تكثف منظمة العمل الدولية بحظر عمل الأطفال فحسب ، وإنما عملت جاهدة على حث الدول على اتخاذ التدابير الضرورية لكفالة تطبيق ما ورد في اتفاقياتها بشكل فعال. وآية ذلك أنها ألزمت الدول الأعضاء بأن تضع آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية الى تنفيذ الاتفاقية. وأن تقوم بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بعد مشاوره المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال^(٨٩). كما ألزمتها بوضع عقوبات ، اذا اقتضى الأمر ، في سبيل عدم مخالفة تلك المبادئ. ولعل من أهم الاجراءات التي اتخذتها المنظمة لمنع الأطفال من العمل هو حثهم على التعليم ، ومواصلة دراستهم منذ نعومة أظفارهم. إذ ترى المنظمة إن ذلك الاجراء يساهم في القضاء على عمل الأطفال . فضلا عن تقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ، و توفير برامج اجتناب الفقر ، ولا يتم ذلك إلا من خلال تعزيز التعاون بين الدول الأعضاء ، ومساعدة بعضها البعض في هذا الجانب^(٩٠). ويعد الفقر ، والتخلف في المجتمع ، والبطالة ، وعدم تقديم الرعاية الاجتماعية أو قلة الاهتمام بها ، من الأسباب الرئيسة لانتشار ظاهرة عمل الأطفال. مما ينبغي اتخاذ التدابير الاحترازية لمواجهة تلك الظاهرة السلبية في المجتمع ، للحيلولة دون انخراط الأطفال في الأعمال الضارة بهم ، وتوفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشالهم منها ، وإعادة تأهيلهم ، ودمجهم في المجتمع . فضلا عن ضمان حصول جميع الأطفال على التعليم المجاني ، والتدريب المهني حيثما كان ذلك ممكنا وملائما. ورصد الأطفال المعرضين للأعمال الخطرة والتواصل معهم ، مع الأخذ بعين الاعتبار الوضع الخاص بالفتيات^(٩١). هذا وقد ساهمت اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل الدولية في الحد من ظاهرة عمل الأطفال ، نظرا للأثار السلبية التي تفرزها في كل مجتمع والتي تؤثر على صحة وسلامة وتعليم الأطفال. و لعل من أهم تلك الاتفاقيات التي نظمت عمل الأطفال في سن معينة ، وحددت الأعمال التي تجوز لهم مزاولتها ، لعدم مضرتها بهم ، مع تحديد أماكن ، وأوقات ، وعدد ساعات مزاولتها هي الاتفاقيات الآتية:

١. الاتفاقية الخاصة بالحد الأدنى للسنة في الصناعة (مراجعة) ١٩٣٧ ، التي منعت تشغيل الأطفال دون سن الخامسة عشرة في أية منشأة صناعية باستثناء المشاريع الصناعية الأسرية و في المدارس الفنية ، بعد موافقة السلطات العامة وإشرافها.
 ٢. اتفاقية الحد الأدنى للسنة في العمل البحري (مراجعة) ١٩٧٣ ، التي منعت تشغيل الأطفال دون سن الخامسة عشرة في السفن إلا لأغراض التدريب ، بعد موافقة السلطات العامة وإشرافها.
 ٣. اتفاقية الحد الأدنى للسنة في الزراعة ١٩٢١ ، التي منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشرة في أية منشأة زراعية إلا خارج الساعات المحددة للتعليم المدرسي.
 ٤. اتفاقية الحد الأدنى للسنة (الوقادون و مساعدو الوقادون) ١٩٢١ ، التي منعت تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشرة على ظهر السفن التجارية كوقادين أو مساعدي وقادين.
 ٥. اتفاقية الحد الأدنى للسنة في الأعمال غير الصناعية (مراجعة) ١٩٣٧ ، التي منعت الأطفال دون سن الخامسة عشرة ، أو دون سن التعليم الإلزامي في الأعمال غير الصناعية ، باستثناء الأعمال الخفيفة لمن بلغوا الثامنة عشرة وبما لا يتجاوز ساعتين يوميا ، والأعمال التي لا تضر بصحتهم ، أو تؤثر على مواظبتهم للدراسة.
 ٦. اتفاقية الحد الأدنى للسنة (صيادو الأسماك) ١٩٥٩ ، التي منعت تشغيل الأطفال دون سن الخامسة عشرة على سفن الصيد إلا أثناء العطلات المدرسية ، على ألا يضر ذلك بصحتهم ، أو نموهم الطبيعي ، أو مواظبتهم على الدراسة ، وألا يكون نشاطهم تجاريا.
- وتجدر الإشارة الى أن حماية الأطفال بصفة عامة كانت موضع اهتمام المنظمات الدولية الاخرى ، وما نتج منها من اتفاقيات وإعلانات خاصة بالطفل. منها ما تضمنه الاعلان العالمي لحقوق الانسان ١٩٤٨ من حقوق للطفل ، وميثاق حقوق الطفل العربي ١٩٨٣ ، والإعلان العالمي لحقوق الطفل ١٩٥٩ ، واتفاقية حقوق الطفل ١٩٨٩ ، وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ١٩٩٨. وقد أكدت هذه الاتفاقيات بمجملها

ضرورة المساواة ، وعدم التمييز ، وتكافؤ الفرص بين الأطفال ، وحق الطفل في التعلم والرعاية والصحة. مما يؤكد الجهود الدولية الكبيرة التي بذلت للعناية بالطفل. وبالرغم من ذلك الاهتمام الدولي بالطفل إلا أن ظاهرة عمل الأطفال لا تزال متفشية في أغلب دول العالم لاسيما في الوطن العربي وأفريقيا. ولعل ذلك يعود الى ارتفاع نسبة الفقر في تلك المجتمعات. لذا ينبغي وضع برامج اقتصادية فعالة للحد من البطالة ، وارتفاع منسوب الفقر في المجتمعات النامية ، من أجل القضاء عليه أو التخفيف من حدته على أقل تقدير ، بغية الوصول الى الهدف المنشود. وتمثل ظاهرة التسول خير دليل على ما نقول. إذ انتشرت في الشوارع والطرق العامة ، فيلجأ البعض من الأطفال الى بيع المياه ، والمواد المنزلية ، والكمالية في الشوارع ، وتنظيف السيارات في الطرق العامة تحت أشعة الشمس اللاهبة ، أو في البرد القارس ، تاركا مدرسته ، وتعليمه من أجل اعادة أسرته من دون اهتمام بصحته. ولعل هذه الظاهرة باتت منتشرة أكثر ما يكون في العراق. لذا ندعو المنظمات الدولية ، وحكومات الدول التي تعاني شعوبها من فقر مدقع ، أن تتحمل مسؤوليتها في مد يد العون لهذه الطبقة الفقيرة ، ومساعدتها ، والاهتمام بها ، بتوفير فرص عمل ملائمة لأعمارهم ، ورفع منسوب الرعاية الاجتماعية ، وزيادة رقعته لتشمل الكثير منهم ، فضلا عن اعادة أسرهم ، وتوفير الدعم لهم ، وعدم اهمالهم ، لئلا يتسنى للأطفال مواصلة مسيرتهم الدراسية ، والعمل على خدمة بلادهم.

المطلب الرابع القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

يقصد بالتمييز في الاستخدام والمهنة أي تفرقة ، أو استبعاد ، أو تفضيل يقوم على أساس العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو الدين ، أو الرأي السياسي ، أو الأصل الوطني ، أو الأصل الاجتماعي ، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص ، أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة^(٩١). ولما كان الحق في العمل من الحقوق التي كفلها الاعلان العالمي لحقوق الانسان لجميع الاشخاص دونما تمييز ، وأن الناس يولدون احرارا متساوين في الكرامة والحقوق ، كون ان مبدأ المساواة بين العمال يسهم في تأمين الرقي الاجتماعي ، ويجسد معنى المواطنة الحقيقية في اي بلد ، فإن منظمة العمل الدولية كانت اكثر المنظمات الدولية اهتماما بحق العمل ، ودعت الى المساواة في ممارسته ، وعدم التمييز بين العمال في الاستخدام والمهنة ، من خلال تمتع جميع العمال في المهنة الواحدة بالامتيازات نفسها الممنوحة لهم فيها ، اذ لا يستطيع العامل أن ينعم بحقه في العمل ما لم تتطمس جميع مظاهر التفرقة بين العمال في العمل^(٩٢). وأكد اعلان فيلادلفيا العدالة الاجتماعية التي يسعى الى تحقيقها دستور منظمة العمل الدولية ، فنص على أن ((الجميع البشر ، ايا كان عرقهم ، أو معتقدهم ، أو جنسهم الحق في العمل من اجل رفاهيتهم المادية ، وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية ، والكرامة ، والأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص))^(٩٣). لذلك نظمت منظمة العمل الدولية اتفاقياتها بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ، وتحقيق العدالة الاجتماعية ، فحظرت فيها التمييز في العمل ، كونه يمثل انتهاكا لإعلانات حقوق الانسان التي ساوت بين الاشخاص بغض النظر عن العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو الدين. وخرقا لمبدأ تكافؤ الفرص ، وحق الانسان في العمل دونما تمييز ، من أجل تحقيق رفاهيته المادية^(٩٤). لقد جعلت منظمة العمل الدولية مسألة القضاء على التمييز في العمل من المبادئ الأساسية لحق العمل ، وألزمت الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي الى تشجيع تكافؤ الفرص ، والمساواة في المعاملة عند الاستخدام بغية القضاء عليه^(٩٥). وتحقق تلك السياسة من خلال حث منظمات أصحاب العمل ، ومنظمات العمال ، وهيئات أخرى ، الى التعاون فيما بينها ، لغرض قبول هذه السياسة والالتزام بها. وأن تقوم الدول الأعضاء بسن القوانين الخاصة بحظر التمييز ، وإعداد برامج تربوية لضمان قبول هذه السياسة والالتزام بها ، فضلا عن ضرورة قيامها بإلغاء الأحكام القانونية ، وتعديل التعليمات التي لا تتسق معها. وتتبع هذه السياسة فيما يتعلق بالاستخدام الموضوع تحت رقابة الدولة ، وتتكفل الدولة بتطبيقها على أنشطة التوجيه المهني ، والتدريب المهني ، وخدمات التوظيف تحت اشراف سلطاتها. ويستلزم ذلك منها تقديم تقرير سنوي الى المنظمة بالإجراءات التي اتخذت بمقتضى تلك السياسة ، والنتائج المتحققة منها^(٩٦). ويمكن أن يظهر التمييز في جميع مجالات العمل ابتداء من التدريب المهني وصولا الى الاستخدام في مهن معينة ، مع ملاحظة الأخذ بشروط الاستخدام وظروفه^(٩٧). وقد أجازت اتفاقية العمل الدولية رقم (١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة للدول الأعضاء بتحديد أي تمييز ، أو استبعاد ، أو تفضيل آخر يبطل تطبيق تكافؤ الفرص ، أو يضعفها في الاستخدام والمهنة بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ، ومنظمات العمال ، والهيئات المختصة الأخرى^(٩٨). غير انه لا يعد تمييزا التفضيل القائم على أساس المؤهلات التي يقتضيها عمل معين^(٩٩). وهو نص حسن ، اذ لا يجوز القول بوجود تمييز ، أو عدم مساواة في اطار المهنة الواحدة اذا تقاضى عامل أو أكثر أجرا أعلى من أجر العمال الآخرين ، لكونه أكثر خبرة منهم في مجال عمله. أو قبول وتفضيل عامل ذو خبرة ومؤهلات عالية في مهنة ما على حساب عامل آخر لا يمتلك المؤهلات نفسها في العمل. اذ لا تستوي الظلمات مع النور بطبيعة الحال. كما لا يعد تمييزا التدابير المتخذة ضد فرد يشتبه بقيامه بأنشطة مضرّة بأمن الدولة ، أو يثبت

تورطه فيها^(١٠١)، كأن يكون من المندسين في العمل ليقوم بأعمال اراهبية. وللمشتبه به حق الطعن بذلك أمام الجهات المختصة. كما لا تعد التدابير الخاصة بالحماية ، أو المساعدة المنصوص عليها في الاتفاقيات ، أو التوصيات الأخرى التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي من قبيل التمييز^(١٠٢). وأجازت الاتفاقية لأية دولة عضو ، بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، أن لا تعد من قبيل التمييز تدابير خاصة أخرى يكون المقصود منها مراعاة احتياجات خاصة لأشخاص هم بحاجة الى حماية ، أو مساعدة خاصة لأسباب تتعلق بالجنس ، أو السن ، أو العجز ، أو المسؤوليات العائلية ، أو المستوى الاجتماعي ، أو الثقافي^(١٠٣). كأن يستثنى ، أثناء الاعلان عن مهن معينة ، مقدمي طلبات من جنس أو عمر معين ، أو استخدام أشخاص من خلفية ومستويات معينة ، أو استبعاد النساء من مهن معينة كونها مقصورة على الرجال حصرا.

. صور التمييز في الاستخدام والمهنة: يتخذ التمييز في العمل صوراً عديدة لعل من أهمها ما يأتي:

١. التمييز القائم على أساس الجنس:

لايزال التمييز بين الذكر والأنثى في العمل موضع قلق منظمة العمل الدولية ، إذ لا يزال الرجال يحظون بفرص عمل أكثر من النساء في كثير من المهن^(١٠٤) ، وبموقع اقتصادي أوسع منهن خصوصاً في دول الخليج العربي ، وأفريقيا بالرغم من إن المرأة لم تعد قوة عاملة احتياطية في عصرنا الحالي. بل أصبحت تشغل مواقع مرموقة في العمل كان لا يشغلها إلا الرجال ، كالأعمال المكتبية ، والوظائف الادارية والمالية ، ومراكز صنع القرار في المؤسسات العامة والخاصة. ولعل التمييز بين الجنسين في العمل يعود لأسباب اجتماعية. فبعض المجتمعات ، لاسيما العربية منها ، تفرض على المرأة عدم العمل ، خصوصاً بعد الزواج ، لتفرغ الى تربية الأطفال ورعاية شؤونهم. إذ يكون من العسير عليها التوفيق بين واجبات العمل وبين مسؤوليتها في المنزل. وقد يرجع سبب التمييز بين الجنسين في العمل الى عدم المساواة في التعليم والتدريب. إذ لاتزال مستويات تعليم المرأة وتدريبها أدنى من الرجل ، خصوصاً في المجتمعات القبلية. مما يجعلها تواجه بسبب ذلك صعوبة بالغة في الدخول الى سوق العمل. فكثير ما تكون المرأة محرومة من فرص التدريب المهني ، لافتقارها الأقدمية والمؤهلات التي تؤهلها للعمل مقارنة بالرجل. لذلك فإن وجود برامج تثقيفية تهئ المرأة للعمل بفاعلية أكبر في الأسواق ، وتعليمها وتدريبها على استخدام المدخلات المنتجة الجديدة في العمل من خلال الاستعانة بالتطور التكنولوجي ، وتوفير قنوات تسويقية لمنتجاتها ، ودعمها مادياً ، سيجعل منها أكثر انتاجاً وفاعلية في المجتمع. ويعد مبدأ المساواة بين الجنسين الذي دعت اليه منظمة العمل الدولية من العناصر الرئيسية لبرنامج العمل اللائق^(١٠٥). وتعني تلك المساواة تمتع الرجال والنساء ، والصبيان ، والفتيات بالعدل في توزيع الحقوق ، والفرص ، والمعاملة^(١٠٦). ففي اطار العمل اللائق ، تشمل المساواة بين الجنسين المساواة في فرص العمل ، والمعاملة بين العمال من الجنسين ، وتمكين الاشخاص العاملين من ذوي المسؤوليات العائلية (الذين يعولون اطفالهم) ، أو الراغبين في العمل من ممارسة حقهم في العمل من دون تمييز في الاستخدام والمهنة هدفاً تصبو اليه^(١٠٧). كما ساوت منظمة العمل الدولية بين الجنسين (الرجال والنساء) في الاعانات والمزايا الممنوحة بموجب أنظمة التأمين الاجتماعي^(١٠٨). ولعل الفوارق في الأجور تبقى من أكثر أشكال انعدام المساواة بين الرجل والمرأة في العمل. إذ غالباً ما يحصل الرجال على أجور أعلى من اجور النساء العاملات داخل المهنة الواحدة. لذلك عملت منظمة العمل الدولية على معالجة ذلك التمايز من خلال اتفاقية العمل بشأن المساواة في الأجور لعام ١٩٥١ التي ساوت بين الرجل والمرأة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية^(١٠٩). وألزمت الدول الأعضاء فيها بوضع الوسائل الملائمة مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور ، ضماناً لمبدأ المساواة في الأجر بين العامل والعاملة. ويتم ذلك بوضع تشريعات ولوائح عمل تحظر التمييز بين الجنسين في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وتحديد الأجور في أنظمة خاصة بوضع الحد الأدنى للأجور ، والتعاون بين أصحاب العمل والعمال بموجب اتفاقات جماعية تقرر مبدأ المساواة في الأجور^(١١٠). كما يعد انخفاض مستوى تمثيل النساء في منظمات أصحاب العمل ، و في مراكز صنع القرار في نقابات العمال ، من مظاهر التمييز بين الجنسين في العمل. فضلاً عن ان التحرش الجنسي في أماكن العمل يعد من الظواهر المتفشية التي ساهمت في عزوف معظم النساء عن العمل ، حفاظاً على سمعتهن في المجتمع. كما أدى الى تدني مستوى تمثيلهن في مواقع كثيرة ، مما يستدعي الحد من هذه الظاهرة بتجريمها ، لفسح المجال أمام المرأة للعمل بحرية في شتى قطاعات العمل.

