دور محاكم العمل في استرداد حقوق العمال - دراسة تحليلية - محكمة عمل محافظة السليمانية/العراق-انموذجا

ايمان صفاءالدين جلال[١] هەڵشۆ عبدالفتاح كاكه عبدالله[٢]

٢٠٢٣-٢٠٢٤

ڕێکەوتی وەرگرتنی توێژینەوە: ٢٠٢٤\٤\٢٢ ڕێکەوتی ڕەزامەندی بڵاوکردنەوە:٢٠٢٤\١٠\٢٤

المستخلص:

يجدر الاشارة الى ان الحق في العمل من الحقوق الهامة وقد نص عليه العهد الثاني الخاص بالحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ والتزام الدول باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق، منها: الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية ومكافأة تساوي قيمة عمله وتوفر له السلامة والصحة المهنية. والهدف من هذه الدراسة الموسومة (دور محاكم العمل في استرداد حقوق العمال - دراسة تحليلية - محكمة عمل محافظة السليمانية/العراق-انموذجا) التعرف على مدى تطبيق محاكم العمل قوانين العمل لاستراجاع حقوق العمال في محافظة السليمانية، والاطلاع على القوانين والتعليمات التي تتخذها المحاكم العمالية في إقليم كوردستان، ودراسة القوانين الدولية التابعة لحقوق العمال ايضاً.

وللوصول الى اهداف الدراسة اعتمد (الباحثان) على المنهج الوصفي – التحليلي، وللاجابة عن السؤال الرئيسي: إلى أي مدى تلعب المحكمة العمالية دوراً في استرداد حقوق العمال في سوق العمل في محافظة السليمانية، و توزعت الدراسة الى ثلاث المباحث، تناول المبحث الأول: ماهية المحاكم العمالية ، وتناول المبحث الثاني: مفهوم العمال وحقوقهم، اما المبحث الثالث: فقد تناول (الجانب الميداني للبحث) في كيفية استرداد حقوق العمال في محاكمة العمل لمحافظة السليمانية . ومن خلال تحليلنا لمختلف الجوانب المتعلقة بحقوق العمال وقوانينها المطبقة في إقليم كوردستان/العراق، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها: (استطاع القاضي أن يعيد حقوق العمال إلى حد مقبول، وإثبات ذلك إجمالي عدد الدعاوى التي تم استلامها في عام ٢٠٢٣ وتم حلها في نفس العام . وعلى الرغم من فوائد قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ومشروع قانون العمل في اقليم كوردستان بتاريخ ٢٠٢٢/١٠/٢٣، إلا أن هناك بعض الملاحظات على كليهما).

الكلمات المفتاحية: المحاكم العمل، الحقوق العمال، إقليم كوردستان/ العراق .

١) (IMAN SAFAULDEEN JALAL) إيمان صفاءاللدين جلال أحمد، قسم التقنية الإدرية، كلية التقنية الإدارية، جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، العراق، ٠٧٧٠١٩٥٧٠٨٠- Ema.٢٠٢٠@yahoo.com

٢) (HALSHO ABDALFATAH KAK ABDALLA) هەڵشو عبدالفتاح كاكة عبدالله، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، ٠٧٧٠١٤٤٣٢٠٧- halshofatah-@gmail.com

المقدمة:

حاول (الباحثان) في هذه الدراسة تسليط الضوء على وضع العمال في إقليم كوردستان من حيث مدى حماية حقوقهم من قبل أصحاب العمل ودور مؤسسات حماية حقوق العمال، وعندما يلجأ العمال إلى المحاكم، كيف يتم استعادة حقوقهم ، ومن ثم مراجعة التشريعات الخاصة بعمل العمال وحقوقهم وتقديم الملاحظات واقترح قوانين لتحقيق المزيد من حقوق العمال واستعادة حقوقهم في المحاكم العمالية، ويطبع هذه القوانين في العراق، ولدينا قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والذي لا يزال ساري المفعول في العراق ويتكون من ١٧٤ مادة، وقانون العمل رقم ٧١ لسنة ٢٠٢٢ وقد أقره برلمان كوردستان مؤخراً في دورته الخامسة، ولكن نظراً لقرار المحكمة الاتحادية العليا فإن القانون (٧١) لسنة ١٩٨٧ ساري المفعول حالياً في إقليم كوردستان . و تحاول هذه الدراسة عرض مستوى ودور المحكمة العمالية في استعادة حقوق العمال، وينقسم البحث إلى جانبين نظري وعملي، من ضمن الدراسة الوصفية- التحليلية، سيبين المقدمة من خلال النقاط الاتية:

أولا: أهمية موضوع البحث

١. يتطرق البحث الى المشاكل التي يواجهها العامل في موقع العمل في إقليم كوردستان.
٢. يشكل البحث عاملاً ايجابياً لدراسة وإعادة تنظيم محاكم العمل في إقليم كوردستان ومدى حصول العمال على حقوقهم في محاكم إقليم كوردستان.

ثانيا: اشكالية البحث:

اختار (الباحثان) هذا الموضوع للبحث عن المشكلات القانونية التي تواجه العمال في مواقع العمل ودور المحاكم العمالية في استرجاع حقوقهم، وتسعى الدراسة الى الاجابة عن السؤال الرئيسي: الى اي مدى تمكن العامل من الحصول على حقوقه أمام محكمة العمل في محافظة السليمانية/ إقليم كوردستان/ العراق؟

ثالثا: اسباب اختيار البحث:

السبب من اختيار هذا البحث:

١. قلة البحث عن استرداد الحقوق العمال في المحاكم العمل من حيث كيفية حل مشاكلهم.
٢. أن يكون هذا البحث سبباً لمزيد من العمل للعمال وضمان حقوقهم من قبل المؤسسات المعنية من خلال حماية حقوق العمال واسترداد حقوقهم امام المحاكم.

رابعا: أهداف البحث

يهدف البحث الى:

١. التعرف على مدى تطبيق محاكم العمل، قوانين العمل، لاستراجاع حقوق العمال في محافظة السليمانية.
٢. الأطلاع على أهمية محاكم العمل لإكتساب حقوق العمال، و كيفية تحديد حقوق العمال والتزاماتهم تجاه أصحاب العمل.
٣. الاطلاع على القوانين والتعليمات التي تتخذها المحاكم العمالية في إقليم كوردستان، ودراسة القوانين الدولية التابعة لحقوق العمال ايضاً.

خامساَ: نطاق البحث

يتمثل مجتمع البحث في محاكم العمل في اقليم كوردستان، وتمثل عينة البحث (محكمة العمل في محافظة السليمانية) نموذجا، التي تعمل في مجال حفظ (حقوق العمال وصاحب العمل) وتطبيق قوانين العمل في إقليم كوردستان العراق المرقم (٧١ السنة ١٩٨٧) وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي المرقم (٣٩ السنة ١٩٧١).