٢. التمييز القائم على أساس اللون أو العرق أو القومية: لقد ساهمت الآثار التي افرزتها الأزمة الاقتصادية العالمية ، والتعدد الثقافي والقومي في المجتمع ، وتصاعد وتيرة التعصب بين قوميات المجتمع الواحد ، في وجود التمييز القائم على اساس العرق أو القومية. ويكاد يكون هذا النوع من التمييز من أكثر الأنواع خطورة وانتشاراً في المجتمعات الأوروبية ، والولايات المتحدة الأمريكية التي تشهد صراعاً قومياً

وعرقيا مستمرا بين أصحاب البشرة البيضاء والسوداء ، وتقشي التمييز بينهما حتى في المهنة الواحدة. ومما يؤكد هذه الحقيقة مؤتمرات نقابات العمال في بريطانيا الذي أفاد بأن العمال السود والآسيويين معرضون ، مرتين تقريبا ، أكثر من العمال البيض بأن يكونوا بدون عمل. كما عد البنك الدولي اندماج أفراد روما في سوق العمل ضعيفا جدا في بلغاريا والتشيك ورومانيا وصربيا ، وذلك لأسباب قومية. وأشار الى أن الفجوة في الاستخدام بين سكان روما وما عداهم من سكان تلك الدول تبلغ ٢٦٪ تقريبا. وحصولهم على أجور أقل بنسبة ٥٠٪ من أجور العمال الآخرين ، لضعف تحصيلهم الدراسي^(١١١). لذا ينبغي وضع برنامج تثقيفي يرشد الناس الى أن لا فرق بين البشر في العمل ، والنظر الى مستوى انتاج العامل لا الى لونه ، أو عرقه ، أو قوميته.

٣. **التمييز القائم على أساس الهجرة:** يشكل العمال المهاجرون جزءا متناميا من القوة العاملة في عدد من الدول. فهؤلاء قصدوا بلدانا معينة من أجل العمل فيها ، والاستقرار على أراضيها. تاركون بلدانهم لأي سبب كان. إلا أن الأدلة المتوفرة والبيانات المعلنة تشير الى وجود تمييز في العمل بين العمال المواطنين والعمال الأجانب. وقد تصاعدت وتيرة هذا التمييز أكثر ما يكون أثناء الأزمات العالمية في الاقتصاد وسوق العمل في كثير من البلدان^(١١٢). لذلك لا بد من وضع معايير حقيقية لعمل الأجانب ، والركون الى الاتفاقيات الدولية الخاصة بذلك ، وتفعيلها دون تركهم بلا عمل ، وتشجيع الاستفادة منهم كونهم ثروة اقتصادية ، وأيدي عاملة يحتاجها كل بلد. وقد ساوت منظمة العمل الدولية بين العمال المواطنين والأجانب في مجال الضمان الاجتماعي ، وقررت للعامل الأجنبي الاعانات نفسها الممنوحة للعمال المواطنين شرط المعاملة بالممثل^(١١٣).

٤. **التمييز على أساس الدين:** ان انكار الحرية الأساسية للفرد في اعتناق الدين الذي يختاره يمكن أن يزعزع استقرار المجتمعات ويولد العنف فيها. وكثيرا ما تنشأ مشاكل التمييز في العمل نتيجة لانتقاد الحرية الدينية ، والتسامح الديني تجاه أشخاص من عقيدة أو ديانة مختلفة ، أو بلا دين أصلا. ويعد السلوك العدواني في العمل الذي يمارسه بعض العمال أو أصحاب العمل تجاه بعضهم الآخر من أقليات دينية ، وقلة احترام الشعائر الدينية ، والجهل بها ، والعمل خلال أيامها المباركة ، خير دليل على وجود هذا النوع من التمييز ، وانتشاره حتى ضمن الديانة الواحدة المنقسمة الى طوائف ومذاهب متعددة. كما هو الحال في العراق ، والمملكة العربية السعودية ، والبحرين ولبنان ، وإيران ، واليمن ، وايرلندا. وتثير حالة ارتداء المرأة العاملة المسلمة للحجاب الاسلامي أثناء العمل خلافا بينها وبين أصحاب العمل ، خصوصا اذا كانوا من غير المسلمين ، وقد يؤدي الى فصلها من العمل ، وهو ما حصل في فرنسا مثلا. فقلة احترام الزي الشرعي يولد تمييزا في العمل. الأمر الذي يؤدي الى الحاق الاساءة بالعاملات المسلمات ، وهدر حقهن في المساواة ، والتعليم ، والعمل^(١١٤). لذا ينبغي التصدي لهذا النوع من التمييز من خلال اشاعة روح التسامح الديني في المجتمع واحترام الأديان ، والطوائف الأخرى ، والتشجيع على ممارسة الشعائر الدينية دون إلحاق الضرر بالآخرين ، درءا للفتنة. كما إن هذا النوع من التمييز يولد فقرا في صفوف شرائح معينة في المجتمع ، ويخلق تمايزا طبقيًا لا بد من القضاء عليه ، وإلا فإنه ينعكس سلبا على الانتاج كما ونوعا.

٥. **التمييز على أساس الرأي أو المعتقد السياسي:** يكون التمييز في العمل مباشرا عندما تستثني القوانين واللوائح بعض العمال من العمل بشكل صريح ، أو تسئ الى مواقفهم ، وتحرمهم من العمل نتيجة آرائهم السياسية المختلفة مع فلسفة النظام الحاكم في البلد. فالحظر المفروض في بعض بلدان أوروبا الوسطى والشرقية ، وحتى في الوطن العربي ، على عمل الأشخاص الذين خدموا في وظائف عامة ، أو خاصة ، أو في هيئات معينة في ظل نظام سياسي سابق يعد حالة من التمييز في العمل ، بالرغم من دراية النظام القائم في الدولة وإيمانه بأن لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقدهم ، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية ، وتقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية ، والكرامة ، والأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص حسبما أكده دستور منظمة العمل الدولية^(١١٥). وقد يولد حرمان بعض الأشخاص من العمل بسبب معتقداتهم السياسي ارهابا في المجتمع. نتيجة اضطراب الكثير منهم الى الانخراط مع جماعات مسلحة مناهضة للنظام السياسي القائم الذي لا يرضى شؤونهم. لذا ينبغي المصالحة بين الفرقاء خدمة لبلدهم ، ومن ثم القضاء على هذا النوع من التمييز.

٦. **التمييز على أساس الشيخوخة والوعوق:** يواجه العمال المسنونون التمييز في العمل في كل مكان ولأسباب مختلفة. فاعتماد الدول على الاستيراد غير المنظم ، وتضخم ديونها ، وارتهاج سياستها الاقتصادية بصندوق النقد الدولي أدى الى سحب الموارد من قطاعاتها الاقتصادية ، كالإنتاج الزراعي ، والصناعي ، وفي مجال التجارة غير النظامية التي يعد العمال المسنونون ، خصوصا النساء منهم ، الأكثر نشاطا فيها ، كما هو الحال في العراق.

كما إن انتقال اقتصاد البلد نحو التخصصية قد يؤدي الى تهيش الكثير من العمال المسنين عن العمل ، خصوصا في صفوف العاملات المسنات ، حيث يفضل أصحاب العمل نساء شابات ، وبمظهر جذاب في المهنة بغض النظر عن خبرتهن وكفاءتهن في العمل^(١١٦) . كما يعاني المعوقون من تمييز في العمل بسبب وضعهم الصحي الذي جعلهم بمستوى تعليمي واقتصادي متدني قياسا بالأفراد الأصحاء الذين لا يعانون من أي عجز. وغالبا ما يتركز وجودهم في مهن بسيطة ، كالعمل في وحدات عائلية صغيرة وبأجور زهيدة^(١١٧). لذا ينبغي على الدولة أن تعالج التمييز القائم بسبب محدودات السن ، وبسبب العوق من خلال توفير فرص العمل لهم ، ودعمهم ماديا ، ورعايتهم ، والقيام بإجراءات عاجلة تتخذها منظمات أصحاب العمل والعمال لزيادة مشاركتهم في العمل ، كونهم يد عاملة مؤثرة في الانتاج ، والاستفادة من خبراتهم الفنية في العمل. وقد بدأت الكثير من الدول ، خصوصا دول أوروبا ، تعترف بأن الاشخاص المعوقين يمثلون طاقة كبيرة غالبا ما تبقى مدفونة غير ظاهرة لعدم الاهتمام بهم ، وأنهم قادرين على المساهمة في بناء الاقتصاد الوطني ، ويحد استخدامهم من كلفة معاشاتهم ، ويعمل على تخفيض مستوى الفقر والبطالة في اي بلد^(١١٨) . لقد بذلت منظمة العمل الدولية قصارى جهدها من أجل القضاء على التمييز بصوره كافة. ويتجلى ذلك من خلال اتفاقياتها التي أبرمتها مع الدول الأعضاء فيها. فبالإضافة الى الاتفاقيات المذكورة بشأن حظر التمييز في العمل ، فقد أصدرت المنظمة اتفاقيات أخرى تحد من ظاهرة التمييز في العمل ، منها اتفاقية منظمات العمال الريفيين ١٩٧٥ التي جعلت ((...تسهيل اقامة ونمو منظمات قوية ومستقلة للعمال الريفيين على اساس طوعي ... دون ان يتعرضوا لتمييز...)) هدفا من اهداف السياسة الوطنية في مجال التنمية الريفية^(١١٩). واتفاقية تنمية الموارد البشرية ١٩٧٥ التي ساوت بين الاشخاص في الاستفادة من برامج التوجيه المهني والتدريب المهني ، لتنمية قدراتهم على العمل^(١٢٠). واتفاقية السياسة الاجتماعية ١٩٦٢ التي حددت الأهداف اللازمة ((... للقضاء على جميع اشكال التمييز بين العمال على اساس العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو العقيدة ، أو التبعية القبلية ، أو الانتماء النقابي))^(١٢١). واتفاقية العمل في المنزل ١٩٩٦ التي ساوت في المعاملة بين العمال المنزليين وغيرهم من العمال بأجر^(١٢٢). ومع ذلك لا يزال التمييز منتشرا في الاستخدام والمهنة لدى الكثير من دول العالم ، لصعوبة القضاء عليه كليا. لذا ندعو منظمة العمل الدولية الى تحديث اتفاقياتها وتفعيلها بقوة ، لمواجهة مثل تلك الآفات التي تفتك بالمجتمع ، وتعمل على تمزيق نسيجه الوطني ، مع وضع الحلول الناجعة لها ، وإلزام الدول بضرورة العمل بها بجدية ، وتبنيها في تشريعاتها الداخلية ، صيانة للمبادئ الأساسية لحق العمل.

المبحث الثالث موقف المشرع العراقي من المبادئ الأساسية لحق العمل

انضم العراق الى منظمة العمل الدولية وأصبح عضوا فيها منذ عام ١٩٣٢ ، وصدق على جميع اتفاقياتها الرئيسية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، وكان اخرها عام ٢٠١٧ بانضمامه الى اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي لسنة ١٩٤٨ . وبالرغم من شتى الاصلاحات والاستراتيجيات الهادفة الى دعم قوى العمل في أعقاب الحرب على العراق عام ٢٠٠٣ إلا ان البلاد لا تزال تواجه تحديات اقتصادية كبيرة ، ومعوقات في سوق العمل بسبب الوضع السياسي ، والأمني ، والاقتصادي ، والاجتماعي المتردي في البلد. وقد بلغت معدلات الفقر في العراق منذ عام ٢٠١٦ زهاء ٣٥٪ (بحسب احصائيات رسمية) ، وكانت النسبة الأكبر منها في المناطق الريفية من البلد. الأمر الذي يؤثر سلبا على مستقبل المبادئ الأساسية لحق العمل داخل العراق ، ويهدد استقرارها. فكما هو معلوم أن الفقر سبب رئيس في عدم حيوية تلك المبادئ الاساسية في اي بلد. وتفاقم الوضع سوءا بعد موجات النزوح ، والتشريد التي شهدتها كبريات المحافظات العراقية التي عانت من ويل الارهاب ، مما أثر سلبا على فرص العمل ، ووسع الاقتصاد غير المنظم ، مع انتشار البطالة خصوصا لدى شريحة الشباب التي سجلت ما يقارب ٣٧٪ منهم منذ عام ٢٠١٦ (بحسب احصائيات رسمية). وقد أعادت منظمة العمل الدولية اطلاق أجنحة العمل اللائق في العراق كجزء من جهود اعادة الاعمار في عام ٢٠٠٤ ، إلا ان الوضع العام المتأزم في العراق حال دون ذلك. وقد سعت منظمة العمل الدولية الى تقديم المساعدة الفنية للعراق ، لتعزيز مستويات العمل فيه. وركز اطار المساعدة الفنية المتفق عليه بين منظمة العمل الدولية ، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق على خلق فرص عمل من خلال تنمية القطاع الخاص ، وتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية ، والحرية النقابية ، والحوار الاجتماعي ، وتنفيذ سياسة التشغيل الوطنية ، وإجراء دراسات إكتوارية ، وتطبيق معايير العمل الدولية ، وإصلاح التشريعات ، كل ذلك من أجل صيانة المبادئ الاساسية لحق العمل داخل العراق ، وتعزيزها. وقد نتج عن تلك الجهود صياغة قانون عمل جديد عام ٢٠١٥ الذي تضمن المبادئ الاساسية لحق العمل. ولا تزال جهودها مستمرة في اقليم كردستان العراق لوضع سياسة تشغيل جديدة ، ومراجعة قانون العمل في الاقليم ، ووضع برنامج يحد من ظاهرة البطالة ، وإطلاق برنامج ريادة الأعمال. كما قدمت مشورتها الفنية لمنظمات أصحاب العمل في العراق لأكثر من مرة ، منها تقييم قدرات اتحاد الصناعات العراقي ، ومراجعة نظامه الداخلي ، لتمكينه من وضع أنظمة

الحكومة والبنى المؤسسية. فضلا عن تنظيمها اليد العاملة غير المنظمة بمراجعة مسودة قانون المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي وضعتها منظمة العمل الدولية كجزء من برنامج تنمية القطاع الخاص. كما قامت المنظمة بتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي ، ليشمل فئات أخرى من العمال ، كعمال البناء. وقد أقر البرلمان العراقي قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، ليتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ؛ كونها الركيزة الأساسية في أي عمل ، وأدوات تكفل حماية العمال في عمل لائق^(١٢٣) ، فنص على أن ((حرية العمل مصونة ، ولا يجوز تقييد أو انكار الحق في العمل. وتتجه الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج ، وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية فيه ، سواء كان في القانون أو التطبيق (والصحيح أم التطبيق) والتي تشمل : أولا. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. ثانيا. القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي. ثالثا. القضاء الفعلي على عمل الأطفال. رابعا. القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة^(١٢٤))).

كما أولى الدستور العراقي الدائم لعام ٢٠٠٥ حق العمل أهمية بالغة جنبا الى جنب الحقوق الأخرى التي ينعم بها أي مواطن عراقي على أن يكون هذا الحق قائما على أساس المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^(١٢٥).

ومن أجل إبراز معالم تلك المبادئ الأساسية في القانون العراقي ، فلا بد من تقسيم هذا المبحث على المطالب الأربعة الآتية:
المطلب الأول ... الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في القانون العراقي.

المطلب الثاني ... العمل الجبري أو الإلزامي في القانون العراقي.

المطلب الثالث ... عمل الأطفال في القانون العراقي.

المطلب الرابع ... التمييز في الاستخدام والمهنة في القانون العراقي.

المطلب الأول الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في القانون العراقي

النقابة ، بموجب القانون ، ((منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة ، ولها شخصية معنوية ، وتتمتع باستقلال مالي وإداري لتحقيق أغراضها ، ويمثلها رئيس النقابة^(١٢٦))). فنقابة العمال هي ((الممثل القانوني للعمال المنتسبين إليها في كل علاقة عمل بين هؤلاء وأصحاب العمل ، أو بسبب النزاع على تطبيق القانون. وتمثل النقابة الحق الشخصي للعامل متى طلب منها ذلك^(١٢٧))).

وتجسد الحرية النقابية في حرية الأفراد بالانضمام الى النقابة ، أو بعدم الانضمام اليها ، أو بالانسحاب منها متى شاء^(١٢٨). وتكفل الدولة ، بموجب الدستور والقانون ، حق العمال بتأسيس النقابات ، والاتحادات المهنية ، أو الانضمام إليها^(١٢٩). وبغية تعزيز الحرية النقابية في العراق التي تصب بمصلحة العمال ، وتكريس الحق في تأسيس النقابات العمالية ، والانضمام اليها ، وحمايتها ، وحق انضمام العمال وأصحاب العمل الى منظمات دولية ، فقد انضم العراق الى اتفاقية العمل الدولية ، بوصفه عضوا فيها ، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة ١٩٤٨ ، وذلك بالتصديق عليها بالقانون رقم (٨٧) لسنة ٢٠١٧^(١٣٠). وبذلك يكون المشرع العراقي قد أولى اهتمامه بالتنظيم النقابي ، وجعل حرية تأسيس النقابات ، والانتماء اليها من المبادئ الأساسية لحق العمل^(١٣١). كما جعل القانون المفاوضات الجماعية حقا مقرونا بحرية التنظيم النقابي وامتدادا له^(١٣٢). إذ يكون من العسير اجراء المفاوضات الجماعية لمصلحة العمال من دون وجود تنظيم نقابي ينتسبون اليه ، الأمر الذي يتطلب في المفاوضات الجماعية وجود ممثلين عن العمال يسعون الى تحقيق مصالحهم ؛ من خلال تحسين ظروف العمل وشروطه^(١٣٣). فإذا لم يكن في المشروع تنظيم نقابي فيجري التفاوض بين صاحب العمل وثلاثة عمال منتخبين في المشروع^(١٣٤).

ومن ثم فإن حق المفاوضة يعد حقا من الحقوق التي قررها القانون للعمال ، وترمي الى تحسين ظروف العمل وشروطه بما ينسجم مع مصالحهم في العمل^(١٣٥). لذلك عرفها المشرع العراقي في قانون العمل بأنها ((المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل ، أو واحدة أو أكثر من منظماتهم من جهة ، ومنظمة عمال أو أكثر ، أو ممثلي العمال المنتخبين... في حال غياب منظمات العمال من جهة أخرى ، لتحديد علاقات العمل أو شروطه ، وتنظيم العلاقات بين هذه الأطراف أو منظماتها^(١٣٦))). ويترك للأطراف المتفاوضة حرية تحديد مستوى التفاوض ، بموجب القانون ، من دون أن تتدخل أية جهة أخرى في تحديد ذلك. كأن تحدد على مستوى المشروع ، أو قطاع ، أو جزء منه ، أو مستوى اقليم ، أو محافظة ، أو مستوى وطني^(١٣٧). وتهدف المفاوضات الجماعية الى تحقيق التنمية الاجتماعية للعمال عبر التعاون ما بين منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم ، وتحسين شروط العمل وظروفه ، وتنظيم العلاقة ما بين منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم ، وتسوية نزاعات العمل الناشئة بين العمال وأصحاب العمل^(١٣٨). وأجاز القانون ((للنقابات ، والاتحادات أو ممثلي العمال المنتخبين... في حال غياب منظمات العمال ، إبرام اتفاقات عمل جماعية نيابة عن منتسبيها مع صاحب عمل أو مجموعة من اصحاب العمل ، أو منظمة أو أكثر من منظماتهم^(١٣٩))). والاتفاقات الجماعية وفقا لقانون العمل هي ((جميع الاتفاقات المكتوبة التي

تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته ، وأحكام التشغيل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة منهم ، أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة ، ومنظمة واحدة أو أكثر لنقابات العمال أو ممثلي العمال المنتخبين ، في حال غياب منظمات العمال ، من جهة أخرى^(١٤١). ويشترط في تلك الاتفاقات أن لا تتضمن تنازلا عن اي حق من الحقوق المقررة قانونا للعمال ، أو تنتقص منها وإلا كان الاتفاق باطلا ، لكون ان الحقوق المقررة للعمال في قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحقوقهم ، مما يعني ان القانون يجيز الحقوق الممنوحة للعمال بموجب الاتفاق متى ما كانت أفضل من الحقوق المقررة له قانونا^(١٤١). وقد صدقت محكمة التمييز في العراق حكما حضوريا لمحكمة عمل بغداد / الرصافة يقضي بإلزام المدعى عليه بأن يؤدي للمدعي (العامل) الامتيازات المستحقة له المتمثلة بمكافأة نهاية الخدمة والرواتب الإضافية المتركمة غير المصروفة له للعامين ٢٠١٠ و ٢٠١٢ وفقا لقواعد الخدمة الصادرة بموجب قانون اتحاد الصناعات العراقي رقم (٤٤) لسنة ١٩٨٩ لاستمرار العمل بها بموجب المادة (٤٠) من قانون اتحاد الصناعات رقم (٣٤) لسنة ٢٠٠٢ لحين ما يحل محلها^(١٤٢). كما نقضت حكما لمحكمة عمل بغداد / الرصافة يقضي بعدم منح المدعية الزيادات والعلاوات السنوية المقررة في قانون العمل ، كون أن الحقوق الواردة في قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال ، ويقع باطلا كل ما يشير الى خلاف ذلك لمخالفته للنظام العام^(١٤٣). ونشير الى أن قانون العمل الحالي قد حظر الاشتراط على العامل عدم انتمائه الى نقابة العمال ، أو التخلي عن عضويته فيها لغرض تشغيله^(١٤٤). وتأتي الأحكام السالفة تجسيدا لاتفاقية العمل الدولية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩ ، والاتفاقية العربية رقم (١١) لعام ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية ، التي أكدت على أن المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية هي حق لكل منظمات العمال وأصحاب العمل ، أو منظماتهم في جميع قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت^(١٤٥). وكذلك اتفاقية العمل العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم (٨) لسنة ١٩٧٧ التي أكدت على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة^(١٤٦). ونأمل من الجهات المعنية أن تقوم بتفعيل النصوص الجديدة التي جاء بها قانون العمل الحالي وتطبيقها بجدية من خلال تفعيل دور نقابة العمال في العراق ، لا أن تكون مجرد بناية مكررة على رفوفها قانون العمل. إذ تسهم تلك النقابات بامتصاص خطر البطالة من خلال توفير العمل للعمال العاطلين عن العمل ، والنهوض بالواقع الاقتصادي للبلد ، والتقليل من حدة الفقر المستشري في البلاد ، مما ينعكس ايجابا على جميع نواحي الحياة الاقتصادية والأمنية والاجتماعية والثقافية.

المطلب الثاني العمل الجبري أو الالزامي في القانون العراقي

العمل الجبري ، وفقا لقانون العمل ، هو ((كل عمل أو خدمة تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ، ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض ارادته))^(١٤٧). لذلك يعد العمل بالإكراه محرما قانونا . فيمنع منعا باتا تشغيل أي شخص تحت ضغط التهديد والوعيد دون ارادته استنادا الى ما ورد في القوانين والاتفاقيات الدولية بشأن العمل الجبري ، وامتثالا لمبادئ حقوق الانسان. وبغية تأمين العمل اللائق للعمال ، وللقضاء على الأعمال التي تفرض قسرا عليهم ، فقد حرم الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ ، والقوانين النافذة ؛ العمل الجبري أو القسري (السخرة)^(١٤٨) ، لتيقن المشرع من أن العمل الجبري يشكل خرقا لمبادئ حقوق الانسان ، وتقييدا للحريات العامة. وقد حظر قانون العمل أي سلوك يؤدي الى انشاء اماكن عمل ترفيهية ، أو معادية ، أو مهينة لمن يوجه اليه هذا السلوك^(١٤٩). وبذلك يكون المشرع العراقي في قانون العمل قد حظر العمل الجبري أو الالزامي بجميع أشكاله ، كالعامل بالرشوة والمديونية ، والرق والاستعباد ، والاتجار بالإنسان والعمال المهاجرين ، وغيرهم^(١٥٠)، فنص على أن ((يحظر هذا القانون العمل الجبري أو الالزامي بكافة أشكاله ، منها : ١. العمل بالرق أو المديونية. ٢. العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص. ٣. المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عملا غير اختياري. ٤. العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية))^(١٥١). ولم يرد التعداد الوارد في النص المذكور على سبيل الحصر وإنما على سبيل المثل والدلالة. ويأتي موقف المشرع العراقي من العمل الجبري تجسيدا للاتفاقيات المناهضة للعمل الجبري أو الالزامي والبروتوكول المكمل لها^(١٥٢). ومع ذلك فقد استثنى المشرع العراقي العمل لتنفيذ حكم محكمة ، والعمل في الحالات الطارئة ، أو لغرض تقديم خدمة اجتماعية من نطاق العمل الجبري أو الالزامي^(١٥٣)، فنص على أن ((لا يعتبر العمل جبريا أو الزاميا إن تم وفق ما يلي : أ. الأعمال أو الخدمات التي تتغصب من أي شخص بناء على ادانة من محكمة قانونية بشرط أن تنفذ هذه الأعمال ، أو الخدمات تحت اشراف ورقابة السلطات العامة ، وأن لا يكون هذا الشخص مؤجرا الى أفراد ، أو شركات ، أو جمعيات ، أو يكون موضوعا تحت تصرفها. ب. لانجاز اي أعمال ، أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية وفق احكام هذا القانون. ج. اي أعمال أو خدمات تتغصب في حالات الطوارئ ، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم))^(١٥٤).

وردت في المادة (٩/ أولا) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ . كما ذكرنا. عدة أشكال للعمل الجبري أو الإلزامي ، على سبيل المثال لا الحصر ، ومن أهمها ما يأتي :

١. **العمل بالرق أو المديونية:** تصدى المشرع العراقي في قانون العمل لنظام الرق^(١٥٥) ، وللمعمل سدادا لدين ، وجعلهما من أشكال العمل الجبري أو الإلزامي المخالفة للمبادئ الأساسية لحق العمل. وبالرغم من إن ظاهرة الرق والعبودية أصبحت شبه منقرضة اليوم ، إلا أن الدول ما زالت مستمرة بتحريمه في دساتيرها وقوانينها ، ومنها العراق. فقد تضمن الدستور العراقي الحالي . كما ذكرنا . تحريم العمل القسري ، والعبودية ، والرق ، والاتجار بالرقيق^(١٥٦) ، إذ لا تجوز معاملة العامل معاملة الأشياء ، أو بيعه ، أو تأجيرها ، أو تكليفه بممارسة أعمال لا يقوى عليها ، أو تفوق طاقته مستغلين حاجته للمال. كما لا يجوز للدائن ، بموجب القانون ، اجبار العامل المدين على العمل من أجل وفاء دين بذمته^(١٥٧). فلا يصح أن يكون العمل وسيلة مباشرة لسداد الدين ، لما يشكله ذلك من انتهاك لحرية العامل في العمل والتضييق عليها. وحسنا فعل المشرع في ذلك. ونأمل أن لا يكون النص مجرد حبر على ورق خصوصا أنه جاء التزاما ببنود الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، وإقرارا باتفاقيات العمل الخاصة بشأنه.

٢. **العمل المقيد للعامل:** بالرغم من إن المشرع العراقي لم يبين القيود المربوط بها الاشخاص في العمل^(١٥٨) ، أو ماهية تلك القيود المفروضة على العامل ، إلا انه يمكن القول ان أي عمل يفرض على العمال خارج نطاق القانون ، أو تعليمات العمل ، وأنظمتها ، ولوائحه من دون ارادتهم يشكل قيادا عليهم. وبذلك تكون مثل تلك الأعمال أعمالا جبرية لا يجوز فرضها على العمال. كالعامل الذي يفرض على العامل دون أن يتخلله وقت للراحة. وللعامل في هذه الحالة مقاضاة صاحب العمل للمطالبة بحقه ورفع الغبن عنه^(١٥٩).

٣. **المتاجرة السرية بالأشخاص ، والعمال المهاجرين دون رضاهم:** تعد ظاهرة الاتجار بالبشر خرقا صارخا لحقوق الانسان وحرية ، وطمسا لكرامته ، وصورة عصرية للاتجار بالرقيق. وقد تصدى لها المشرع العراقي في قانون العمل^(١٦٠) ، فحرمها دفاعا عن المبادئ الأساسية لحق العمل ، كونها عملا جبريا ، والتزاما من المشرع باتفاقيات العمل الدولية الخاصة بذلك ، وبالدستور الحالي الذي حرم الاتجار بالنساء ، والأطفال^(١٦١)، نظرا لخطورة تلك الظاهرة على النسيج الاجتماعي ، والوضع الاقتصادي للبلاد. وكان من الأجدر بالمشرع الدستوري أن لا يقتصر على منع الاتجار بالنساء والأطفال فقط ، وإنما يكون المنع على الاتجار بالإنسان بشكل عام. ويعد الاتجار بالبشر جريمة يعاقب عليها القانون العراقي. فقد قرر قانون مكافحة الاتجار بالبشر العراقي النافذ عقوبة السجن المؤبد والمؤقت مع غرامات مالية طائلة على كل شخص يرتكب هذه الجريمة ، وبحسب ظروف ارتكابها^(١٦٢). وبذلك يعد هذا القانون الذي شرع في سنة ٢٠١٢ انجازا مهما لمحاربة تلك الجريمة ، والحد من انتشارها في العراق ، ومعالجة آثارها ، ومعاقبة مرتكبيها. ويعد اتجارا بالبشر وفقا لهذا القانون ((تجنيد الأشخاص ، أو نقلهم ، أو إيوائهم ، أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة ، أو استعمالها ، أو غير ذلك من أشكال القسر ، أو الاختطاف ، أو الاحتيال ، أو الخداع ، أو استغلال السلطة ، أو إعطاء ، أو تلقي مبالغ مالية ، ومزايا لنيل موافقة شخص له سلطة ، أو ولاية على شخص آخر بهدف بيعهم ، أو استغلالهم في أعمال الدعارة ، أو الاستغلال الجنسي ، أو السخرة ، أو العمل القسري ، أو الاسترقاق ، أو التسول ، أو المتاجرة بأعضائهم البشرية ، أو لأغراض التجارب الطبية))^(١٦٣) . ولغرض متابعة الحد من هذه الجريمة ، فقد تشكلت في كل محافظة لجنة فرعية سميت بـ (اللجنة الفرعية لمكافحة الاتجار بالبشر) يرأسها المحافظ ، وعضوية ممثل عن وزارة الداخلية ، وممثلي الوزارات الأخرى ذات الصلة^(١٦٤). ولدى الاطلاع على نصوص قانون مكافحة الاتجار بالبشر الحالي نجد أن هناك ثلاثة جوانب أساسية تمثل الغاية من تشريعه. الأول هو الجانب الوقائي^(١٦٥) ، المتمثل بوضع سياسة شاملة لمنع الاتجار بالبشر من خلال دراسة الواقع ، ووضع التشريعات اللازمة ، أو تعديل التشريعات النافذة ذات العلاقة ، والاستفادة من تجارب الدول الأخرى في هذا المجال ، ونشر الوعي في المجتمع ، واتخاذ الاجراءات الاجتماعية والاقتصادية لمعالجة أسباب هذه الجريمة. فيقينا أن الفقر ، وقلة فرص العمل ، وتدني مستوى الأجور ، وعدم وجود أنظمة حماية اجتماعية فعالة وقوية ، كلها عوامل ساهمت في انتشار هذه الجريمة. أما الجانب الثاني فهو التعويض^(١٦٦) ، ودعم ورعاية الضحايا من خلال ايجاد دور لإيوائهم ، وتسهيل حصولهم على الوثائق الثبوتية لمن فقدها منهم بسبب الجريمة ، واحترام خصوصية الضحايا بما ينشر أو يعرض في وسائل الاعلام. وأما الجانب الثالث فهو العقاب ، فلا بد من ردع مرتكبي هذه الجرائم من خلال تفعيل النصوص العقابية الكفيلة بمكافحة تلك الجريمة . كما ذكرنا. ونأمل أن يسهم هذا القانون في القضاء جذريا على هذه الظاهرة الجرمية ، خصوصا إن كل مقومات نجاحها ، وانتشارها متوفرة في العراق. ويعد من قبيل الاتجار بالبشر تشغيل العمال خارج بلدانهم قسرا عن طريق التهريب ؛ مستغلين ضعف حالتهم المادية

ومستواهم المعيشي^(١٦٧). وقد حظر قانون العمل العراقي تشغيل اي عامل اجنبي إلا بموافقة رسمية^(١٦٨). على أن يكون قد دخل العراق وأقام فيه بصورة مشروعة^(١٦٩). ونأمل من السلطات الرسمية وضع الحلول الجذرية الناجعة للحد من ظاهرة هجرة العمال قسرا ، للحفاظ على اليد العاملة التي تقيد الاقتصاد العراقي. ومنع عمليات التنقل غير المشروع للعمال المهاجرين ، أو استخدامهم سرا. ومتابعة وضع من انتهت مدة اقامته دون تجديدها ولا زال مستمرا في العمل ، كما يحدث اليوم مع العمال البنكلاديشيين وغيرهم في العراق ، ومعاملة العمال المهاجرين الشرعيين معاملة لائقة في العمل دونما تمييز بينهم ؛ التزاما بالاتفاقيات الدولية بهذا الشأن^(١٧٠). من جانب آخر ، فقد حرم الدستور العراقي الاتجار بالجنس^(١٧١). اذ لا يجوز استغلال العمال جنسيا كمقابل لتشغيلهم ، أو تشغيلهم في أعمال مخلة بالحياء والآداب العامة. كما حظر قانون العمل التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة ، سواء أكان ذلك على صعيد البحث عن العمل أم في التدريب المهني أم في التشغيل أم في شروط العمل وظروفه^(١٧٢)، بوصفه سلوكا يؤدي الى انشاء بيئة عمل ترهيبة ، أو معادية ، أو مهينة بمن يوجه اليه هذا السلوك^(١٧٣). وأجاز القانون للعمال حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى أي شكل من أشكال العمل الجبري بما في ذلك التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة. وعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى العقوبتين على من فرض عملا جبريا على الغير ، أو تحرش جنسيا بالغير أثناء العمل^(١٧٤). فيما عدا حالة الاتجار بالبشر فإنها تخضع للعقوبات الواردة في قانون مكافحة الاتجار بالبشر سالف الذكر.