سادسا: منهجية البحث

انتهجنا المنهج الوصفي- التحليلي، الذي يقوم على أساس وصف الحالة وتحليل المضمون، حيث تمت دراسة القوانين الدولية والمحلية التي تتعلق بحقوق العمال، وأيضا الدراسة التحليلية من ضمن الجانب الميداني للبحث عن مدى تطبيق محاكم العمل في محافظة (السليمانية) لاستراجاع حقوق العمال في إقليم كوردستان.

سابعا: خطة البحث:

تتكون خطة البحث من التسلسل التالي:

المبحث الأول: ماهية المحاكم العمالية (الدراسة النظرية للبحث)
المطب الأول: تعريف المحاكم العمالية
المطلب الثاني: محاكم العمل الوطنية والدولية
المبحث الثاني: مفهوم العمال وحقوقهم
المطلب الأول: مفهوم العمال
المطلب الثاني: الحقوق المكتسبة العمال
المبحث الثالث : دور محاكم العمل في استرداد حقوق العمال/ محكمة العمال في محافظة السليمانية، انموذجا

الخاتمة(النتائج والتوصيات)

قائمة المصادر

المبحث الأول:
ماهية المحاكم العمالية (الدراسة النظرية للبحث)

المطب الأول: تعريف المحاكم العمالية

تم تشكيل الاتحاد الدولي لتمييز المحاكم (الكونسورتيوم) في العام ٢٠٠٧ بفضل الأعضاء المؤسسين ذوي الخبرة في المحاكم والإدارة القضائية. ويضم الاعضاء المؤسسون عدة منظمات وهي: المعهد الاسترالي للإدارة القضائية، والمركز القضائي الفيدرالي، والمركز الوطني لمحاكم الولايات والمحاكم الابتدائية في سنغافورة . ومن خلال العمل مع الاعضاء المؤسسين والخبراء من المفوضية الاوروبية لكفاءة العدالة، والبنك الدولي وسبرينغ سنغافورة (المعروفة الآن باسمSingapore Enterprise)، تم وضع الكثير من الخبرة في تطبيق نماذج الإدارة الجيدة للمحاكم. يلعب القضاء دورًا رئيسيًا في إصدار الأحكام وتسوية المنازعات، وهو إحدى الركائز التي تدعم سيادة القانون في المجتمع. يوفر الإطار موارد يمكن للمحاكم أن تعتمد عليها للعمل على تقديم خدمات محاكم ذات جودة، وهو ما يعتبر ضرورياً لأداء دورها في توفير الوصول إلى العدالة. تعد المحاكم العادلة والمنصفة والفعالة والتي يمكن الوصول إليها بسهولة من الركائز الضرورية لبناء ثقة الجمهور في السلطة القضائية (الإطار الدولي لتمييز المحاكم، ٢٠٢٠، ص٤-٥).

ومن الممكن لمحكمة ما أن تكون على دراية جيدة بكيفية تعزيز القيم التي تتبعها وآلية الالتزام بتلك القيم: (إطار العمل الدولي لتمييز المحاكم، بدون السنة، ص١٢- ١٧)

١. إدارة وقيادة المحاكم:
٢. سياسات المحكمة:
٣. إجراءات المحكمة:
٤. نيل ثقة الجمهور:
٥. رضا المتعاملين:
٦. موارد المحكمة (البشرية والمادية والمالية):

٧. خدمات يسهل تقديمها والوصول إليها:

وقد أشار الباحثون الى ان "لمبدأ استقلالية القضاء أهمية كبيرة تكمن في أنه ضروري لابد منه لحماية سيادة القانون في الدولة وكذا الحرص على تأكيده، ويعتبر أداة لتحقيق العدل في مجتمع ما وتظهر أيضا أهمية هذا المبدأ في كونه لا يستمد فقط وجوده من النصوص التشريعية فقط بل يستمد أيضا من مختلف القوانين والمعاهدات الدولية وكذا مختلف الدساتير، لهذا المبدأ دور حاسم يكمن في حماية حقوق وحريات الإنسان والضمانات المخولة له، وأيضا تيسير تحقيق العدالة والإستقرار السياسي، كما يعتبر أيضا عنصرا حاسما في تنمية إقتصاد يكون قويا وسليما من أي شبهات (حسام – ماسينيسا، ٢٠١٧-٢٠١٨، ص٢٠)".

لقد اعتمدت منظمة العمل الدولية بالإجماع، في ١٠ حزيران ٢٠٠٨ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وهذا هو البيان الرئيسي الثالث حول المبادئ والسياسات، الذي يعتمده مؤتمر العمل الدولي منذ دستور منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ وهو يستند إلى إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ وإلى إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨. ويجسّد إعلان عام ٢٠٠٨ الرؤية المعاصرة لولاية منظمة العمل الدولية في عصر العولمة . وهذا الإعلان التاريخي إنما هو إعادة تأكيد حازمة للقيم التي تتحلى بها منظمة العمل الدولية. (إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، ص١).

لقد أشار الباحثون الى دور منظمات وأصحاب العمل ومنظمات العمال كما يأتي "إرسال التقارير والمعلومات إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، يجب أن ترسل إلى المنظمات الممثلة وفقاً للالتزامات الدستورية الواقعة على جميع الدول الأعضاء لأصحاب العمل وللعمال نسخ من :(أ) المعلومات المرسلة إلى المكتب فيما يتعلق بالتدابير المتخذة لعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات الوطنية المختصة. (ب) التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدقة. (ج) التقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة وعن التوصيات. وإضافة إلى ذلك، يسعى المكتب من خلال إجراءاته المتصلة بهذه الالتزامات الى التأكد من أن المنظمات الوطنية تتلقى نسخاً من التعليقات ذات الصلة التي تبديها هيئات الإشراف ونسخاً من طلبات تقديم التقارير" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، ص٣٥).

في سياق التغير المتسارع، ينبغي لالتزامات الدول الأعضاء وللمنظمة وجهودها المبذولة لتنفيذ الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال معايير العمل الدولية، ولوضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، أن تقوم على الأهداف الاستراتيجية الأربعة للمنظمة، ويمكن تلخيصها كالآتي:

١. تعزيز العمالة من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة.
٢. وضع وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة - تكون مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية.
٣. تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين.
٤. احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تكتسي أهمية خاصة، باعتبارها في آن معاً حقوقا أساسية وشروطاً تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقا كاملا (إعلان منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨، ص٨-١٠)

أعادت منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٥ ، النظر بمعايير العمل الدولية، وكانت أبرز القرارات، صدور الإعلان العالمي للحقوق الأساسية في العمل: ((الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (الإتفاقيتان رقم ٨٧ و٩٨) ، حظر العمل الجبري (الإتفاقيتان رقم ٢٩ و١٠٥)، المساواة في الفرص والمعاملة (الإتفاقيتان رقم ١٠٠ و١١١)، الحد الأدنى للسن وحماية الطفولة (الإتفاقيتان رقم ١٣٨،١٨٢)).