٤. **العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية:** يعد العمل المنزلي ، في مجتمعنا العربي ، عملا مهدورا ماديا ومعنويا. وذلك لاعتبارات عرفية قبلية خصوصا تجاه المرأة العاملة في المنازل. وقد حرم قانون العمل الأعمال المنزلية التي تتضمن عوامل قهرية ، بوصفها عملا جبريا ينبغي التصدي له. فالعامل المنزلي سواء أكان ذكرا أم أنثى يعمل ثمان ساعات يوميا دون راحة ، وبأجر لا يتساوى مع طبيعة عمله المرهق ، انما يجبر على العمل على حساب حريته. أي هو عمل جبري أو الزامي نتج من فقر مدقع. ويتعرض فوق ذلك في أغلب الأحيان الى معاملة قاسية ، ومجحفة من قبل أصحاب المنازل نتيجة تغلب الطابع الشخصي على العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل ، ولافتقار عملهم الى الحماية القانونية ، وبعيدا عن الرقابة والتفتيش. وحسنا فعل المشرع العراقي بشمول العمال المنزليين بقانون العمل بعدما كان قد استثناءهم في قانون العمل السابق لسنة ١٩٨٧. كما نشيد بموقف المشرع في القانون الحالي عندما جعل الأعمال المنزلية المتضمنة عوامل قهرية عملا جبريا ؛ حماية لهم^(١٧٥) ، بعدما كانوا يفتقدون لمثل تلك الحماية في ظل القانون السابق. وذلك يعد تعزيزا للمبادئ الأساسية لحق العمل ، وصيانة لحقوق الانسان ، وتطبيقا لاتفاقيات العمل الخاصة بذلك. ونشير الى ان اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين لعام ٢٠١١ حرصت على تحسين وضع العامل المنزلي ومتابعته ، وتحقيق المساواة في المعاملة مع غيرهم من العمال الأجوريين ، من حيث أن لهم الحق في انشاء المنظمات أو الانضمام اليها ، وحمايتهم من التمييز في العمل وفي مجال السلامة والصحة المهنية ، وفي الضمان الاجتماعي ، والأمومة ، ومساواتهم بالأجور ، والحصول على التدريب المهني ، وفي تحديد الحد الأدنى لسن القبول في العمل^(١٧٦). وندعو مشرعنا العراقي الى الانضمام لهذه الاتفاقية لأهميتها في المجتمع. من كل ما تقدم نستنتج أن العمل الجبري بجميع أشكاله في القانون هو من إفرازات الفقر ، والبطالة ، والحروب ، وعدم الاستقرار المجتمعي. لذا ندعو الجهات المعنية الى حماية العامل من تلك الظواهر السلبية من خلال اتاحة فرص العمل للعمال ، وإعداد برامج عمل تدريبية لهم لامتناس البطالة المؤدية الى الفقر ، ورفع مستوى الأجور بما يتناسب مع ارتفاع الأسعار في الأسواق ومواجهة غلاء المعيشة. فذلك يصب في مصلحة العامل ، ويحفظ كرامته ، مما ينعكس ايجابا على الاقتصاد الوطني.

المطلب الثالث عمل الأطفال في القانون العراقي

عرف قانون العمل العراقي الطفل^(١٧٧) بأنه ((أي شخص لم يتم (١٥) الخامسة عشرة من العمر)). فيما عرف العامل الحدث^(١٧٨) بأنه ((...كل شخص ذكرا كان أم أنثى بلغ (١٥) الخامسة عشرة من العمر ولم يتم (١٨) الثامنة عشرة)). واضح مما تقدم أن المشرع العراقي قد ميز بين الطفل ، والعامل الحدث في مجال العمل ، ومعيار التمييز بينهما هو السن. إلا إن الصياغة اللغوية للنص قد طمست معالم التمييز بينهما. اذ خلط المشرع العراقي بين مصطلحي (بلغ وأتم) في هذا القانون ، مع ما أن الفرق بينهما سنة كاملة. فمن بلغ سن الخامسة عشرة هو من أنهى الرابعة عشرة من العمر وبدأ بسن الخامسة عشرة. أما من أتم الخامسة عشرة سنة من عمره فهو من أنهى سن الخامسة عشر وبدأ بسن السادسة عشر من عمره. والمشرع العراقي أراد من النصين المتقدمين أن يكون العامل الحدث أكبر سنا من الطفل ، لكنه لم يوفق في ذلك بسبب عدم دقة الصياغة اللغوية للنص. فنص المشرع على إن الطفل هو من لم يتم الخامسة عشرة ، بمعنى أنه لا يزال في سن

الخامسة عشرة من عمره ولم يبدأ بسن السادسة عشرة بعد منه. ونص على أن الحدث هو من بلغ الخامسة عشرة من العمر ولم يتم الثامنة عشر منه ، بمعنى أنه أتم الرابعة عشر وبدأ بسن الخامسة عشرة من عمره. مما يعني أن العامل الحدث أصغر سنا من الطفل ، وهو مخالف لما كان يقصده في النص. لذلك ندعو المشرع العراقي الى الالتفات لهذا الخلل وتداركه مسرعا بتصحيحه. وأن يراعي دقة الصياغة اللغوية عند تشريع القوانين لكي لا يتم تأويلها ، أو يتغير معناها خلافا للمقصود . كما هو واضح من النصين المتقدمين . خصوصا أن هناك قانون يسمى بقانون الحفاظ على سلامة اللغة العربية رقم (٦٤) لسنة ١٩٧٧ النافذ ، ينبغي مراعاته. وقد جعل المشرع العراقي الحد الأدنى لسن العمل في العراق (١٥) خمس عشرة سنة^(١٧٩)، تناسقا مع ما ورد في اتفاقيات العمل الدولية بشأن تحديد سن العمل بخمسة عشرة عاما. مما يعني أن من كان دون ذلك السن فلا يستطيع ممارسة أي عمل بوصفه طفلا لا يجوز استخدامه. وبسبب الخطأ اللغوي المذكور فإن هذا النص يتعارض هو الآخر مع ما ورد بشأن سن الطفل. فالطفل قانونا ، كما ذكرنا ، هو من لم يتم الخامسة عشرة من عمره. بمعنى أنه لا يزال في الخامسة عشرة ولم يصل الى سن السادسة عشرة بعد. مما يعني أن الطفل داخل في سن العمل الذي حدده المشرع شأنه في ذلك شأن الحدث. لذا كان الأصح أن يحدد المشرع سن الطفل الى بلوغ الخامسة عشر عاما. أي بمعنى اتمام الرابعة عشرة من عمره ودون سن الخامسة عشرة ، لتتسق النصوص والأحكام فيما بينها. وقد جعل القانون العراقي مسألة القضاء على عمل الأطفال من المبادئ الأساسية لحق العمل^(١٨٠). إلا انه لم ينظم أحكامها بالطريقة ذاتها التي نظم فيها المبادئ الأساسية الأخرى. كالحرية النقابية ، والعمل الجبري ، والتمييز في الاستخدام والمهنة . الذي سنبجته في محله . فكان تنظيمه لتلك الحقوق فيه شيء من التفصيل ، وغزارة في الأحكام ، وهو ما يفترق له عمل الأطفال من تنظيم. وما نعيب على القانون أيضا ، أنه أجاز للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى أي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة^(١٨١) ، لكنه لم يعط هذا الحق صراحة للطفل أو من ينوب عنه بتقديم شكوى على صاحب عمل قام بتشغيل طفل في مشروع معين لا يجوز تشغيل الأطفال فيه. ثم يعود بعد ذلك في المادة نفسها ليحدد عقوبة على من يخالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل (ويعني بذلك الفصل الثالث من قانون العمل) المتعلقة بتشغيل الأطفال ، والتمييز ، والعمل القسري ، والتحرش الجنسي وفقا لكل حالة^(١٨٢). فكيف يوقع القضاء عقابه ، حسب القانون ، على المخالف في تشغيل الأطفال ، في الوقت الذي لم يحدد النص ما اذا كان للطفل أو من ينوب عنه حق التظلم أمام القضاء من عدمه؟! وبتساءل عن ماهية الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال في الفصل الثالث من هذا القانون ؟ اذ لم ترد فيه أية أحكام تتعلق بتنظيم ، أو حظر عمل الأطفال سوى انه جعل القضاء على عمل الأطفال من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. لذلك ندعو المشرع العراقي الى النص صراحة على أحكام عمل الأطفال وفقا للاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة ، وأن يعطي الحق لذويهم أو لمن ينوب عنهم بالتظلم أمام القضاء أسوة بالعمال الذين واجهوا أثناء عملهم في المشروع عملا جبريا ، أو تمييزا ، أو تحرشا جنسيا. وبما أن قانون العمل جعل الاتفاقيات مصدرا مباشرا له في كل مسألة لم يرد بشأنها نص في هذا القانون عندما نص على أنه ((عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا))^(١٨٣) ، فإنه تطبق على عمل الأطفال تلك الأحكام الواردة في اتفاقية العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩ التي انضمت لها العراق بالقانون رقم (٩) لسنة ٢٠٠١. وبذلك يكون الرق ، وبيع الأطفال ، وعبودية الدين ، والقنانة ، واستخدامهم قسرا بما في ذلك تجنيدهم تجنيدا جبريا ، وزجهم في صراعات مسلحة ، وكذلك استخدامهم في الدعارة ، أو انتاج الأعمال الاباحية ، أو أداء عروضها ، والعمل في المخدرات ، أو أي عمل آخر يضر بصحتهم ، ويفسد أخلاقهم ، كلها من أسوأ أشكال عمل الأطفال الممنوعة قانونا^(١٨٤). ويعد الفقر ، وسوء المستوى الاجتماعي السبب الرئيس لعمل الأطفال. فعجز الفرد أو الأسرة عن توفير الموارد الكافية لتلبية الاحتياجات الأساسية للعيش ، جعل الأطفال مشردين في الشوارع. وتنتشر في العراق ، بسبب الأوضاع الاقتصادية المتردية ، ظاهرة عمل الأطفال في الشوارع بعد اتساع رقعة الفقر في البلاد. كما أن للبطالة شأن كبير في اتساع ظاهرة التسول ، وتأثيرها لا يقتصر على العجز المالي وحده ، بل يتعدى ذلك الى التسبب في معاناة نفسية وأخلاقية بسبب الفراغ الطارئ على حياتهم^(١٨٥). هذا بالإضافة الى حالات التهجير ، والنزوح ، والأزمات المالية والاقتصادية التي تعصف بالبلاد ، لما لها من آثار سلبية على تفشي تلك الظاهرة في المجتمع. كما أن لهذه الظاهرة آثارها السلبية على المستوى الثقافي والتربوي والتعليمي للأطفال. فالفشل الدراسي وعجز الأسرة عن تحمل كلفة الدراسة ، أو مستلزماتها ، والنزوح من المحافظات التي كانت رازحة تحت سطوة الارهاب ، كلها أسباب أدت الى عزوف الصبيان عن مواصلة دراستهم ، ولجؤهم الى العمل ، وإن كان ضارا بهم ، من أجل توفير جزء يسير من المال لسد بعض احتياجاتهم الضرورية. لذا ، ومن أجل الحد من تلك الظاهرة الخطرة ، فلا بد من الاهتمام بالطفولة ورعايتها ، ومعالجة شبح الفقر ، وتوفير الحماية الاجتماعية بشكل أكبر ، وجعله أكثر

فاعلية من خلال تحسين مستوى الأجور ، والحد من البطالة. فضلا عن الاهتمام بتعليمهم ، والتشجيع عليه وإلزام الجميع على التعلم^(١٨٦)،
فذلك كله ينعكس بشكل ايجابي على جميع نواحي الحياة. اذ نخشى من استغلال الجماعات المسلحة والعصابات الاجرامية للأطفال ، من
خلال اغرائهم بالمال ، وتجنيدهم ضد أمن البلد وسلامته. لذلك ينبغي على الدولة احتوائهم ، ورعايتهم ، ومنع استغلالهم اقتصاديا ، وتوفير
الحماية لهم^(١٨٧). ومن الجدير بالذكر أن المشرع العراقي في قانون العقوبات جرم التسول عموما^(١٨٨) ، وعاقب من يحث شخصا لم يتم الثامنة
عشرة من عمره على التسول بالحسب مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة أو بإحدى العقوبات. وتشدّد العقوبة ضعفا اذا كان الجاني وليا ،
أو وصيا ، أو مكلفا برعاية الشخص^(١٨٩). أما المتسول الذي لم يبلغ سن الرشد فتطبق بشأنه أحكام مسؤولية الأحداث في حالة ارتكاب
المخالفة^(١٩٠). كما أن قانون رعاية الأحداث قد جعل التسول من الحالات المكونة للتشرد^(١٩١). وفرض عقوبة الغرامة على ولي الصغير الذي
أهمل رعايته بحيث أدى الى تشرده ، وانحراف سلوكه^(١٩٢). وهي نصوص جيدة لكنها بحاجة الى تفعيل.

المطلب الرابع التمييز في الاستخدام والمهنة في القانون العراقي

من المعلوم أن القانون العراقي جعل العمل حقا يمارسه أي مواطن قادر عليه ، وتبنت الدولة توفيره على أساس تكافؤ الفرص من دون أي
نوع من أنواع التمييز^(١٩٣). وجعل القانون مسألة القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة من المبادئ الأساسية لحق العمل الواجب احترامها
في القانون ، أو التطبيق العملي^(١٩٤)، التزاما بما ورد في اتفاقيات العمل الدولية بهذا الشأن. وبناء على ذلك فقد حظر القانون العراقي أية
مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لأسباب التمييز بين العمال ، أو لأي سبب آخر. فسواء كان التمييز مباشرا أم غير
مباشر يبقى التمييز ممنوعا قانونا في كل نواحي العمل المتعلقة بالتدريب المهني ، والتشغيل ، وبشروط العمل ، وظروفه^(١٩٥). وقد وكّد
الدستور العراقي الحالي حق المساواة بين أفراد المجتمع في التمتع بالحقوق والواجبات من دون تمييز بسبب الجنس ، أو العرق ، أو القومية ،
أو الأصل ، أو اللون ، أو الدين ، أو المذهب ، أو المعتقد ، أو الرأي ، أو الوضع الاقتصادي ، أو الاجتماعي^(١٩٦). وبذلك فإن المساواة بين
الجميع لا معنى لها ما لم يتم القضاء فعليا على التمييز في كل مرافق الحياة. فالتمييز ، بصورة عامة ، هو أي تفریق ، أو استبعاد ، أو
تفضيل يقوم على أساس العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو الدين ، أو المذهب ، أو بقية الأسباب الأخرى المؤدية له. اذ لا يجوز التمييز
بين الرجل والمرأة في الاستخدام والمهنة ، ولا يجوز التعصب والانحياز في العمل لمصلحة قومية ، أو طائفة ، أو أصل ، أو ديانة دون أخرى
، خصوصا نحن في بلد متعدد القوميات والأديان والمذاهب. كما لا يجوز تهميش شريحة من شرائح المجتمع ، وحرمانها من ممارسة حقها
في العمل بسبب اختلافها في المعتقد ، أو الرأي اذا كان الاختلاف مشروعا يصعب بمصلحة الوطن ، خصوصا أن الدستور قد أجاز حرية
التعبير عن الرأي لأفراد المجتمع^(١٩٧). كذلك لا يجوز تفضيل أصحاب البشرة البيضاء على أصحاب البشرة السوداء أو بالعكس في العمل ،
ولا يجوز التمايز الطبقي بين جميع أفراد المجتمع. وبذلك تكون المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل والاستخدام من دون تمييز في
الحقوق التي قررها القانون للعامل^(١٩٨). ويلتزم صاحب العمل بتحقيقها (أي المساواة) في الوقت نفسه. ولا يؤدي التمييز في الاستخدام والمهنة
الى انتهاء عقد العمل بحكم القانون سواء أكان التمييز مباشرا أم غير مباشر^(١٩٩). وحسبنا أن نذكر في هذا الصدد ، أن التمييز قد يكون
مباشرا أو غير مباشر. وقد نص المشرع العراقي في قانون العمل على النوعين. وجعل التمييز مباشرا ((أي تفریق ، أو استبعاد ، أو تفضيل
يقوم على أساس العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو الدين ، أو المذهب ، أو الرأي ، أو المعتقد السياسي ، أو الأصل ، أو القومية))^(٢٠٠).
أما التمييز غير المباشر فهو ((أي تمييز ، أو استبعاد ، أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية ، أو العمر ، أو الوضع الصحي ، أو الوضع
الاقتصادي ، أو الوضع الاجتماعي ، أو الانتماء والنشاط النقابي ، ويكون من أثره إبطال ، أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص ، أو المساواة
في المعاملة في الاستخدام والمهنة))^(٢٠١). وبذلك لا يجوز التمييز في العمل بين الشباب وكبار السن في الأعمال التي يمكن ممارستها من
كليهما ، كما لا يجوز تفضيل أشخاص من جنسية معينة على أشخاص آخرين من جنسية أخرى في العمل ، ولا يجوز أيضا تفضيل أشخاص
على أشخاص آخرين بسبب وضعهم الصحي ، كالمصابين بالعوق. هذا بالإضافة الى أن الانتماء الى نقابة العمال لا ينبغي ان يكون محلا
للتمييز في العمل. كونه يؤدي الى عدم المساواة ، وإضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في الاستخدام والمهنة في بلد ينتهج سياسة تعزيز العمل
الكامل والمنتج ، ويحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. إلا أنه لا يعد من قبيل التمييز في العمل الأعمال المبنية على أساس المؤهلات
التي تقتضيها طبيعة تلك الأعمال^(٢٠٢). فاختيار العمال على أساس الخبرة في أعمال معينة ، والكفاءة التي يحتاجها المشروع لا يعد من قبيل
التمييز. فمن غير المنطقي اختيار من لا يقرأ ولا يكتب واستخدامه في صناعة الحاسبات مثلا ، أو أي شخص آخر لا خبرة له في هذا
المجال. كما أن التمييز في الأجور بين الأشخاص في مهنة واحدة لا يعد دائما من قبيل التمييز المحظور. فالعامل الأكثر خبرة ، والأعلى

مقدرة على العمل ، لكفاءته ، قطعا يكون أعلى أجرا من بقية العمال الأدنى منه خبرة في مجال المهنة الواحدة. أما إذا كانوا من مستوى واحد في الكفاءة فيلتزم صاحب العمل بضمان المساواة فيما بينهم سواء أكان ذلك على صعيد الأجور أم ملحقاتها من مخصصات ، وعلاوات ، ومكافآت ، أم على مستوى التدريب المهني أم في فرص التقدم للعمل^(٢٠٣).

وحسنا فعل المشرع العراقي عندما أعطى لأي عامل يتعرض للتمييز ، سواء أكان مباشرا أم غير مباشر ، حق اللجوء الى محكمة العمل للتظلم من هذا الاجراء. وحدد عقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر ، وبغرامة لا تزيد على مليون دينار ، أو بإحدى العقوبتين تفرض على المخالف لتلك الأحكام^(٢٠٤). وبذلك وفر القانون الحماية اللازمة لهذا الحق تجسيدا للاتفاقيات الدولية التي حرمت التمييز بوصفه من المبادئ الأساسية لحق العمل^(٢٠٥).

وبالرغم من هذا الحظر القانوني والحماية القانونية المقررة في مجال التمييز في العمل ، نجد في مجتمعنا العراقي حالات مأسوف عليها من تمييز ، وعدم المساواة في بعض الأعمال ، وهي مخالفة للدستور ، والقانون ، وللمبادئ حقوق الانسان. كالتمييز المبني على أسس طائفية في العمل ، أو تفضيل قومية على أخرى ، أو عشيرة على أخرى ، أو ديانة على أخرى. وعلى الأجهزة الرقابية المعنية أن تتحمل مسؤوليتها للتصدي لتلك الظاهرة التي ترجع بالبلد الى العصور الحجرية.

وهكذا نستنتج أن المبادئ الأساسية لحق العمل قد تبناها المشرع العراقي في الدستور والقانون. وشدد على احترامها ، وإن كانت قد جاءت متأخرة في قانون العمل الحالي^(٢٠٦). وإن تطبيق تلك المبادئ الأساسية وصيانتها لا تتم بشكل سليم ما لم تسبقها اجراءات اقتصادية ، واجتماعية ينبغي على الدولة أن تتولاها بشكل جاد. ولعل في مقدمتها القضاء على الفقر ، والبطالة ، ورفع مستوى الأجور ، وحماية العمال اجتماعيا ، ورعايتهم ، وتأهيلهم ، خصوصا أن العراق من الدول المصدقة على جميع اتفاقيات العمل دولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية للعمل.

ذاتمة:

نستنتج من خلال بحثنا للمبادئ الأساسية لحق العمل النتائج الآتية ، مع جملة من المقترحات الداعمة لها :

أولا. النتائج:

١. ان مفهوم الحق في العمل يختلف عن مفهوم العمل نفسه. فالعمل هو النشاط الذي يبذله العامل فكريا ، أو بدنيا لقاء أجر. وهو بهذا الوصف يجعله عنصرا مهما لعقد العمل. ومن ثم فإن فكرة العمل المأجور تنصب على نشاط العامل أيا كان نوعه سواء أكان فكريا ، أم بدنيا. أما الحق في العمل فهو تمكين العامل من العمل ، وحمايته قانونا بوصفه حقا من حقوق الانسان. ومن ثم فإن فكرة الحق في العمل تنصب على الأفراد الذين لا تتاح لهم فرصة عمل. وإن العمل كحق لا بد أن يمارس بحرية من قبل الأفراد. فمن حق كل انسان أن تتاح له امكانية كسب رزقه بعمل يختاره ، أو يقبله بحرية دون تدخل ، أو اكراره. لذلك فإن الحق في العمل يجد أساسه في اتفاقيات العمل الدولية ، كاتفاقية العمل بشأن سياسة العمالة لسنة ١٩٦٤ ، و في الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨ ، وكذلك في الدساتير ، والتشريعات الداخلية للدول المصدقة على الاتفاقيات الخاصة بذلك ، كالدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ ، وقانون العمل العراقي لعام ٢٠١٥.

٢. ان الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية الخاصة بالمبادئ الاساسية لحق العمل لا تلقي التزاما جديدا على عاتق الدول الاعضاء في المنظمة ، وإن انضمت اليها بإرادتها الكاملة ، لأن قواعد القانون الدولي بمجملها لم تأت بهذا المعنى في مواجهة الأسرة الدولية. كما أن ما ورد فيها هو مجرد تكبير بالمبادئ الأساسية في العمل ليس إلا.

٣. ان الحرية النقابية لا يمكن ممارستها بشكل صحيح في ظروف لا تحترم فيها الحريات المدنية. فالدول التي تعاني من الضعف الديمقراطي يواجه فيها العمال ، وأصحاب العمل إنكارا لحقوقهم الأساسية في العمل ومنها حق التنظيم النقابي ، أو ممارسته بلا حرية ، مما ينعكس سلبا على حق المفاوضة الجماعية في العمل بوصفه امتدادا لحق التنظيم النقابي. إذ ان الحريات النقابية هي القاعدة الأساسية التي بدونها لا تقوم المفاوضة الجماعية على قدم وساق ، ولا حتى حوار اجتماعي.

٤. الفقر ، والبطالة ، والفساد المالي والإداري ، وضعف القوة الشرائية للفرد ، وضعف الرعاية الاجتماعية ، والأزمات الاقتصادية التي تعصف في أي بلد ، والتخلف العلمي ، كلها أسباب رئيسة لتفشي ظاهرة العمل الجبري أو الالزامي ، وعمل الأطفال ، والتمييز في الاستخدام والمهنة التي ينبغي القضاء عليها ، ومكافحتها من أجل تثبيت دعامة المبادئ الأساسية لحق العمل. فتردي الأوضاع السياسية ، والاقتصادية ، والأمنية ، والاجتماعية ، والثقافية في العراق تؤثر سلبا على مستقبل المبادئ الأساسية لحق العمل. فالأوضاع المتردية في أغلب مفاصل

الحياة تجعل من الصعوبة القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي ، والقضاء على عمل الأطفال ، وحظر التمييز في الاستخدام والمهنة ، بالرغم من ان القانون نص على ضرورة احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل .

٥. ان منظمة العمل الدولية بذلت جهودها في ارساء المبادئ الاساسية لحق العمل المتمثلة بالحرية النقابية وحق المفاوضات الجماعية ، وحظر العمل الجبري أو الإلزامي ، ومنع تشغيل الاطفال ، وحظر التمييز في الاستخدام والمهنة كونها حقوقا من حقوق الانسان ، وعملت على محاربة الظواهر التي لا تتسجم مع تلك المبادئ من خلال اتفاقياتها الدولية. وأن تلك المبادئ تبناها المشرع العراقي ، وشدد على احترامها وإن كانت قد جاءت متأخرة في قانون العمل الحالي. الا ان تطبيق تلك المبادئ الأساسية ، وصيانتها لا تتم بشكل سليم ما لم تسبقها اجراءات اقتصادية ، واجتماعية ينبغي على الدولة أن تتولاها بشكل جاد. ولعل في مقدمتها القضاء على الفقر ، والبطالة ، ورفع مستوى الأجور ، وحماية العمال اجتماعيا ، ورعايتهم ، وتأهيلهم ، خصوصا أن العراق من الدول المصدقة على جميع اتفاقيات العمل دولية بشأن تلك المبادئ الأساسية.

ثانيا. التوصيات:

١. ندعو الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ، وخصوصا الدول العربية ، الى تفعيل التزامها بالمبادئ الأساسية لحق العمل ، وفقا لما أكدته منظمة العمل الدولية عبر اتفاقياتها ، وذلك في القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي بجميع صوره ، والقضاء على عمل الأطفال ، وحظر التمييز بشكل فعلي في الاستخدام والمهنة ، وإطلاق حرية التنظيم النقابي وحق المفاوضات الجماعية على وجه الخصوص .

٢. ندعو الدول العربية ، ومنها العراق ، عبر أجهزتها الخاصة الى القضاء فعليا وبشكل جاد على الفقر المنتشر فيها ، والعمل على امتصاص خطر البطالة المتفشية بين شرائح المجتمع ، من خلال توفير فرص عمل للقادرين عليه بشكل متكافئ ، ورفع مستوى الأجور ، ودعم شبكة الحماية الاجتماعية بشكل أكبر لرفع المستوى المعيشي للأفراد ، والنهوض بالواقع التربوي ، والتعليمي ، والثقافي فيها ، ومكافحة الفساد المالي والإداري المستشري في مفاصل الدولة. فذلك يسهم في تعزيز المبادئ الأساسية لحق العمل التي شدد القانون على احترامها وصيانتها ، خصوصا أن العراق قد صدق على جميع اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بالموضوع.

٣. ندعو بقوة الى القضاء على ظاهرة التسول في العراق ، وتفعيل النصوص القانونية التي جرمتها خصوصا بعد انتشاره بكثرة في الطرقات العامة ، ومواقف السيارات. اذ ان تفعيل النصوص المناهضة للتسول ، خصوصا تسول الأطفال ، ضروري في هذا الوقت بعد الكشف عن وجود جماعات تلتزمهم ، وتعمل على تأمين وجودهم في الشوارع للتسول ، وتشريدهم دونما اهتمام لقساوة حر الصيف ، أو برد الشتاء بذريعة الاضطرار للحاجة والعوز. وكل ما نخشاه أن يتم استغلالهم من قبل الجماعات المسلحة عبر اغرائهم بالمال مستغلين حاجتهم له ، ومن ثم استخدامهم لزعزعة أمن البلد.

٤. ندعو الى عدم تقييد حرية المرأة في العمل ، وتوفير الحماية لها بشكل أوسع ، كونها يد عاملة مهمة للبلاد ، وتشديد العقاب على من يتعرض لها أثناء العمل بأي نوع من أنواع التحرش الجنسي من دون رضاها ، وتشجيعها من خلال منحها بعض المزايا التي تدعمها اجتماعيا ، واقتصاديا كمقابل للعمل.

٥. ندعو منظمة العمل الدولية الى تحديث الاتفاقيات الخاصة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، أو تعديل البعض منها لتتماشى مع تطور الحياة ، ومفاهيمها ، ومستلزماتها.

٦. ندعو المنظمات الدولية ، وحكومات الدول التي تعاني شعوبها من فقر مدقع ، أن تتحمل مسؤوليتها في مد يد العون لشريحة الأطفال ، ومساعدتها ، والاهتمام بها بتوفير فرص عمل ملائمة لأعمارهم ، ورفع منسوب الرعاية الاجتماعية ، وزيادة رقعته لتشمل الكثير منهم ، فضلا عن اعالة أسرهم ، وتوفير الدعم لهم ، وعدم اهمالهم ، ليتسنى للأطفال مواصلة مسيرتهم الدراسية ، والعمل على خدمة بلادهم.

٧. ندعو الحكومة العراقية الى تفعيل دور نقابة العمال في الحياة الاقتصادية ، ودعمها ، وإعطائها الضوء الأخضر في ممارسة عملها بحرية تامة وفقا للقانون. فذلك يسهم بامتصاص خطر البطالة ، والنهوض بالواقع الاقتصادي للبلاد.

٨. ندعو المشرع العراقي الى تعديل تعريف الطفل الوارد في المادة (١/ حادي وعشرون) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ بتصحیح الخطأ اللغوي الوارد فيه ، بأن تحل عبارة (أي شخص بلغ الخامس عشرة سنة من العمر) بدل عبارة (لم يتم الخامس عشرة سنة) الواردة في القانون. لكي لا يتم الخلط بين الطفل والحدث. وليبقى الطفل أصغر سنا من الحدث في العمل والتي لم يفصح عنها المشرع العراقي بشكل دقيق.

٩. ندعو المشرع العراقي الى النص صراحة في قانون العمل على أحكام عمل الأطفال بالشكل الذي يتفق مع الأحكام التي جاءت بها اتفاقيات العمل بهذا الخصوص. وتمكين من ينوب عن الطفل حق التظلم أمام القضاء المختص ، أسوة بالعامل الذي تعرض لعمل جبري أو الزامي ، أو تمييز ، أو تحرش جنسي.
١٠. ندعو المشرع العراقي في قانون العمل الى الغاء الفقرة (ثالثا) من المادة (١٤٨) منه التي حددت الأطراف المتفاوضة ، وهي نفسها التي حددتها المادة (١٤٦/ثانيا) منه. ولا داعي من تكرار النصوص.
١١. ندعو المشرع العراقي في قانون العمل الى الانضمام لإتفاقية العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) لعام ٢٠١١ ، لأهميتها في المجتمع.

مراجع البحث:

أولاً. الكتب:

١. احمد زكي بدوي ، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية ، ط١ ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٦٥.
٢. الطيب فرجان بن سليمان ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، ط١ ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، ٢٠١٧.
٣. امين العضيلة ، الوجيز في حقوق الانسان وحرياته ، ط١ ، دار رند للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠٠١.
٤. بسيوني محمد شريف ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الانسان ، المجلد الثاني ، دار الشروق ، القاهرة ، ٢٠٠٤.
٥. جلال القريشي ، شرح قانون العمل ، بغداد ، ١٩٧٢.
٦. رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٥ ، ج٣.
٧. سعدي محمد الخطيب ، أسس حقوق الانسان في التشريع الديني والدولي ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٠.
٨. صبا نعمان رشيد ، محاضرات في القانون الاجتماعي ، ط١ ، دار العباد للطباعة والنشر ، بغداد ، ٢٠٠٩.
٩. صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، بغداد ، ٢٠١٠.
١٠. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية ، بغداد ، ٢٠٢٠.
١١. عبد القادر الشخيلي ، جرائم الاتجار بالأشخاص والأعضاء البشرية وعقوباتها في الشريعة والقوانين العربية والقانون الدولي ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٩.
١٢. عدنان العابد و يوسف الياس ، قانون العمل ، ط٢ ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٠٩.
١٣. عصام انور سليم ، حقوق الطفل ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ٢٠٠١.
١٤. غالب حسن التميمي ، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٩.
١٥. قاسم عبود الدباغ ، التسول والانحراف عند الأطفال في العراق ، دائرة التنمية البشرية في وزارة التخطيط ، ٢٠٠٩.
١٦. محمد عبد الله الظاهر ، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٤.
١٧. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، ط٢ ، دار المحجة البيضاء ، بيروت ، ٢٠٠٨.
١٨. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨.

ثانياً. البحوث:

١. احمد حسن البرعي ، اعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، كتاب الاهرام الاقتصادي ، القاهرة ، العدد ١٤٤ ، يناير ٢٠٠٠.
٢. ايمان النمى ، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر ، ٢٠١٤ ، نشر الكتروني على موقع ناشري www.Nashiri.Net
٣. زروال عبد الحميد ، تشغيل الأطفال آفة عالمية ، مجلة منظمة المحامين ، الجزائر ، العدد ٦ ، ٢٠٠٧.
٤. سميرة عبد الحسين كاظم ، عمالة الأطفال في العراق ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد ٣٠ ، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات.

٥. ماهر عبد شويش و محمد علي الطائي ، ضمانات تشغيل الأحداث في التشريعات العمالية . دراسة مقارنة . مجلة القانون المقارن ، العدد ١٩ ، بغداد ، ١٩٨٧ .

٦. محمود محمد الإمام ، التنمية والتشغيل ، مجلة العمل العربي ، العدد ٨٦ ، ٢٠٠٩ .

ثالثا. الرسائل والأطروحات الجامعية:

١. أسامة ناظم سعدون ، الاسلام و الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، رسالة ماجستير ، المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٥ .

٢. حسام عبد الأمير ، دور منظمة الأمم المتحدة في حماية حقوق الانسان ، رسالة ماجستير ، المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٥ .

٣. ماجد نجم عيدان ، حق العمل في الشريعة والقانون الوضعي ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠٠٣ .

رابعاً. الدوريات:

١. يوسف الياس ، تجربة المعايير الدولية والعربية وتقييمها وتطويرها ، ورقة عمل ، الندوة الثنائية لمعايير العمل العربية والدولية ، دمشق ، ١٩٩٥ ، منشورات منظمة العمل العربية ، ١٩٩٥ .

٢. مكتب العمل الدولي ، التقرير السادس حول أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنتين ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩١ ، جنيف ، ٢٠٠٣ .

٣. مكتب العمل الدولي ، التقرير العالمي بموجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٣ ، جنيف ، ٢٠٠٥ .

٤. تقرير منظمة العمل الدولية حول حقوق الاشخاص المعوقين في العمل اللائق ، جنيف ، ٢٠٠٧ .

٥. مكتب العمل الدولي ، المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية ، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل ، الدوحة ، قطر ، ٢٠٠٨ .

٦. مكتب العمل الدولي ، اعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٧ ، جنيف ، ٢٠٠٨ .

٧. الجمعية العامة للأمم المتحدة ، تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، الدورة ٦٤ ، نيويورك ، ٢٠٠٩ .

٨. منظمة العمل الدولية ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية ، بيروت ، ٢٠٠٩ .

٩. مكتب العمل الدولي ، ثمن الإكراه ، التقرير العالمي بموجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٨ ، جنيف ، ٢٠٠٩ .

١٠. مكتب العمل الدولي ، اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية للعمل ومتابعته ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٨٦ ، جنيف ، ١٩٩٨ ، ومراجعتة عام ٢٠١٠ .

١١. مكتب العمل الدولي ، المساواة في العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٠ ، جنيف ، ٢٠١١ .

١٢. مكتب العمل الدولي ، حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين ، ط٢ ، بيروت ، ٢٠١٢ .

١٣. مكتب العمل الدولي ، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠١ ، جنيف ، ٢٠١٢ .

١٤. محضر اجتماع الخبراء الثلاثي ، بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر لغرض الاستغلال في العمل ، الدورة ٣١٧ ، جنيف ، ٢٠١٣ .

١٥. مكتب العمل الدولي ، تقرير الاجراءات لوضع حد للعمل الجبري ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٣ ، جنيف ، ٢٠١٤ .