وعرف (Tribunali del lavoro) المحاكم العمالية بأنها "محاكم مختصة بالنظر في القظايا العمالية بمختلف أشكالها وأنواعها، وهي فرع من فروع محاكم الدرجة الأولى، وتختص بالمنازعات التي تحدث بين أصحاب العمل والعمال، والنظر في

الدعاوى التي يرفعها العمال على أصحاب العمل والعكس صحيح. لقضاء العمل دور بارز ومهم في تطبيق الجزاء المقرر في تشريعات العمل، التي تفرض على المخالف لقواعد قانون العمل الآمرة، تستهدف أساسا زجر المخالف وردع غيره لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل. إذ أن وجود قضاء متخصص بالدعاوى العمالية تقتضيه الضرورة القضائية، لتحقيق العدالة وسرعة حسمها بهدف خلق التوازن بين قوة صاحب العمل وضعف العامل وتحقيق الاستقرار في علاقات العمل، بالشكل الذي تنعكس آثارها على العامل حب العمل والمجتمع معا " (سلمان- راضي، ٢٠٢١،ص٢٧). ومن صدور أول قانون للعمل في العراق الى آخر مشروع اقره برلمان كوردستان في اقليم كوردستان في إطار مائة وأربعة وخمسين مادة، لقد تم ذكر المحكمة العمالية، ولأن القانون لم يكمل مراحل التحول إلى قانون، فسوف نأخذ تعريف ومصطلحات المحكمة العمالية من القانون المعمول به الحالي، قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧).

المطلب الثاني: المحاكم العمل الوطنية والدولية

تتم رقابة القضاء على مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل بطريقتين، إما عن طريق الضبط المنظم من قبل مفتش العمل الى المحكمة المختصة، حيث تعمل المحكمة بدورها على تحديد جلسة للنظر في هذا الضبط، ويستدعى فيها كلا من مفتش العمل وصاحب العمل، ويسأل مفتش العمل عما ورد في الضبط الذي نظم من قبله، ويسأل رب العمل عن المخالفة التي أرتكبها، ففي حال تبين للمحكمة أن صاحب العمل مخالف لأحكام قانون العمل، يطبق عليه نص قانون العمل المتعلق بهذه المخالفة، حيث تحكم المحكمة بإزالة مخالفته، كما تحكم عليه بالغرامة وللقاضي سلطة تقديرية في تحديد الغرامة، وتتم الرقابة القضائية أيضا على مخالفة رب العمل لقواعد قانون العمل عندما يرفع العامل دعوى قضائية للمحكمة المختصة (السوفاني، ٢٠١٠، ص٨١)، فقد نصت المادة ١١ من قانون التنظيم القضائي العراقي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩م على أن من أنواع المحاكم في التنظيم القضائي العراقي، يوجد نوعان من محاكم العمل، النوع الأول محاكم العمل في المحافظات والنوع الثاني محكمة العمل العليا، حيث تختص في النظر بالدعاوي التي تدخل في اختصاصها وفقًا لأحكام القانون(دحام، ٢٠٢٣، من بريد الإلكتروني: https://mawdoo٣.com).

نصت المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي المرقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أنه (تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة مما يأتي:

أولاً: قاضٍ يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناء على إقتراح من رئيس محكمة الإستئناف.

ثانياً: ممثل عن الإتحاد العام الأكثر تمثيلاً.

تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي:

١. الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الأخرى.
٢. القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في إختصاصاتها.
٣. الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على إختصاص محكمة العمل.

تنص المادة ٣٠ من قانون القضاء في إقليم كردستان رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٧، تختص في مقر كل محافظة محكمة عمالية تشكل من قاض ينظر القضايا القانونية التي تدخل في اختصاصها وفقا لأحكام القانون.

تنص المادة ١٣٩ من مشروع قانون العمل في إقليم كردستان بشأن المحكمة العمالية على ما يأتي:-

يتم إنشاء محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة او ادارة مستقلة، يرأسها قاض يرشحه رئيس المجلس القضائي بناء على توصية محكمة استئناف المنطقة. تاريخ قانون العمل في العراق حسب التسلسل الآتي:-

أولا:- قانون العمل رقم (٧٢) عام (١٩٣٦).
ثانيا:- قانون العمل رقم (١) عام (١٩٥٨)
ثالثا:- قانون العمل رقم (١٥١) عام (١٩٧٠)
رابعا:- قانون العمل رقم (٧١) عام (١٩٨٧)
خامسا:- قانون العمل رقم (٣٧) عام (٢٠١٥)

وفي العراق، القانون رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) ساري المفعول حالياً، لكن في إقليم كردستان، لا يزال القانون رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) سارياً. ولذلك نعتمد دور المحكمة العمالية من قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧).
وفقا لقانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ يجوز إنشاء محكمة عمل أو أكثر على مستوى المحافظات للنظر في الدعاوى القضائية الخاصة ويكون تعيين قاضي المحكمة بناء على اقتراح رئيس محكمة الاستئناف للمنطقة وبموافقة وزير العدل، كما تم إنشاء هيئة قضائية بمحكمة الاستئناف مكونة من ثلاثة قضاة للنظر في القضايا القانونية المتعلقة بطلبات العمل.
حالياً، وبحسب قانون العمل، توجد محاكم عمل في كل محافظة من محافظات إقليم كردستان (السليمانية، أربيل، دهوك).
بالإضافة إلى ذلك، هناك محاكم البداءة على مستوى بعض الإدارات المستقلة، والتي تتعامل مع المطالبات القانونية المتعلقة بالعمل، على سبيل المثال، في كرميان تنظر محكمة البداءة في جميع الدعاوى العمالية، ولكن لاتوجد في محافظة حلبجة وإدارة رابرين، لذلك طلبنا في توصيتنا البحثية أن يكون قانون العمل ووجود محاكم العمل على مستوى الإدارات المستقلة مسألة مهمة ويحقق نقطتين :

١. تقصير المسافة بالنسبة للعمال وذوي النزاعات، بما في ذلك تكلفة زيارة محاكم العمل في المحافظات.
٢. يزيد من ثقافة اللجوء إلى القضاء مما يجعل من الأفضل استرداد حقوق العمال وسيؤثر على سيادة القانون وانتشار وثقافة القانون بين الأفراد في المجتمع.