١٦. سحر مهدي الياسري ، التمييز في الاستخدام والمهنة بسبب الدين والرأي السياسي والإعاقة ، منشور في الموقع الالكتروني

m.ahewar.org

١٧. سحر مهدي الياسري ، التمييز في الاستخدام والمهنة بسبب محددات السن ، منشور في الموقع الالكتروني brob.org

خامساً. القوانين:

١. قانون التصديق على اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٥٩

٢. قانون التصديق على اتفاقية تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٦٢
 ٣. قانون التصديق على اتفاقية العمل الجبري أو الالزامي رقم (٦٠) لسنة ١٩٦٢
 ٤. قانون التصديق على اتفاقية مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية والتوصية الملحقة بها رقم (٧٣) لسنة ١٩٦٣
 ٥. قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩
 ٦. قانون التصديق على اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (٩١) لسنة ١٩٧٨
 ٧. قانون التصديق على اتفاقية التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم (١٠٨) لسنة ١٩٧٨
 ٨. قانون التصديق على اتفاقية المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي رقم (١٦٦) لسنة ١٩٧٨
 ٩. قانون التصديق على اتفاقية العمل العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم (٨) لسنة ١٩٧٩
 ١٠. قانون التصديق على اتفاقية العمل العربية بشأن المفاوضة الجماعية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٠
 ١١. قانون رعاية الأحداث رقم (٧٦) لسنة ١٩٨٣
 ١٢. قانون التصديق على اتفاقية السكان الاصليين والقبليين والتوصية الملحقة بها رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٦
 ١٣. قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧
 ١٤. قانون التصديق على اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لسنة ١٩٩٢
 ١٥. قانون التصديق على اتفاقية الطفل رقم (٣) لسنة ١٩٩٤
 ١٦. قانون التصديق على اتفاقية حظر أسوأ اشكال عمل الاطفال والتوصية الملحقة بها رقم (٩) لسنة ٢٠٠١
 ١٧. دستور جمهورية العراق الدائم لعام ٢٠٠٥
 ١٨. قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٢
 ١٩. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥
 ٢٠. قانون التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (٨٧) لسنة ٢٠١٧
 ٢١. قانون التصديق على البروتوكول المكمل لاتفاقية العمل الجبري أو الالزامي رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٩
 ٢٢. قانون التصديق على اتفاقية حماية الامومة رقم (٢٣) لسنة ٢٠١٩
- سادسا. التعليمات:

١. تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧

سابعا. الاعلانات والمواثيق الدولية:

١. دستور منظمة العمل الدولية وعلان فيلادلفيا الملحق به لعام ١٩٤٤
٢. الاعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٤
٣. الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨
٤. الميثاق الاجتماعي الاوروبي المعدل لعام ١٩٦٥
٥. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦
٦. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦
٧. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٧٦
٨. الاعلان العالمي لمناهضة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال ١٩٩٦

ثامنا. الاتفاقيات والتوصيات:

١. اتفاقية العمل الدولية بشأن عمل الاحداث ليلا في الصناعة لسنة ١٩١٩
٢. اتفاقية العمل الدولية بشأن الفحص الطبي الاجباري للاطفال والاحداث المستخدمين على ظهر السفن لسنة ١٩٢١
٣. اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل الجبري أو الالزامي لسنة ١٩٣٠
٤. اتفاقية العمل الدولية بشأن تقييد العمل الليلي للاطفال والاحداث في المهن غير الصناعية لسنة ١٩٤٦

٥. اتفاقية العمل الدولية بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة (مراجعة) لسنة ١٩٤٨
٦. اتفاقية العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة ١٩٤٨
٧. اتفاقية العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩
٨. اتفاقية العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) لسنة ١٩٤٩
٩. اتفاقية العمل الدولية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية لسنة ١٩٥١
١٠. توصية العمل الدولية بشأن تكافؤ أجور العمال والعاملات عند تماثل العمل لسنة ١٩٥١
١١. اتفاقية العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (مراجعة) لسنة ١٩٥٢
١٢. اتفاقية العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري لسنة ١٩٥٧
١٣. اتفاقية العمل الدولية بشأن السكان الأصليين والقبليين لسنة ١٩٥٧
١٤. اتفاقية العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٥٨
١٥. اتفاقية العمل الدولية بشأن القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لسنة ١٩٦٢
١٦. اتفاقية العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٦٢
١٧. اتفاقية العمل الدولية بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية لسنة ١٩٦٢
١٨. اتفاقية العمل الدولية بشأن سياسة العمالة لسنة ١٩٦٤
١٩. اتفاقية العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة ١٩٧٣
٢٠. اتفاقية العمل الدولية بشأن الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين لسنة ١٩٧٥
٢١. اتفاقية العمل الدولية بشأن منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لسنة ١٩٧٥
٢٢. اتفاقية العمل الدولية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية لسنة ١٩٧٥
٢٣. اتفاقية العمل العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية لسنة ١٩٧٧
٢٤. اتفاقية العمل العربية بشأن المفاوضة الجماعية لسنة ١٩٧٩
٢٥. اتفاقية العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين لسنة ١٩٨١
٢٦. اتفاقية حقوق الطفل لسنة ١٩٨٩
٢٧. اتفاقية العمل الدولية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية لسنة ١٩٨٩
٢٨. اتفاقية العمل الدولية بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠
٢٩. اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل في المنزل لسنة ١٩٩٦
٣٠. توصية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩
٣١. اتفاقية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها لسنة ١٩٩٩
٣٢. بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لسنة ٢٠٠٠
٣٣. اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة ٢٠١١
٣٤. البروتوكول المكمل لاتفاقية العمل الجبري أو الالزامي لسنة ٢٠١٤

تاسعا. الأحكام القضائية:

١. حكم محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد ١٧٩٣ / الهيئة المدنية / منقول / ٢٠١٢ في ٢ / ١٠ / ٢٠١٢
٢. حكم محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد ١٠٢٠ / الهيئة المدنية / ٢٠١٤ في ١١ / ٩ / ٢٠١٤

- (١) نصت المادة (٢٢/أولاً) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ الدائم على أن ((العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة)). كما نصت المادة (٤) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ على أن ((العمل حق لكل مواطن قادر عليه...)). كما جعلت المادة (٢٣) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام ١٩٤٨ ((لكل شخص الحق في العمل ، ...)).
- (٢) ينظر: د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، مكتب نور العين للكتب والمحاضرات القانونية ، بغداد ، ٢٠٢٠ ، ص ٢٧. وقد نصت المادة (١٦) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ على أن ((تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين ، وتكفل الدولة اتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق ذلك)). ، كما نصت المادة (٤) من قانون العمل العراقي على أنه ((... ، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما اي نوع من أنواع التمييز)).
- (٣) ينظر في ذلك : د. محمد علي الطائي ، قانون العمل (على وفق قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥) ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨ ، ص ٧ ، ٨ . و د. صبا نعمان رشيد ، المرجع السابق ، ص ٢٥. وقد عرفت المادة (١/خامسا) من قانون العمل العراقي العمل بأنه ((كل جهد انساني فكري أو جسماني يبذله العامل سواء أكان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم جزئي أم موسمي)).
- (٤) ينظر : د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، ط ٢ ، دار المحجة البيضاء ، بيروت ، ٢٠٠٨ ، ص ١٦١.
- (٥) ينظر : حسام عبد الأمير ، دور منظمة الأمم المتحدة في حماية حقوق الإنسان ، رسالة ماجستير ، المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٥ ، ص ١٥.
- (٦) ينظر في ذلك : أسامة ناظم سعدون ، الإسلام والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، رسالة ماجستير ، المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٥ ، ص ٧٧. وكذلك د. محمد علي الطائي ، قانون العمل (على وفق قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥) ، المرجع السابق ، ص ٩.
- (٧) ينظر : الطيب فرجان بن سليمان ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، ط ١ ، مكتبة الوفاء القانونية ، الاسكندرية ، ٢٠١٧ ، ص ١٨٦.
- (٨) الطيب فرجان بن سليمان ، المرجع نفسه ، ص ١٥٧.
- (٩) المادة (٢/١) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة.
- (١٠) المادة (٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر سنة ١٩٤٨ .
- (١١) المادة (١/٦) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر سنة ١٩٧٦.
- (١٢) ينظر: د. بسيوني محمد شريف ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان ، المجلد ٢ ، دار الشروق ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ١٤٣.
- (١٣) المادة (١) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل الصادر عام ١٩٦٥.
- (١٤) ينظر: د. أمين العضيلة ، الوجيز في حقوق الانسان وحرياته ، ط ١ ، دار رند للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠٠١ ، ص ٨٩.
- (١٥) نصت المادة (١/٦) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر سنة ١٩٧٦ على أن ((تعترف الدول الاطراف في هذا العهد بالحق في العمل ، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية ، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق)). .
- (١٦) فقد نصت المادة (٢٢/أولاً) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ الدائم على أن ((العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة)). كما نصت المادة (٤) من قانون العمل العراقي النافذ على أن ((العمل حق لكل مواطن قادر عليه...)).
- (١٧) المادة (٢) من اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل ، ومتابعته لسنة ١٩٩٨ ، ومراجعته لسنة ٢٠١٠.
- (١٨) وقد أشارت الأعمال التحضيرية لإعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الى أن ((الحقوق الأساسية ليست أساسية لأن الإعلان يقول ذلك ، فالإعلان ينص على أنها أساسية لكونها أساسية)).

(١٩) أشارت المادة (١/ب) من اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل لسنة ١٩٩٨ ، الى أنه ((يذكر بأن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات ، التي يقر بأنها اتفاقيات اساسية ، سواء داخل منظمة العمل الدولية أو خارجها)).

(٢٠) ينظر: ماجد نجم عيدان ، حق العمل في الشريعة والقانون الوضعي ، أطروحة دكتوراه ، جامعة النهريين ، كلية الحقوق ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٦ .

(٢١) ينظر : د. سعدي محمد الخطيب ، أسس حقوق الانسان في التشريع الديني والدولي ، ط ١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٠ ، ص ١١٩ .

(٢٢) اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل ومتابعته ، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في جنيف في دورته السادسة والثمانين ، المنعقد في حزيران ١٩٩٨ ، وتمت مراجعته في حزيران ٢٠١٠ .

(٢٣) المادة (٢) من اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل ومتابعته لسنة ١٩٩٨ ، ومراجعته لسنة ٢٠١٠ .

(٢٤) مكتب العمل الدولي ، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٧ ، جنيف ، ١٠ حزيران ٢٠٠٨ . وقد أشارت الأعمال التحضيرية لإعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الى أن الحقوق الأساسية ليست أساسية لأن الإعلان يقول ذلك ، فالإعلان ينص على أنها أساسية لكونها أساسية).

(٢٥) ورد في الفقرة الأولى من ديباجة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل أنه (ولما كان إنشاء منظمة العمل الدولية قائما على الاقتناع بأن اقامة العدالة الاجتماعية أمر اساسي من اجل توفير الظروف الكفيلة بتحقيق سلام عالمي دائم...).

(٢٦) ورد في الفقرة الثانية من ديباجة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل أنه (ولما كان النمو الاقتصادي امرا اساسيا ، ولكن غير كاف في حد ذاته لضمان العدالة والتقدم الاجتماعي واجتثاث الفقر ، مما يؤكد الحاجة الى أن تقوم منظمة العمل الدولية بالترويج لسياسات اجتماعية وطيدة وتعزيز العدالة والمؤسسات الديمقراطية...).

(٢٧) وقد أكدت ذلك المادة (١/أ) من اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل لسنة ١٩٩٨ بالنص على أنه ((يذكر بأن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت بمجموعها ، بانضمامها الى المنظمة بملء ارادتها بالمبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي اعلان فيلادلفيا ، وأنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها ، وبما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل منها)).

(٢٨) ورد ذلك في المادة (١/ب) من اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل لسنة ١٩٩٨ ، فنصت على أنه ((يذكر بأن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات ، التي يقر بأنها اتفاقيات اساسية ، سواء داخل منظمة العمل الدولية أو خارجها)).

(٢٩) ينظر: د. أحمد حسن البرعي ، اعلان المبادئ والحقوق الاساسية في العمل ، بحث منشور في كتاب الازهرام الاقتصادي ، القاهرة ، العدد ١٤٤ ، يناير ٢٠٠٠ ، ص ٢١ وما بعدها .

(٣٠) ينظر: د. محمد عبد الله الظاهر ، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل ، ط ١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٤ ، ص ٧٣ .

(٣١) وقد الزم دستور منظمة العمل الدولية في المادة (١٩) منه الدول التي لم تصدق على اتفاقية بما يأتي ((٥. حين يتعلق الأمر باتفاقية : هـ . اذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها على فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية ازاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية ، مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الاجراءات الادارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر ، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة)).

(٣٢) ينظر: د. يوسف إلياس ، تجربة المعايير الدولية والعربية وتقويمها وتطويرها ، ورقة عمل قدمت في الندوة الثنائية لمعايير العمل العربية والدولية في دمشق ، من ١٥ / ١٩ / ١٩٩٥ ، منشورات منظمة العمل العربية ، ١٩٩٥ ، ص ١١٨ .

(٣٣) مكتب العمل الدولي ، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٨٦ ، جنيف ، ١٨ حزيران ١٩٩٨ .

(٣٤) هذه الاتفاقيات هي : اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي ١٩٣٠ ، واتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ ، واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨ ، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩ ، واتفاقية المساواة في الأجر ١٩٥١ ، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة ١٩٥٨ ، واتفاقية الحد الأدنى للسنة ١٩٧٣ ، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩ .

(٣٥) المادة (١/ب) من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨ .

(٣٦) فقد نصت المادة (٢) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة ١٩٤٨ على أن ((للعمال وأصحاب العمل ، دون تمييز من اي نوع ، الحق في انشاء ما يختارونه هم انفسهم من منظمات ، ولهم كذلك ، دون ان يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية ، الحق في الانضمام الى تلك المنظمات وذلك دون ترخيص مسبق)). كما حددت المادة (١٠) منها معنى المنظمة بأنها ((... أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها)). وقد صدق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون رقم (٨٧) لسنة ٢٠١٧ من دون أن يعني ذلك اعترافا بإسرائيل ، أو الدخول بعلاقة معها. (المادة (٢) منه).

(٣٧) فقد نصت المادة (٣) من تلك الاتفاقية على أن ((١. لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها ، وانتخاب ممثليها في حرية تامة ، وتنظيم ادارتها ووجوه نشاطها ، وصياغة برامجها . ٢. تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة)).

(٣٨) ينظر : د. احمد زكي بدوي ، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية ، ط ١ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٦٥ ، ص ٢١٠ . وقد نصت المادة (١/١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩ (التي صدق عليها العراق عام ١٩٦٢) على أن ((يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي)).

(٣٩) المادة (٢/١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩ .
(٤٠) المادة (٢) من الاتفاقية نفسها .

(٤١) نصت المادة (٤) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة ١٩٤٨ على أن ((لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة ادارية)).

(٤٢) المادتان (٥،٦) من الاتفاقية نفسها .

(٤٣) المادة (٨) من الاتفاقية نفسها .

(٤٤) نصت المادة (١١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة ١٩٤٨ على أن ((يتعهد كل عضو من اعضاء منظمة العمل الدولية ... باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية)). ولم يجز العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ (المادة ٣/٨)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة ١٩٦٦ (المادة ٣/٢٢) للدول الأطراف في تلك الاتفاقية ((... اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها ، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها ، ان تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية)).

(٤٥) د. احمد زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص ٢١١ . وقد نصت المادة (٤) من اتفاقية العمل الدولية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩ على أن ((تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية)).

(٤٦) وقد اشار اعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ في (ثالثا/هـ) الى ضرورة ((الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية ، وتعاون الادارة والعمال من اجل التحسين المتواصل لكفاءة الانتاج ، وتعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية)).

(٤٧) ينظر : ايمان النميس ، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر ، بحث منشور على الموقع الالكتروني (ناشري) www.Nashiri.Net ، ٢٠١٤ ، ص ٧٠ .

وتعد الحقوق النقابية من حقوق الانسان التي وردت في المادة (٤/٢٣) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة ١٩٤٨ ، فنصت على أن ((لكل شخص حق انشاء النقابات مع اخرين والانضمام اليها من اجل حماية مصالحه)). كما اشارت المادة (٨ /أ) من العهد الدولي الخاص

بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ ، والمادة (١/٢٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة ١٩٦٦ الى ذلك ايضا.

(٤٨) بالرغم من الجهود المبذولة من منظمة العمل الدولية في هذا المجال إلا أن هناك العديد من الدول العربية لم تصدق بعد على اتفاقية الحرية النقابية. ينظر تفاصيل ذلك : مكتب العمل الدولي ، المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية ، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل ، الدوحة ، قطر ، ٢٠٠٨ .

(٤٩) المادة (١/٢) من اتفاقية العمل الدولية رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري أو الإلزامي. وصدق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون رقم (٦٠) لسنة ١٩٦٢. وقد أكد بروتوكول عام ٢٠١٤ المكمل لاتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي لعام ١٩٣٠ (الذي صدق عليه العراق بالقانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٩) تعريف العمل الجبري أو الإلزامي الوارد في الاتفاقية ، وذلك في المادة (٣/١) منه.

(٥٠) نصت المادة (١/١) من الاتفاقية نفسها على أن ((تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية ... بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل اشكاله حذرا تاما في اقرب وقت ممكن)). وأكد ذلك بروتوكول ٢٠١٤ المكمل للاتفاقية في المادة (٥) منه. كما نصت المادة (٢) من اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٥) لسنة ١٩٥٧ بشأن الغاء العمل الجبري على أن ((تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية ... باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الالغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري ...)).

(٥١) نصت المادة (١) من اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٥) لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري على أن ((تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر اي شكل من اشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء اليه أ. كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق اراء سياسية أو اراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الراء. ب. كأسلوب لحشد الايدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية. ج. كوسيلة لفرض الانضباط على الايدي العاملة. د. كعقاب على المشاركة في اضرابات. هـ. كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني)).

(٥٢) منظمة العمل الدولية ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، اثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية ، بيروت ، ٢٠٠٩ .
(٥٣) مكتب العمل الدولي ، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٣ ، جنيف ، ٢٠٠٥ .