وتنظر المحكمة العمالية في كافة الدعاوى القانونية المتعلقة بقضايا العمل وفقا لقانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. ويمكن لهذه المحكمة النظر في أي مطالبات قانونية تنشأ عن نزاع فردي أو جماعي بين العمال وأصحاب العمل، والتحكيم يعد من الوسائل البديلة لفض المنازعات في القضايا العمالية وخاصة في إطار مشارطة التحكيم التي يتم اللجوء إليها بعد وقوع النزاع. ونجد أن التحكيم الإجباري أكثر مجالا للتطبيق من التحكيم الاختياري في هذا المجال، بدليل أنه يمكن أن يفرض على الأطراف الالتزام في اللجوء إلى التحكيم، وخاصة أن الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل تتسم بنوع خاص، حيث لا يجوز للعامل أن يتنازل عن أي من حقوقه لاتصاله بالنظام العام، وكون التحكيم لا يعني التنازل عن الحقوق وإنما يرسم للطرفين طريقا في الوصول إلى هذه الحقوق، فقد تمت معالجة الموضوع من خلال إمكانية اللجوء إلى التحكيم، حيث يظهر جلياً أن التحكيم في القضايا العمالية أصبح ضرورة ملحة لما لهذا الموضوع من أهمية تنعكس إيجاباً على طرفي عقد العمل. (الطعين، ٢٠٠٩، ص٢٠٢-٢٠١).

على الرغم من أن مشروع قانون العمل العراقي الجديد يورد نصاً مفاده إنشاء وكالات الاستخدام الخاصة وإدراجه الهدف من إنشائها، فإنه لم يورد صراحة العقد موضوع البحث، في حين أجازته بعض التشريعات العربية (الملغاة) وان لم تعط تعريفاً له وإنما لمصطلح (متعهد توريد العمال) الذي عرفته بأنه (كل شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لتأدية العمل لحساب أحد أصحاب الأعمال سواء قام هذا الشخص بالإشراف على تأدية العمل أو كان التزامه مقصوراً على توريد العمال) وقد أوردت الاتفاقات الدولية تعريفاً لذات عملية (التوريد) بكونها (جميع العمليات التي تجري بقصد الحصول على العمال أو إمداد الغير بهم إذا كان هؤلاء العمال لايقدمون خدماتهم تلقائياً في مكان العمل) (الويسي، بدون السنة، ص٦-٧).

لهذه الأسباب يجب إنشاء مركز أو لجنة على مستوى المقاطعات والإدارات الذاتية لإصدار تعليمات خاصة بمسألة التحكيم بين العمال وأصحاب العمل تكون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على استعداد لسماع أي شكوى يقدمها العامل أو صاحب العمل، قبل لجوئهم الى المحكمة. ويتكون أعضاء هذا المركز أو اللجنة من ممثلين عن (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية) ويجب أن يكتب ذلك في نص قانون وأي العمال لديه مشكلة لكي يلجأ إليه العامل وأصحاب العمل في حال لديهم مشكلة.

المبحث الثاني: مفهوم العمال وحقوقهم

المطلب الأول: مفهوم العمال

الحق في العمل من الحقوق الهامة من الجانب الاجتماعي، والذي نص عليه العهد الثاني الخاص بالحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦، والذي أشار في تنظيمه للحق في العمل الى حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية في ظل علاقة متكافئة بين العامل وصاحب العمل، والتزام الدول باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق. وكذا الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية ومكافأة تساوي قيمة عمله وتوفر له السلامة والصحة المهنية، لقد صدرت الكثير من القرارات من منظمة العمل الدولية لتنظم حقوق العمال، وقد وجد العمال بغيتهم في تنفيذ تلك الحقوق من خلال استخدام الحق في الإضراب كوسيلة ضغط لتنفيذ طلباتهم دون التفاوض أو حال فشل التفاوض (إدريس، ٢٠٢٢،ص٥٥٠).

العمال: قوى البشرية، ذلك الجزء من السكان الذي يمثل العرض المتاح في الحاضر أو في المستقبل للعمل، وطبقا لهذا التعريف فإن الأيدي العاملة تضم، إضافة الى أفراد القوى العاملة، ربات البيوت، والطلبة الذين بلغوا سن العمل ولكنهم متفرغون للدراسة، كما تضم كذلك الأفراد غير الراغبين في العمل لأي سبب من الأسباب رغم قدرتهم على مزاولة النشاط الإقتصادي وطبقا للأعراف الدولية ، فإن القوى البشرية هي عبارة عن أفراد المجتمع الذين تزيد أعمارهم على ١٥ سنة.

تضم القوى العاملة، كل الأشخاص من الذكور والإناث الذين يمثلون العرض المتاح من العمل لإنتاج السلع والخدمات الإقتصادية، سواء أكانوا يعملون بالفعل أم يبحثون عن عمل. ويصنف أفراد القوى العاملة وفقا للتوزيعات الآتية:

١- تصنيف القطاعي (تصنيف النشاط الإقتصادي): ويشير هذا التصنيف الى نوع النشاط الإقتصادي الذي تزاوله المنشأة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد.

٢- التصنيف المهني: الذي يشير الى نوع العمل الذي يقوم به الفرد في قوة العمل .

٣- الحالة العملية: وهي تلك التي تعكس مركز الفرد في علاقته بالعمل والآخرين بالمنشأة، وكل العاملين بأجر أو من دون أجر، إضافة الى المتعطلين عن العمل (منظمة العمل الدولية،٢٠١٧، ص١١).

يتفاعل الإنسان مع مختلف عناصر بيئتة ولفهم أسهل لواقعه فإنه يبدي تصورات ويعطي أحكاما ومعاني لمختلف الموضوعات والأشياء من حوله، ووفقا لذلك، فمن الضروري للفرد وللحفاظ على الإتساق بين المجالات الخاصة (الداخلية) والعامة (الخارجية) من حياته.

يمضي الأفراد أكثر أوقات حياتهم في العمل سواء كان مأجورا أو غير مأجور بحيث تدفعنا الكثير من الحاجات الى السعي لتحقيقها فهل العمل حاجة أم طريق لتحقيق الحاجة، العمل المأجور يحدد مكانة الأفراد والمجتمعات بقوة السلطة الإقتصادية، ويعيش كل إنسان تقريبا خصائص ومميزات العمل باعتباره جهدا إنسانيا مبذولا لتحقيق غاية، فيضحي بكثير من مظاهر الراحة الجسمية والنفسية (جعفور- باعمر، ٢٠١٨، ص ٧٠٨).

وفقا للقواعد العامة في القانون لابد لأي إلتزام أن يجد مصدره في أحد المصادر التي بينها القانون سواء كان مصدره إراديا أم غير إرادي أم كان القانون هو مصدره المباشر، وبالنسبة الى المصدر الأخير- وهو القانون- نجد أن قانون العمل قد أعطى صاحب العمل سلطة إصدار لائحة العمل، وبذلك تستمد هذه اللائحة قوتها الملزمة مباشرة من القانون، وتبعا لهذا تكون لها صفة لائحية تنظيمية فيلتزم بها العامل ولو لم يقبلها، ويلتزم بها صاحب العمل، فهي بالنسبة إليهما بمثابة قانون، وذلك يكون لمحكمة التمييز أن تراقب تطبيق المحاكم لها وتفسرها كما تفسر القوانين واللوائح (العتيبي، بدون السنة، ص١٣٧).

إن الفقهاء قد أتفقوا على ثلاثة أمور في تعريفهم للعامل، الأمر الأول يتمثل في أداء العامل للعمل المكلف به من قبل صاحب العمل، أما الأمر الثاني يتعلق بالأجر الذي يحصل عليه العامل من قبل صاحب العمل لقاء العمل الذي يقدمه للأخير، أمّا الأمر الثالث والاخير وهو التبعية بمعنى أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل وبغض النظر عن نوع التبعية اقتصادية كانت أم قانونية ومن جانب آخر فإن هناك رأي فقهي يقول إنَّ العامل يجب إنَّ يكون شخصاً طبيعياً فقط سواء أكان ذكراً أو أنثى، وإن

الشخص الاعتباري لا يمكن أن يكون عاملاً وفق هذا الراي، وبالتالي لا يخضع لقانون العمل، على اعتبار إنَّ العامل الطبيعي يجب أنَّ يؤدي العمل لحساب صاحب العمل ويستوجب في ذلك بذل مجهود بدني، وبالتالي لا يمكن عقد عمل إلا بين شخص طبيعي هو العامل وصاحب العمل، فإن العبرة بأن يعمل الشخص الطبيعي في خدمة صاحب العمل بغض النظر عن نوع العمل. في حين إنَّ هنالك رأي فقهي آخر يعارض الرأي الأول، حيث يقول إنَّه ليس هنالك ما يمنع أن يكون العامل شخصاً معنوياً، وذلك لأن كل من عقد العمل وعقد الوكالة واردة على العمل، مما يعني إنَّه لا يوجد مانع قانوني من اعتبار الشخص المعنوي في حالة التبعية القانونية أي لا مانع من وصف الشخص المعنوي بصفة العامل (العبيدي، ٢٠٢٣/٥/١٩، ص٢٣-٢٦،من بريد الالكتروني: .https://mail.almerja.com/more).

وعرف (أبو دياب والشويش) عقد العمل الفردي، بانه "اتفاق إرادتين على أداء إلتزامات معينة متقابلة، إحداهما تتعلق بجهد أحد طرفيه، والأخرى تتعلق بمال يبذله الطرف الآخر لقاء ما بذله الآخر من عمل. ويبدو للوهلة الأولى بساطة هذه العلاقة، إلا أن حظوظ النفس أولا، ثم تعقد النظم الحديثة ثانياً، وارتباط هذه العلاقة باقتصاد الدولة ثالثا، جعل لهذه العلاقة طبيعة خاصة، وجعل لمنازعاتها أهمية مكان، دعت إلى الرعاية المستمرة، والمتابعة الدائمة للتطورات التى تطرأ على مجال علاقات العمل الخاص، والمنازعات التى تنشأ عن هذه التطورات، للحفاظ على الاستقرار الدائم لهذا المجال الحيوى من النشاط البشرى" (أبو دياب- الشويش، بدون السنة، ص١٥).

لقد عرف قانون عمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ بأنه (الشخص الذي يؤدي عملا لرب العمل لقاء أجر بموجب اتفاق خاص أو عام شفهي، أو تحريري، ويكون عند أدائه تحت توجيهه وإدارته أو على سبيل التدريب والتجربة)، في حين عرف قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ بأنه (كل من يؤدي عملا لقاء أجر يكون تابعا في عمله لإدارة وتوجية صاحب العمل). (السوداني، ٢٠١٢، ص٣٢).

المطلب الثاني: الحقوق المكتسبة العمال

حسب مفهوم معايير العمل الدولية لتطبيق حقوق العمال، المعنى الأول: يشير الى الشروط والظروف الفعلية للإستخدام والعمل ورفاهية العمال في مكان وزمان محددين، وبيان حالة قوة العمل الذي يتم من خلال احصائيات تشير الى مستويات التعليم والمهارات الفنية، والأجور وساعات العمل ..ألخ، ويطلق على هذا النوع (شروط العمل). أما المعنى الثاني: فهو معياري أو توجيهي، فمعايير العمل تشترط (ماينبغي أن تكون عليه شروط والظروف العمل) وهي تحدد حقوق العمال الأساسية في التجمع والمفاوضة الجماعية... ألخ، كما تشترط أيضا معايير اجتماعية كمعايير الاستخدام والتدريب وإنهاء الإستخدام ...الخ، وهي من الحقوق الإقتصادية والإجتماعية.

واتفاقيات منظمة العمل الدولية في هذا السياق تضع المعايير الهامة التي نطلق عليها كذلك الحقوق الإجتماعية والتي من بينها: ((الحد الأدنى لأجور، ساعات العمل، الإجازات، السلامة والصحة المهنية، الأمن الوظيفي، الظمان الإجتماعي والخدمات الإجتماعية) (مصطفى، بدون السنة، ص٩) وهذه المعايير وضعت في الأساس من أجل تقوية قوانين العمل والتشريعات العمالية. وبالرغم من أن منظمة العمل الدولية قد أصدرت العديد من الوثائق المتعلقة بتفتيش العمل بشكل خاص، إلا انها في ذات الوقت قد اهتمت بالتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، وكذلك فعلت منظمة العمل العربية وفي سبيل ذلك أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم ١٥٥ والتوصية ١٦٤ بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل (حسن، بدون السنة، ص٣٠٣).

لقد ادى نظام الحرية في العمل الى آثار سلبية على العمال وحقوقهم حيث لجأ أصحاب العمل الى استغلال حاجة العمال للعمل لتأمين قوتهم اليومي، حيث بدأوا بتشغيل العمال تحت شروطهم وإملاءاتهم بموجب عقود هي أشبه بعقود الإذعان، مما خلف ذلك حالة من عدم التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل بالإضافة الى عدم استحقاق العامل أجرا حقيقيا ما يعادل عمله وبالتالي تدني مستوى المعيشة وسيادة الفقر، وبعد قيام الثورة الصناعية والتقدم الصناعي الذي رافقه وجود المشاريع الانتاجية وظهور الآلة أدى الى توعية العمال شيئا فشيئا، حيث بدأوا باستخدام سلاح الإضراب لمواجهة تعسف أصحاب العمل وأصحاب المشاريع الإنتاجية، بالإضافة الى تكوين النقابات العمالية، وما ساعدهم على ذلك هي الظروف السياسية التي سادت أوروبا خلال تلك الفترة فازداد ضغط العمال ومطالبتهم بالحقوق العمالية (أبو عرة، ٢٠١٣، ص٢).