(٥٤) مكتب العمل الدولي ، تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٣ ، جنيف ، ٢٠١٤ .
(٥٥) المادة (٢/٤) من بروتوكول ٢٠١٤ المكمل لاتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠ .

(٥٦) من ذلك مثلا قانون مكافحة الاتجار بالبشر العراقي رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٢ النافذ.

(٥٧) ينظر في ذلك : د. عبد القادر الشخيلي ، جرائم الاتجار بالأشخاص والأعضاء البشرية وعقوباتها في الشريعة والقوانين العربية والقانون الدولي ، ط ١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٩ ، ص ٨٨ ، ٨٩ . وقد قدرت منظمة العمل الدولية في تقرير لها عام ٢٠٠٥ أن أكثر من (١٢,٣) مليون شخصا على الأقل من الرجال والنساء ، والأطفال هم من ضحايا العمل الجبري. ويوجد (٩,٨) مليون شخصا منهم في الاقتصاد الخاص. وتقدر الأرباح السنوية غير المشروعة الناجمة عن الاتجار لغرض الاستغلال الجنسي ، والاستغلال في العمل بما يناهز (٣٢) مليار دولارا أمريكيا. وتقدر خسارة ضحايا العمل الجبري بما لا تقل عن (٢١) مليار دولارا أمريكيا سنويا من الدخل بسبب عدم دفع الأجور ، ورسوم التوظيف. للمزيد حول ذلك ينظر : مكتب العمل الدولي ، ثمن الإكراه ، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، التقرير الأول (ب) ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٨ ، جنيف ، ٢٠٠٩ .

(٥٨) نصت المادة (٤) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على انه ((لا يجوز استرقاق احد أو استعباده ، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما)). وقد حظرت اتفاقية الرق عام ١٩٢٦ ، والاتفاقية التكميلية لإلغاء الرق وتجارة الرق والنظم والعادات المشابهة للرق عام ١٩٥٦ جميع اشكال الرق والعبودية بما في ذلك العمل سدادا لدين ، والقنانة ، وأشكال الزواج الاستعبادي ، واستغلال الاطفال. ينظر ذلك : مكتب العمل الدولي ، تعزيز الاجراءات لوضع حد للعمل الجبري ، التقرير الرابع (١) ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٣ ، جنيف ، ٢٠١٤ .
(٥٩) يعد هذا البروتوكول مكملا لاتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية. (المادة ١/١) منه. ويهدف الى ((أ. منع ومكافحة الاتجار بالأشخاص ، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والأطفال. ب. حماية ضحايا ذلك الاتجار ومساعدتهم ، مع احترام كامل

لحقوقهم الانسانية. ج . تعزيز التعاون بين الدول الأطراف على تحقيق تلك الأهداف)). المادة (٢) منه. وقد قدمت المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الانسان توصياتها بشأن الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٢ بإدماج منظور حقوق الانسان بجميع الجهود المبذولة في مكافحة الاتجار. ينظر : مكتب العمل الدولي ، تعزيز الاجراءات لوضع حد للعمل الجبري ، التقرير الرابع (١) ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٣ ، جنيف ، ٢٠١٤ .

(٦٠) المادة (١/٣) من بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال لسنة ٢٠٠٠ ، ويعد تجنيد الطفل ، الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة من عمره ، أو نقله ، أو ترحيله ، أو ايوائه ، أو استقبله لغرض استغلاله من قبيل الاتجار بالأشخاص بحسب ما قرره البروتوكول في المادة (٣/ج،د). ينظر تفاصيل ذلك : مكتب العمل الدولي - جنيف - ، حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين ، ط٢ ، بيروت ، ٢٠١٢ ، ص١٥ . وقد أخذ المشرع العراقي بما ورد في هذا البروتوكول في قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٢ النافذ .

(٦١) المادة (٢/٥) من البروتوكول المذكور .

(٦٢) المادة (٩) من البروتوكول المذكور .

(٦٣) المواد (٣) و (١١) و (٣٠/٣ ج) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الشعوب الاصلية والقبلية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ .

(٦٤) المواد (١/١) و (١/٢) و (١/٥) من اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل الجبري أو الالزامي رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ .

(٦٥) المادة (١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن تحريم العمل الجبري رقم (١٠٥) لسنة ١٩٥٧ . وأشار الى ذلك ايضا : د. احمد زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص٥٤ .

(٦٦) المادة (١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم (١٧٧) لسنة ١٩٩٦ . وقد عرفت المادة (١) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١ العمل المنزلي بأنه ((... العمل المؤدى في اسرة أو أسر أو من اجل اسرة أو أسر)). وعرفت العامل المنزلي بأنه ((أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في اطار علاقة استخدام)). ولا يعد عاملا منزليا وفقا لمنطوق هذه المادة ((أي شخص يؤدي عملا منزليا من حين الى اخر او على نحو متقطع فقط وليس على اساس مهني)).

(٦٧) نصت المادة (٥) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على انه ((لا يجوز اخضاع احد للتعذيب ولا للمعاملة ، أو العقوبة القاسية ، أو اللاانسانية ، أو الحاطة بالكرامة)).

(٦٨) رصدت منظمة العمل الدولية حالات لنساء غادرن بلادهن على افتراض استخدامهن كعاملات في المنازل ، وإذا بهن يتعرضن للاستغلال الجنسي عنوة من قبل مستخدميهن . ويتبين ذلك مما ورد في ديباجة اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١ .

(٦٩) المواد (٦) و (١٠) و (١١) من اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١ بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين .

(٧٠) المواد (١) و (٣) و (٥) من اتفاقية الهجرة في اوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين رقم (١٤٣) لسنة ١٩٧٥ . والعمال المهاجر وفقا لمنطوق هذه الاتفاقية هو كل شخص ((... يهاجر أو هاجر من بلد الى بلد اخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص ...)). ولا يشمل ذلك عمال الحدود ، والفنانين ، وأصحاب المهن الحرة الذين دخلوا البلد لفترة قصيرة ، وعمال البحر ، والأشخاص القادمين خصيصا بقصد التدريب أو التعليم ، وعمال المنظمات أو المنشآت العاملة في بلد ما بصفة مؤقتة. المادة (١١) منها. كما عرفت المادة (٢) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد اسرهم رقم (١٥٨) لسنة ١٩٩٠ العمال المهاجرين ، وحددت الفئات المستثناة منهم .

(٧١) المادة (٦) من اتفاقية العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) رقم (٩٧) لسنة ١٩٤٩ .

(٧٢) كما يمكن استغلال الاطفال جنسيا مقابل حصولهم على حاجاتهم الضرورية كالمأكل والمأوى. وقد أشار الاعلان العالمي لمناهضة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال لسنة ١٩٩٦ الى أن الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال هو كل استغلال جنسي يمارسه بالغون مقابل اجر نقدي أو عيني يسد لطفل ، أو لشخص ثالث ، أو أكثر ، فيعامل الطفل على انه سلعة جنسية يمكن استغلاله لأغراض تجارية. أشار الى ذلك : مكتب العمل الدولي - جنيف - ، حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين ، ط٢ ، بيروت ، ٢٠١٢ ، ص٣٠ . وكذلك : د. عبد القادر الشخيلي ، المرجع السابق ، ص٢٩ .

(٧٣) مكتب العمل الدولي ، قرار بشأن المناقشة المتكررة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠١ ، جنيف ، ٢٠١٢ .

(٧٤) محضر اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر لغرض الاستغلال في العمل ، الدورة ٣١٧ ، جنيف ، ٢٠١٣ .
(٧٥) المادة (٢) من اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ .

(٧٦) المادة (١) من اتفاقية حقوق الطفل لعام ١٩٨٩ . وصدق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون رقم (٣) لسنة ١٩٩٤ . وكذلك المادة (٢) من اتفاقية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ . وصدق العراق عليها بالقانون رقم (٩) لسنة ٢٠٠١ مع التوصية الدولية الملحقة بها رقم (١٩٠) .

(٧٧) ينظر : د. زروال عبد الحميد ، تشغيل الاطفال آفة عالمية ، بحث منشور في مجلة منظمة المحامين ، الجزائر ، العدد ٦ ، ٢٠٠٧ ، ص ٤٠ .

(٧٨) المادة (١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ . وصدق العراق عليها بالقانون رقم (٩١) لسنة ١٩٧٨ .

(٧٩) ينظر : د. ماهر عبد شويش و د. محمد علي الطائي ، ضمانات تشغيل الأحداث في التشريعات العمالية. دراسة مقارنة - بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، العدد (١٩) ، بغداد ، ١٩٨٧ ، ص ٣٣ .

(٨٠) ينظر في تلك الاتفاقية : د. رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٥ ، ج ٣ ، ص ٧٩ وما بعدها . وكذلك المادة (١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ ، والمادة (١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ .

(٨١) المادة (٣) من اتفاقية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ .
(٨٢) وقد مورست الكثير من تلك الافعال الاجرامية بحق عدد من الاطفال من قبل التنظيمات الارهابية والعصابات الاجرامية منذ زمن ليس ببعيد ، وذلك بتجنيد الأطفال كرها تحت تهديد القتل ، وزجهم في مواجهات مسلحة خارج اراذتهم ، وتفوق قوتهم . كما قاموا ببيعهم ، والاتجار بهم ، أو بأعضائهم البشرية شأنهم في ذلك شأن أية سلعة تباع وتشتري في السوق ، مما يشكل خرقا واضحا لمبادئ حقوق الانسان . فقد نصت المادة (٢/٢٥) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على انه ((للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين . ولجميع الاطفال حق التمتع بذات الحماية الاجتماعية سواء ولدوا في اطار الزواج أو خارج هذا الاطار)).

(٨٣) المادة (٤) من اتفاقية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ .
(٨٤) الفقرة (٤) من توصية منظمة العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩ .

(٨٥) الفقرة (٣) من توصية منظمة العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩ .

(٨٦) وقد نصت المادة (٢) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الفحص الطبي الاجباري للأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن رقم (١٦) لسنة ١٩٢١ على انه ((لا يجوز استخدام أي أطفال أو أحداث تقل سنهم عن الثامنة عشرة على ظهر أي سفينة . فيما عدا السفن التي لا يعمل عليها سوى افراد من نفس الأسرة . إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم لهذا العمل ، وموقعة من طبيب معتمد من السلطة المختصة)). كما نصت المادة (٣) منها على انه ((لا يجوز ان يستمر استخدام أي من هؤلاء الأطفال أو الأحداث في العمل البحري إلا اذا اعيد فحصهم طبيا على فترات لا تتجاوز كل منها سنة واحدة ، وبعد تقديم شهادة طبية بعد كل مرة يجري فيها هذا الفحص الطبي تثبت لياقتهم للعمل البحري...)).

(٨٧) وقد اشترطت المادة (٢) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة رقم (٧٧) لسنة ١٩٤٦ ، والمادة (٢) من اتفاقية الفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٦ اجراء الفحص الطبي الدقيق للأطفال والأحداث والشباب الذين تقل اعمارهم عن (١٨) سنة العاملين في المنشآت الصناعية وغير الصناعية . ينظر في ذلك : د. عصام انور سليم ، حقوق الطفل ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠٠١ ، ص ٢٣٧ .

- (٨٨) المادة (٢) من اتفاقية العمل الدولية بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة رقم (٦) لسنة ١٩١٩. وجعلت المادة (١/٣) من هذه الاتفاقية مدة الليل تبدأ من الساعة العاشرة مساء الى الساعة الخامسة صباحا. وتمت مراجعة هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٨ لتجعل مدة الليل تبدأ من الساعة العاشرة مساء الى الساعة السادسة صباحا. المادة (٢) منها. كما لا يجوز تشغيل الاطفال الذين نقل اعمارهم عن اربعة عشر سنة ليلا في القطاعات غير الصناعية من الساعة الثامنة مساء الى الثامنة صباحا ، بموجب المادة (٢) من اتفاقية تقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية رقم (٧٩) لسنة ١٩٤٦.
- (٨٩) المادتان (٥ ، ٦) من اتفاقية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩.
- (٩٠) المادة (٨) من اتفاقية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩.
- (٩١) المادة (٧) من اتفاقية العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩.
- (٩٢) المادة (١/١. أ) من اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة. وانضم العراق اليها عام ١٩٥٩. وكذلك المادة (١) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لسنة ١٩٦٢. وانضم العراق اليها عام ١٩٩٢.
- (٩٣) ينظر في ذلك : د. محمود محمد الامام ، التنمية والتشغيل ، بحث منشور في مجلة العمل العربي ، العدد ٨٦ ، ٢٠٠٩ ، ص ٨٨. وكذلك : الطيب فرجان بن سليمان ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ، ١٠٧. وكذلك : د. احمد زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص ٥٩.
- (٩٤) المادة (ثانيا/أ) من الاعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٤٤. وأشار الى ذلك ايضا : د. احمد زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص ٥٩ ، ٦٠.
- (٩٥) نصت المادة (٢) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على ان ((لكل انسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الاعلان ، دونما تمييز من أي نوع ، ولاسيما التمييز بسبب العنصر ، أو اللون ، أو الجنس ، أو اللغة ، أو الدين ، أو الرأي سياسيا وغير سياسي ، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي ، أو الثروة ، أو المولد ، أو أي وضع اخر. =
- = فضلا عن ذلك لا يجوز التمييز على اساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الاقليم الذي ينتمي اليه الشخص ، سواء أكان مستقلا أو موضوعا تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعا لأي قيد اخر على سيادته)).
- (٩٦) المادة (٢) من اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- (٩٧) المادة (٣) من الاتفاقية نفسها.
- (٩٨) المادة (٣/١) من الاتفاقية نفسها.
- (٩٩) المادة (١/١. ب) من الاتفاقية نفسها.
- (١٠٠) المادة (٢/١) من الاتفاقية نفسها.
- (١٠١) المادة (٤) من اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة..
- (١٠٢) المادة (١/٥) من الاتفاقية نفسها.
- (١٠٣) المادة (٢/٥) من الاتفاقية نفسها.
- (١٠٤) مكتب العمل الدولي ، المساواة في العمل . التحدي المستمر. التقرير العالمي بموجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، التقرير الأول ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٠ ، جنيف ، ٢٠١١.
- (١٠٥) مكتب العمل الدولي ، التقرير السادس حول أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنيين ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩١ ، جنيف ، ٢٠٠٣.
- (١٠٦) مكتب العمل الدولي - جنيف - ، حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين ، ط ٢ ، بيروت ، ٢٠١٢ ، ص ١٧٧.
- (١٠٧) المادة (٣) من اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين (العمال ذوو المسؤوليات العائلية) رقم (١٥٦) لسنة ١٩٨١.
- (١٠٨) نصت المادة (٧/٤) من اتفاقية العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (مراجعة) رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ على أن ((تدفع أي اشتراكات مستحقة بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الاجباري يقدم اعانات امومة ، وأي ضرائب تحتسب على اساس جداول الاجور وتستقطع لأغراض

تقديم هذه الاعانات ، لجميع الرجال والنساء المستخدمين في المنشآت المعنية ، دون تمييز على اساس الجنس ، وذلك سواء كان يدفعها صاحب العمل والمستخدمين أو صاحب العمل وحده)). وصدق العراق عليها بالقانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠١٩ .

(١٠٩) المادة (١/ب) من اتفاقية مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ . والأجر ، بموجب المادة (١/أ) من هذه الاتفاقية ، هو كل ما يدفعه صاحب العمل الى العمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، نقداً أو عينا ، مقابل استخدامه له . كما أشار الاعلان العالمي لحقوق الانسان الى ان ((الجميع الافراد ، دون اي تمييز ، الحق في اجر متساو على العمل المتساوي)). المادة (٢/٢٣) منه .

(١١٠) المادة (٢) من اتفاقية مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ . وكذلك المادة (٥) من التوصية رقم (٩٠) لسنة ١٩٥١ بشأن تكافؤ اجور العمال والعاملات عند تماثل العمل . وصدق العراق على هذه الاتفاقية والتوصية رقم (٩٠) بالقانون رقم (٧٣) لسنة ١٩٦٣ . وأشار الى ذلك ايضا : د. احمد زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص ٦٠ .

(١١١) مكتب العمل الدولي ، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل . من الالتزام الى العمل . المناقشة المتكررة بموجب اعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية ومتابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، التقرير السادس ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠١ ، جنيف ، ٢٠١٢ .

(١١٢) مكتب العمل الدولي ، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل . من الالتزام الى العمل . المرجع نفسه .

(١١٣) نصت المادة (٣) من اتفاقية العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي رقم (١١٨) لسنة ١٩٦٢ على أن ((١) على كل دولة عضو تسري فيها الاتفاقية ، ان تكفل على اراضيها لرعايا أية دولة عضو اخرى تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها ايضا ، مساواتهم في المعاملة مع رعاياها بموجب تشريعها ، فيما يتعلق بكل من التغطية والحق في الاعانات بخصوص كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي قبلت بشأنه الالتزامات الناشئة من هذه الاتفاقية .

٣. لا تتضمن الفقرات السابقة من هذه المادة ما يلزم أية دولة عضو بأن تطبق احكامها فيما يتعلق بإعانات فرع معين من فروع الضمان الاجتماعي ، على رعايا دولة عضو اخرى يوجد فيها تشريع يتعلق بهذا الفرع ولكنها لا تكفل المساواة في المعاملة فيما يتعلق بهذه الاعانات لرعايا الدولة العضو الاولى)). وصدق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون رقم (١٦٦) لسنة ١٩٧٨ .

(١١٤) المحامية سحر مهدي الياسري ، التمييز في الاستخدام والمهنة بسبب الدين ، دراسة منشورة على موقعها الالكتروني (الحوار المتمدن) m.alhewar.org.