في الدستور العراقي الجديد سنة (٢٠٠٥)، وردت الحقوق الاقتصادية في المواد(٢٢-٢٨) من الدستور، نصت المادة (٢٢): (العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة)، و(ينظم القانون، العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية))، و(تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية، أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون).

إن القوانين ذات الصلة التي تحكم حقوق العمل في إقليم كوردستان العراق هي بالشكل الأساس الدستور العراقي، وقانون العمل وتعديلاته (قانون العمل) منظمة العمل الدولية:

*قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ((الذي يرعى حقوق العمل، ظروفه، الإستحقاقات، الإجراءات والواجبات رب العمل/ العامل في إقليم كوردستان العراق)).

*قانون إقامة الأجانب رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٧ ((وأحدث المبادئ التوجيهية الخاصة بالعمال الأجانب الصادرة في إقليم كوردستان رقم ٢ لسنة ٢٠٢٤ إرشادات العمل للعمال الأجانب كوردستان))

*قانون تقاعد العمال والضمان الإجتماعي رقم ٧٦ لسنة ١٩٧١ وتعديلاته، ((والذي ينص على استحقاقات الضمان الإجتماعي للعمال وكذلك الإستقطاعات الإلزامية لصالح الصندوق الوطني على عاتق العمال/ أرباب العمل)) (المجلس النرويجي للاجئين، ٢٠٢٣، ص٦). و"تقوم علاقة العمل على مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد، ذلك بناء على عقد يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل" (العلاوي،٢٠١١-٢٠١٢، ص٢٥).

يحمي قانون العمل العراقي الحق في العمل المعروف على نطاق واسع بأنه كل جهد عقلي أو جسدي يبذله العامل مقابل أجر، سواء كان هذا العمل دائما، أو عرضيا، أو مؤقتا، أو موسميا. يتبنى القانون "سياسة تشجيع العمل الكامل والمنتج، ويحترم مبادئه وحقوقه الأساسية، سواء في القانون أو في التنفيذ". ويحدد المبادئ الأساسية التي تسترشد بها السياسة:
١-حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية. ٢-حظر جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري.
٣- الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال. ٤- القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة. تتماشى هذه المبادئ مع تلك المنصوص عليها في معايير حقوق الإنسان الدولية ومعايير العمل الدولية. وان العراق طرف في ٣ من هذه المبادئ المذكورة في اتفاقيات العمل الدولية من أصل اربعة والمصنفة كمعايير أساسية للمساواة بين الجنسين. وتشمل:

- اتفاقية المساواة في الأجور رقم ١٠٠
- اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١
- اتفاقية حماية الأمومة رقم ١٨٣. تمت الموافقة على هذه المعاهدة من قبل مجلس النواب العراقي وهي بانتظار المصادقة على المستوى الدولي (منظمة شركاء العالم وشركة الحكم، بدون السنة ، ص١٦).

ينظم قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، ويحدد حقوقهم وإلتزاماتهم في العراق. ويشمل ذلك الأجور وساعات العمل وإستحقاقات الإجازات وظروف العمل. كما تحدد القواعد والأحكام لدعم مجموعات معينة مثل النساء في مكان العمل. ينطبق هذا القانون على جميع العمال في العراق ما عدا:

أ. الموظفين الحكوميين المعينين بحسب قانون الخدمة المدنية أو نصوص قانونية أو أوامر تعيين خاصة.
ب. أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي.

يوفر القانون مجموعة كاملة من حقوق للعمال، حيث يتمتعون بالحقوق الآتية:

أ. يتقاضون رواتبهم مقابل العمل الذي قاموا به.
ب. التمتع بفترات راحة يومية وأسبوعية بحسب عقد العمل والإتفاقيات الجماعية وأحكام هذا القانون.
ت. تكافؤ وتساوي الفرص والمعاملة في التوظيف، والتوظيف بعيداً عن أي شكل من أشكال التمييز.
ث. بيئة عمل خالية من المضايقات.
ج. الإحترام في علاقات العمل داخل بيئة العمل.
ح. الإستفادة من برامج التدريب المهني.

خ. إبلاغهم و إستشارتهم في الأمور التي تؤثر بشكل مباشر على عملهم.
د. العمل في ظروف آمنة وبيئة عمل صحية.
ذ. التفاوض لتحسين أوضاع وظروف العمل.
ر. الإضراب بما يتناسب مع أحكام هذا القانون.
ز. حرية تأسيس النقابات والإنتماء إليها.

إن المشرع العراقي لم يصدر قانونا مستقلا ينظم الحق في الإضراب بشكل عام لجميع فئات المواطنين لكنه قام بتنظيم إضراب العمال في مجموعة من المواد في اطار قانون العمل النافذ، وأن منظمة العمل الدولية والتي تعتبر المدافع الأول عن حقوق العمل نجد أن جميع اتفاقياتها التزمت الصمت فيما يتعلق بالحق في الإضراب. وأحاط الإضراب بمجموعة من الشروط والعبارات العامة والفضفاضة التي تفرغ هذا الحق من مضمونه وتجعله غير مشروع، وتعرض العمال المضربين للفصل من العمل وتحولهم لعمال عاطلين عن العمل (الحمام، ٢٠٢٠،ص ١٤٦).

والى جانب قانون العمل فإن هناك قانونا آخر وجد لرعاية مصالح العمال والحفاظ على حقوقهم التي يكتسبونها نتيجة عملهم المأجور لدى صاحب العمل وهو قانون الضمان الإجتماعي وهذا القانون يركز بالإضافة الى حماية حقوق العامل أثناء عمله وبعد انهاء عمله لدى صاحب العمل (أبو عرة، ٢٠١٣، ص٣).
إن وجود نصوص قانونية آمرة وقيود تشريعية على سلطات صاحب العمل الإدارية والإنضباطية هو الأصل في تقييد هذه السلطات وحماية العامل، كما أنه الأسهل للقضاء للبت في النزاع المعروض أمامه بدلا من الرجوع الى نظرية التعسف في استعمال الحق، إلا أن ضرورة الرجوع الى هذا الأخير ترجع الى عدم وجود قيود تشريعية في بعض الأحيان نظرا لطبيعة هذه السلطات وضرورة مرونتها لإدارة المؤسسة أو المنشأة وحسن سيرها بإنتظام واستمرار، وما يطرأ عليها من جديد.

إن المشرع العراقي في قانون العمل النافذ في الإقليم، أخذ بمرونة السلطات الإدارية والإنضباطية الممنوحة لصاحب العمل في بعض الحالات، ولم يضع قيودا تشريعية كثيرة مقارنة بباقي قوانين العمل في الدول الأخرى، كما هو واضح في حالة نقل العامل، وحالة تقليص حجم المنشأة وإغلاقها، وحالة إنهاء العقد في فترة الإختيار، وكذلك في حالة تكييف المخالفة الإنضباطية من قبل صاحب العمل، وأن إعطاء مثل هذه المرونة والسلطات الواسعة قد تكون مبررة ومعقولة تارة، وقد تكون غير مبررة وغير معقولة تارة أخرى. (اسماعيل، ٢٠١٩، ص٣٥٤).

ويحدد نص المادة (٩٠٩/١/ج) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل، حدود التزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل وذلك لأن السلطة الممنوحة لصاحب العمل في اصدار الأوامر للعامل ليست مطلقة، وانما تتقيد بقيود نوردها:
أ. أن تكون أوامر صاحب العمل متعلقة بتنفيذ العمل نفسه .
ب. أن تكون الأوامر غير مخالفة للآداب العامة أو العقد فضلاً عن القانون.
ت. أن لا تكون الأوامر مما يُعرض العامل إلى الخطر في نفسه أو ماله.

من السمات الظاهرة في الفكر القانوني في العصر الحديث توظيف قواعد القانون الجنائي لخدمة غيره من فروع القانون، فتدخله في العقاب يعزز حقوق المواطنين من الناحيتين الإدارية والمدنية ناهيك طبعا عن الجنائية، فتلامت الحقوق بالقوانين إنما يتقرر لمصلحة المجتمع بأسره لا طبقة العمال بحد ذاتهم لما فيه من كفالة حسن سير العمل وزيادة للإنتاج طالما أدى الى تحقيق الهدف الأسمى من القوانين الإجتماعية وفي مقدمتها قانون العمل والعاملة على تحقيق نهضة واسعة اجتماعية –اقتصادية ولاسيما في الدول الساعية الى القضاء على التخلف الإنتاجي وضمان قدر أكبر من العيش الرغيد للمواطنين، مما يستدعي الدعوة الى بلورة نظرية عامة للحماية الجنائية للحقوق العمالية تعمل على تحقيق الردع الخاص والعام لدى أصحاب الأعمال الجانحين عن تطبيق قانون العمل والقوانين المساندة له وحثها العمال والأطراف الثالثة المخالفة دعما للإستقرار في التعاملات والحقوق (رشيد - الكناني، بدون السنة، ص٧٠).

قد يتوقع المرء أن هناك ارتباطا واضحا بين القيود المفروضة على حقوق العمال أوانتهاك تلك الحقوق، وفقا لتعريفات إتفاقيات منظمة العمل الدولية، والمستوى الفعلي للانضمام الى النقابات، لكن العلاقة ليست مباشرة وبالرغم من إيلاء عناية كبيرة من أجل تحسين مؤشر انتهاكات حقوق العمال وتسجيل مختلف الجوانب القانونية والسلوكية لإنتهاك الحقوق، فقد لايسجل المؤشر كافة السياقات الإجتماعية والسياسية والثقافية التي تعمل فيها النقابات وقد لايسجل أيضا المناخ الأساسي الكامن الذي تحدث فيه الإنتهاكات (فيسار، ٢٠١٩، ص٥٢).

لقد تمكن كل من قانون العمل في العراق وقانون العمل الحالي في إقليم كردستان من تنظيم وحماية حقوق العمال وعلاقتهم مع أصحاب العمل، إن محتوى قانون العمل في العراق أصبح الأساس الرئيسي للمشروع. والميزة هي أن كلاهما يشير إلى عدة نقاط في المشروع، ولاسيما مسألة السماح بفتح محاكم العمل على مستوى الإدارة المستقلة، على سبيل المثال، تم منح الآباء إجازة عند الولادة، وحرية تكوين النقابات والتعددية التنظيمية. وقد تم تحقيقها على المستويين، وهي نقطة مهمة للامتثال لاتفاقية رقم (٨٧) لعام (١٩٤٨) وقد قامت منظمة العمل الدولية بحماية الحق في حرية تكوين النقابات والتعددية، والعراق من الدول الموقعة على هذه الاتفاقية. ورغم مزايا قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ومشروع قانون العمل في إقليم كوردستان بتاريخ ٢٠٢٢/١٠/٢٣، إلا أن هناك بعض الملاحظات على كليهما هنا باختصار، إلى جانب المزايا:

في كلا القانونين، فشل في تنظيم عدة أقسام من العمال تحت مظلة القانون بحيث يمكن حماية حقوقهم، وخاصة حقوق العمال، بشكل أفضل. ومن الواضح سواء في العراق أو إقليم كوردستان لديهم حاليا عدد من الموظفين المتعاقدين والمتطوعين. من بين الموظفين في إقليم كردستان والعراق بحسب مصادر غير رسمية أكثر من خمسين ألف الموظف المتعاقد لا ينطبق قانون الخدمة المدنية عليهم ولا يمكنهم التمتع بحقوق وامتيازات الموظفين والعاملين، على الرغم من أن ذلك غير مباشر جزئيًا، إلا أن ذلك يتطلب شرحًا ملموسًا وواضحًا وحماية لحقوقهم، سواء باستخدام قانون العمل أو قانون الخدمة المدنية. وهذا يخص كل من عمال النظافة المنزلية والعمال الزراعيين...الخ، لأن هؤلاء العمال لا يمكنهم الاستفادة كثيرا من النصوص الخاصة بالقوانين العمل هذا فلأنهم ليس لديهم أصحاب عمل. هناك مشكلة أخرى في هذا المشروع والقانون هي مسألة ساعات العمل، رغم أن القانون ينص على أن ساعات العمل هي (٨) ساعات في اليوم و(٤٨) ساعة في الأسبوع، إلا أن هذا ليس هو الحال بالنسبة لموظفي القطاع العام الذين يتم تنظيمها وفق قانون الخدمة المدنية، ولكن خمسة أيام عمل في الأسبوع، أي (٤٠) ساعة عمل، فكانت فرصة جيدة لتنظيم ساعات العمل بهذه الطريقة. وفيما يتعلق بقانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ فيمكن عكس هذه الجوانب الجيدة التي لا توجد في مضمون هذا القانون التنظيمي، وعدم منح إجازة الأبوة، والعديد من النقاط الأخرى.