(١١٥) سحر مهدي الياسري ، التمييز في الاستخدام والمهنة بسبب الرأي السياسي ، دراسة منشورة على موقعها الالكتروني (الحوار المتمدن) m.alhewar.org.

(١١٦) سحر مهدي الياسري ، التمييز في الاستخدام والمهنة بسبب محددات السن ، دراسة منشورة على الموقع الالكتروني (بنات الراقدين) brob.org.

(١١٧) سحر مهدي الياسري ، التمييز في الاستخدام والمهنة بسبب الاعاقة ، دراسة منشورة على الموقع الالكتروني (الحوار المتمدن) m.alhewar.org.

(١١٨) ينظر : تقرير منظمة العمل الدولية حول حقوق الاشخاص المعوقين في العمل اللائق ، جنيف ، ٢٠٠٧ .

(١١٩) المادة (٤) من اتفاقية العمل الدولية بشأن منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية رقم (١٤١) لسنة ١٩٧٥ .

(١٢٠) المادة (٥/١) من اتفاقية العمل الدولية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٥ . وصدق العراق عليها بالقانون رقم (١٠٨) لسنة ١٩٧٨ .

(١٢١) المادة (١/١٤) من اتفاقية العمل الدولية بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية رقم (١١٧) لسنة ١٩٦٢ .

(١٢٢) المادة (٤) من اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم (١٧٧) لسنة ١٩٩٦ .

(١٢٣) نصت المادة (٢) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ على أنه ((يهدف هذا القانون الى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كلا منهما ، وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية ، والمساواة ،

وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني ، وتحقيق حقوق الانسان ، والحريات الأساسية ، وتنظيم عمل الأجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق ، وتنفيذ أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً) .
(١٢٤) المادة (٦) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(١٢٥) نصت المادة (٢٢) من دستور جمهورية العراق الدائم لعام ٢٠٠٥ على أن ((أولاً. العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة. ثانياً. ينظم القانون ، العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية ، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية)).
(١٢٦) المادة (٩) من قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧ النافذ.

(١٢٧) المادة (١٠/أولاً و ثانياً) من القانون نفسه. ويتكون الهيكل التنظيمي للنقابة من الهيئة العامة (وهي اعلى سلطة في النقابة) ، ومكتب النقابة (وهو الجهاز التنفيذي للنقابة) بحسب ما ورد في المادتين (١٥،١٤) من قانون التنظيم النقابي للعمال. وأجاز القانون نفسه في المادة (٥/أولاً) منه لعمال المهن الذين لا يقل عددهم عن خمسين عاملاً في مشروع واحد أو أكثر تأسيس لجنة نقابية. وتمثل ((... الوحدة الأساسية للتنظيمات النقابية في العراق)) بمقتضى نص المادة (٤) من القانون المذكور. كما اجاز القانون في المادة (١٧) منه للعمال تأسيس اتحادات نقابية على مستوى المحافظات تتكون من نقابتين أو اكثر في نطاق المحافظة الواحدة. ويعد الاتحاد العام لنقابات العمال الهيئة العليا للتنظيمات النقابية في البلد ، ويتولى قيادة الحركة النقابية العمالية فيه. (المادة ٢١ من القانون المذكور). ينظر تفاصيل ذلك : د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ٢٠٠٨ ، ص ١٥٢ وما بعدها. وكذلك : د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، المرجع السابق ، ٢٠١٨ ، ص ١٦١ وما بعدها.

(١٢٨) ينظر : د. صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، بغداد ، ٢٠١٠ ، ص ١٠٤.

(١٢٩) المادة (٢٢/ثالثاً) من دستور جمهورية العراق الدائم لسنة ٢٠٠٥. وأكدت ذلك ايضا المادة (٤٢) من قانون العمل العراقي النافذ لعام ٢٠١٥ التي نصت على أن ((أولاً. يتمتع العامل بالحقوق الآتية : ك . حرية تأسيس النقابات والانتماء اليها)). وقد جعل قانون التنظيم النقابي للعمال حق الانتماء الى النقابة لمن بلغ سن الرشد ، فنص في المادة (٢٨) على أن ((لكل عامل بلغ الثامنة عشرة من العمر ، حق الانتماء الى لجنة نقابية أو نقابة مهنته ، ولا يجوز له ان ينتسب لأكثر من لجنة أو نقابة واحدة)).
(١٣٠) نشر القانون في الوقائع العراقية بالعدد ٤٤٧٧ في ١٥ / ١ / ٢٠١٨ .

(١٣١) ينظر : د. عدنان العابد ود. يوسف الياص ، قانون العمل ، ط ٢ ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٠٩ ، ص ١٩. وقد نصت المادة (٦/أولاً) من قانون العمل النافذ على أن ((حرية العمل مصنونة ولا يجوز تقييد أو انكار الحق في العمل ، وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج ، وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية فيه ، سواء كان في القانون أو التطبيق ، والتي تشمل : أولاً. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية)).

(١٣٢) ينظر : المحامي. غالب حسن التميمي ، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٩ ، ص ٢٥٥ .

(١٣٣) د. عدنان العابد ود. يوسف الياص ، المرجع السابق ، ص ١٦١. وقد قررت المادة (١٤٨/١ ثالثاً) من قانون العمل أن ((يتم التفاوض بين ممثلي التنظيم النقابي في المشروع والنقابة المعنية وبين صاحب العمل)). ولا نرى ضرورة لهذا النص ما دامت المادة (١٤٦/١ ثانياً) من القانون نفسه قد حددت الأطراف المتفاوضة. لذلك يفضل بالمشروع العراقي الغائه تجنباً للتكرار.

(١٣٤) المادة (١٤٨/١ خامساً) من القانون نفسه.

(١٣٥) نصت المادة (٤٢/أولاً) من قانون العمل على ان ((يتمتع العامل بالحقوق الآتية : ط . المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه)).
(١٣٦) المادة (١/سنة عشر) من قانون العمل. وأشارت المادة (١٤٦/١ ثانياً) من القانون نفسه الى اطراف المفاوضة الجماعية ، فنصت على أن ((تتكون أطراف المفاوضة الجماعية من المنظمات العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين ، في حال غياب منظمات العمال ، وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو منظماتهم)). ينظر في ذلك : د. صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٦٧ وما بعدها.

(١٣٧) المادة (١٤٧/١ ثانياً) من قانون العمل.

(١٣٨) المادة (١٤٧/١ أولاً) من قانون العمل.

- (١٣٩) المادة (١٤٦/أ) من القانون نفسه.
- (١٤٠) المادة (١/سابع عشر) من قانون العمل. للمزيد من التفاصيل ينظر : د. صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٢١٦ وما بعدها. وكذلك : د. صبا نعمان رشيد ، محاضرات في القانون الاجتماعي ، ط ١ ، دار العباد للطباعة والنشر ، بغداد ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٢.
- (١٤١) نصت على تلك الأحكام المادة (١٤/أ ، ثانيا) من قانون العمل العراقي. ينظر : د. صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٢٩.
- (١٤٢) حكم محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد ١٠٢٠ / الهيئة المدنية / ٢٠١٤ في ١١ / ٩ / ٢٠١٤. اشار له : المحامي . غالب حسن التميمي ، المرجع السابق ، ص ٣٢ ، ٣٣.
- (١٤٣) حكم محكمة التمييز الاتحادية ذي العدد ١٧٩٣ / الهيئة المدنية / منقول / ٢٠١٢ في ٢ / ١٠ / ٢٠١٢ . اشار له : المحامي . غالب حسن التميمي ، المرجع السابق ، ص ٣٤ ، ٣٥.
- (١٤٤) فقد نصت المادة (٨/ثانيا) من قانون العمل على أن ((يحظر هذا القانون رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه الى النقابة أو التخلي عن عضويته فيها)). ينظر : المحامي. غالب حسن التميمي ، المرجع السابق ، ص ٢٥٥.
- (١٤٥) المادة (١) من اتفاقية العمل العربية بشأن المفاوضات الجماعية لعام ١٩٧٩ ، والمادة (١٤٧/ثانيا) من قانون العمل العراقي النافذ. وصدق العراق عليها بالقانون رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٠.
- (١٤٦) المادة (١١) من اتفاقية العمل العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية لسنة ١٩٧٧. وصدق العراق عليها بالقانون رقم (٨) لسنة ١٩٧٩.
- (١٤٧) المادة (١/ثاني عشر) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (١٤٨) المادة (٣٧/ثالثا) من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ ، كما عاقبت المادة (٣٢١) من قانون العقوبات العراقي النافذ رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل ، ((بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين أو بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة له شأن في استخدام العمال في أشغال تتعلق بوظيفته احتجز لنفسه كل أو بعض ما يستحقه العمال الذين استخدمهم من أجور ونحوها أو استخدم عمالا سخرة وأخذ أجورهم لنفسه...)).
- (١٤٩) المادة (١٠/ثانيا) من قانون العمل النافذ.
- (١٥٠) د. صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٢٨.
- (١٥١) المادة (٩/أولا) من قانون العمل.
- (١٥٢) انضم العراق الى اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل الاجباري أو الالزامي لسنة ١٩٣٠ بالقانون رقم (٦٠) لسنة ١٩٦٢ ، وصدق على البروتوكول المكمل لها بالقانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٩ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٤٥٦٠ في ٢٨ / ١٠ / ٢٠١٩ .
- (١٥٣) د. صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٢٨.
- (١٥٤) المادة (٩/ثانيا) من قانون العمل.
- (١٥٥) يقوم نظام الرق على اساس علاقة التبعية الدائمة بين العبد وسيده ، فكان الرقيق عبدا مملوكا لسيده مجردا من الشخصية القانونية ، و يعامل معاملة الأشياء لا الأشخاص بحيث يباع ويشترى شأنه شأن أي سلعة من السيد المالك . ينظر تفاصيل ذلك : د. جلال القرشي ، شرح قانون العمل ، بغداد ، ١٩٧٢ ، ص ١٣.
- (١٥٦) نصت المادة (٣٧/ثالثا) من الدستور العراقي الدائم على أن ((يحرم العمل القسري (السخرة) ، والعبودية ، وتجارة العبيد (الرقيق) ، ...)).
- (١٥٧) ينظر : د. عبد القادر الشخلي ، المرجع السابق ، ص ١٩. وكذلك المادة (٩/أولا. أ) من قانون العمل.
- (١٥٨) المادة (٩/أولا. ب) من قانون العمل.
- (١٥٩) د. صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٢٨. وقد نصت المادة (١١/أولا) من قانون العمل على أن ((للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى أي شكل من اشكال العمل الجبري...)).
- (١٦٠) المادة (٩/أولا. ج) من قانون العمل.
- (١٦١) المادة (٣٧/ثالثا) من الدستور العراقي الدائم لعام ٢٠٠٥.

- (١٦٢) المادتان (٦٥) من قانون مكافحة الاتجار بالبشر النافذ رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٢ ، وتصل العقوبة الى الاعدام اذا أدت الجريمة الى موت المجنى عليه حسب المادة (٨) من القانون نفسه.
- (١٦٣) المادة (١/أولاً) من قانون مكافحة الاتجار بالبشر.
- (١٦٤) المادة (٤/أولاً) من القانون نفسه.
- (١٦٥) المادة (٣) من القانون نفسه.
- (١٦٦) المادة (١١) من القانون نفسه.
- (١٦٧) ويعد الاتجار بالأشخاص والعمال المهاجرين عملاً جبرياً بمقتضى نص المادة (٩/أولاً) من قانون العمل ، فنصت على أن ((يحظر هذا القانون العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله ، منها : ج . المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري)).
- (١٦٨) فقد نصت المادة (٣٠) من قانون العمل على أنه ((يحظر على الإدارات وأصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي بأي صفة ما لم يكن حاصلًا على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم ...)). كما نصت المادة (٣١) منه على أنه ((يحظر على العامل الاجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على اجازة عمل)). ونشير الى ان المادة (١/ثالث وعشرون) من قانون العمل عرفت العامل الأجنبي بأنه ((كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل ، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص)).
- (١٦٩) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ٢٠١٨ ، ص ٨٧. وقد اشارت الى ذلك المادة (٦/ثانياً) من تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ .
- (١٧٠) للمزيد حول الموضوع ينظر : الجمعية العامة للأمم المتحدة ، تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، الدورة ٦٤ ، ملحق ٤٨ ، نيويورك ، ٢٠٠٩ .
- (١٧١) المادة (٣٧/ثالثاً) من الدستور الحالي.
- (١٧٢) المادة (١٠/أولاً) من قانون العمل النافذ.
- (١٧٣) المادة (١٠/ثانياً) من قانون العمل. وقد أعطى القانون للعامل حق العمل في بيئة عمل خالية من التحرش وذلك في المادة (٤٢/أولاً د.) من القانون نفسه.
- (١٧٤) المادة (١١) من قانون العمل.
- (١٧٥) المادة (٩/أولاً د.) من قانون العمل النافذ. ولا يعد من قبيل العمل المنزلي عمل العاملات ، والأحداث الذين تزيد اعمارهم على (١٥) سنة في وسط عائلي يعمل فيه افراد الأسرة تحت ادارة واشراف الزوج ، أو الأب ، أو الأم ، أو الأخ بمقتضى نص المادة (٩٣) و (١٠٣) من قانون العمل النافذ. ينظر في ذلك : د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ٢٠١٨ ، ص ٤٢ ، ٤٣ .
- (١٧٦) ينظر : بنود اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) لسنة ٢٠١١ .
- (١٧٧) المادة (١/حادي وعشرون) من قانون العمل النافذ.
- (١٧٨) المادة (١/عشرون) من القانون نفسه.
- (١٧٩) المادة (٧) من القانون نفسه.
- (١٨٠) المادة (٦) من قانون العمل.
- (١٨١) المادة (١١/أولاً) من القانون نفسه.
- (١٨٢) المادة (١١/ثانياً) من القانون نفسه.
- (١٨٣) المادة (١٤/ثالثاً) من قانون العمل.
- (١٨٤) د. صبا نعمان رشيد ، محاضرات في القانون الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص ٧٦. وقد اشارت الى تلك الأفعال المادة (٣) من اتفاقية العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩ . وقد حظرت المادة (٩٥) من قانون العمل تشغيل الأحداث في الأعمال الضارة بهم حماية لهم. فنصت على ان ((أولاً. يحظر تشغيل الأحداث ، أو دخولهم مواقع العمل ، في الأعمال التي قد تضر طبيعتها أو ظروف العمل بها بصحتهم ، أو سلامتهم ، أو أخلاقهم)).

- (١٨٥) ينظر : قاسم عبود الدباغ ، التسول والانحراف عند الأطفال في العراق ، دراسة صادرة عن دائرة التنمية البشرية في وزارة التخطيط ، ٢٠٠٩ ، ص ١٥ .
- (١٨٦) ينظر : د. سميرة عبد الحسين كاظم ، عمالة الأطفال في العراق ، بحث منشور في مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد ٣٠ ، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات ، ص ١٧٥ . ١٧٦ .
- (١٨٧) وقد نصت المادة (٢٩/ثالثا) من الدستور العراقي القائم على أن ((يحظر الاستغلال الاقتصادي للأطفال بصورة كافة ، وتتخذ الدولة الاجراء الكفيل بحمايتهم)) .
- (١٨٨) المادة (٣٩٠ / ١) من قانون العقوبات العراقي النافذ .
- (١٨٩) المادة (٣٩٢) من القانون نفسه .
- (١٩٠) المادة (٣٩٠ / ٢) من القانون نفسه .
- (١٩١) المادة (٢٤) من قانون رعاية الاحداث العراقي رقم (٧٦) لسنة ١٩٨٣ النافذ .
- (١٩٢) المادة (٢٩) من القانون نفسه .
- (١٩٣) د. صبا نعمان رشيد ، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٢٨ . وأشارت الى ذلك المادة (٤) من قانون العمل النافذ .
- (١٩٤) المادة (٦) من قانون العمل .
- (١٩٥) المادة (٨/أولا) من قانون العمل .
- (١٩٦) المادة (١٤) من الدستور العراقي الحالي .
- (١٩٧) المادة (٣٨/أولا) من الدستور الحالي .
- (١٩٨) المادة (٤٢/أولا . ج) من قانون العمل النافذ .
- (١٩٩) المادة (٤٨/أولا . هـ) من القانون نفسه .
- (٢٠٠) المادة (١/خامس وعشرون) من القانون نفسه .
- (٢٠١) المادة (١/سادس وعشرون) من قانون العمل .
- (٢٠٢) المادة (٨/ثالثا) من قانون العمل .
- (٢٠٣) المادة (٤٨/ثانيا . ن) من القانون نفسه .
- (٢٠٤) المادة (١١) من القانون نفسه . وقد جعل المشرع العراقي دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة ، وذلك في المادة (١٦٦/ثالثا) من قانون العمل النافذ .
- (٢٠٥) مثل الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لعام ١٩٦٢ التي انضم العراق اليها عام ١٩٩٢ . واتفاقية العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٤٨ التي انضم اليها العراق عام ١٩٥٩ . واتفاقية العمل بشأن السكان الأصليين والقبليين والتوصية الملحق بها ١٩٥٧ التي تم التصديق عليها بالقانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٦ ، وغيرها .
- (٢٠٦) وقد ورد في الأسباب الموجبة لتشريع قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أن هذا القانون شرع ... لإحترام المبادئ والحقوق الأساسية للعمال التي نصت عليها المواثيق والمعاهدات الدولية المتمثلة بالحرية النقابية ، وحماية حق التنظيم النقابي ، والمفاوضات الجماعية ، والقضاء على جميع اشكال العمل الجبري ، وتشغيل الاطفال ، والمساواة في الأجر ، والحد الأدنى لسن العمل ، ومنع التمييز في الاستخدام والمهنة ، والتدريب المهني