المبحث الثالث
الجانب الميداني للدراسة
دور محاكم العمل في استرداد حقوق العمال/ محكمة العمال في محافظة السليمانية، انموذجا

حسب المواد القانونية الواردة ان اتحاد نقابات عمال في اقليم كوردستان منظم وفق القانون رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧ ويمثل العمال أمام المؤسسات الرسمية والقضائية .لذلك، وبحسب النص القانوني للنقابات، فإن المحكمة العمالية لها دور مهم وقوي إذا عملت على ذلك، فمن خلال أي عامل تنتهك حقوقه من قبل صاحب العمل، يمكن للنقابات أن تصبح محامية وترفع دعاوى قضائية. وبطبيعة الحال، يمكن للنقابات العمالية أيضًا الاستئناف أمام المحكمة العمالية في حالة مخالفة كل من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ وقانون التقاعدي والظمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ وتعديلاته، و وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وغيرها من المؤسسات العمالية، لديهم دوران اساسيان فيما يتعلق بالعمال: الأول، تنفيذ القوانين المتعلقة بالعمال، واتخاذ الإجراءات القانونية ضد أي شخص أو مجموعة تخالف نصوص القوانين، ثانياً ، بالنسبة لكلا المؤسستين، اتخذ البحث القرار النموذجي الذي عملت عليه المحكمة العمالية خلال عام ويمكننا أن نلاحظ أن مديرية الضمان الاجتماعي كمؤسسة تابعة لوزارة العمل رفعت عدة دعاوى قضائية ضد أصحاب العمل لاستعادة حقوق العمال (٤)عدداً ، ولم تكن النقابات العمالية حاضرة في أي من القضايا القانونية التي تم حلها خلال العام.

والجدير بالذكر ان لجنة المصالحة هي نتيجة صراع بين طرفين، لذلك من المهم الحديث عن هيكل اللجنة وواجباتها ودورها قبل الحديث عن الصراع ، من هم الأشخاص والمجموعات الذين قد يحدث معهم الصراع، الصراع العمالي، هناك اختلافات في الرأي حول عقد العمل، سواء كان مكتوبًا أو غير مكتوب، بين العامل وصاحب العمل، أو رابطة العمال مع صاحب العمل، أو رابطة صاحب العمل مع العامل، أو منظمة العمل وصاحب العمل، أو رابطة أصحاب العمل . وبطبيعة الحال، فإن وجود هذا النزاع كخطوة أولى، في بداية الخلاف والمشكلة، بعد أن لا يتمكن الطرفان من حل النزاع معًا، يمكن أن يكون بشكل مستقل، أو بناء على طلب كل منهما قبل الذهاب إلى المحكمة، ولا يتم احتساب الوقت المخصص لرفع الدعوى، أي على سبيل المثال، العامل الذي يتم فصله، للذهاب إلى المحكمة يتم احتسابه من تاريخ اعتماد تقرير الفصل من قبل مكتب تسوية المنازعات . وبطبيعة الحال، يتم تنظيم النزاعات العمالية في المواد ١٣٦، ١٣٥، ١٣٤، ١٣٣، ١٣٢، ١٣١، ١٣٠ من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧. إلا أن مشكلة هذه اللائحة هي أنها ليست سهلة التنفيذ ومعقدة، وأيضا في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في الباب السادس عشر من المواد (١٥٧ إلى ١٦٤) وتفصيل أكثر في القانون المعمول به في المنطقة والذي يمكن الاستفادة منه في حال تطور فكرة لجنة التوفيق هذه . لجنة التوفيق هي آلية لاتخاذ الإجراءات في حالة حدوث نزاع بين العامل وصاحب العمل، أو مجموعة من العمال مع صاحب العمل، أو منظمة عمالية محلية أو أجنبية مع صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب العمل مع صاحب عمل التنظيم يجب أن يؤخذ وجود هذا الصراع كخطوة نحو لجنة المصالحة، ويمكن تنظيم لجنة التوفيق بعدة طرق، مثل إنشاء مكتب خاص يسمى مكتب التوفيق، يتبع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مباشرة، ويمكن وضعه ضمن مديريات العمل والضمان الاجتماعي للعمال . ولهذا المكتب صلاحياته وواجباته الخاصة، وفي حالة حدوث خلافات بين أي من المذكورين أعلاه، كخطوة أولى للتوجه إلى هذه المؤسسة، يمكن تحديد صلاحياته من خلال عدم امتلاكه صلاحيات جنائية ولكن صلاحية الرجوع إلى المحكمة التي يجب أن تتخذها. في الاعتبار . ومن المهم أن يكون هيكل هذا المكتب بحيث يكون هناك أشخاص قانونيون ونفسيون واقتصاديون وسوق عمل، حتى يمكن إعداد التقارير وآرائهم بشكل مفصل للكشف عن العديد من جوانب الصراع . وفي مجال هذه الدرسة قمنا بالبحث في مستوى تطبيق المواد المتعلقة بالتصالح في قانون العمل كما وردت في المواد من (١٣٠ إلى ١٣٦)، إلا أن هناك مشكلة كبيرة في هذا التنظيم القانوني وهي : أولاً: يتم تنظيم هيكل المصالحة بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية واتحاد نقابات العمال، في حين أن هذا التبرع لهذه المؤسسات لا يمكن أن يكون حلاً للمشكلة. ثانيا: أن هذا القسم القانوني لديه أدنى مستوى في التنفيذ يقترب من الصفر، لأن الباحثين في هذه الدراسة بحثوا عن قضايا يمكن أن تتخذ عدة قضايا كأمثلة لحل النزاعات في قانون العمل، ولم يتمكنوا من اتخاذ أي قضايا.

دور محاكم العمل في استرداد حقوق العمال/ محكمة العمل في محافظة السليمانية، انموذجا

في إطار عنوان البحث (دور المحكمة العمالية في استرداد حقوق العمال) وبعد مناقشة الجانب النظري، سنتناول الجانب الميداني لاستكمال إطار البحث. وللوصول الى اهداف الدراسة تم في القسم الثاني (الميداني) تحديد أوجه النشاط القضائي في الفصل في القضايا من خلال طرح عدة أسئلة مثل: (عدد الدعاوى والجهة التي قدمت الدعاوى وجنس الجهة التي قدمت الدعاوى، نوع الدعاوى وتسوية الدعاوى وكم من هذه الدعاوى تمت تسويتها لصالح العامل) وتم أيضاً توجيه كل من هذه الأسئلة إلى محكمة العمل بالسيلمانية في إقليم كوردستان، حيث قام (الباحثان) بتحليل والنظر الى الدعاوى المقدمة إلى المحكمة وتقييمها وتحليلها خلال العام (٢٠٢٣). وكانت النتائج كما موضح في الجداول الآتية:

الجدول رقم (١)

عدد الدعاوى في محكمة العمل، السليمانية في عام (٢٠٢٣)

ت	عدد الدعاوى في العام ٢٠٢٣	عدد دعاوى العام الماضي	المجموع	عدد الدعاوى القانونية وإرسالها الى محاكم أخرى	عدد الدعاوى القانونية التي تم الإقرار عليها في هذه السنة	الدعاوى التي تم إبطالها	وقف الدعوى حسب رأي الطرفين
١.	١٥٤	١٧٣	٣٥٧	٧	١٨١	٦٤	٦

اذا نظرنا الى مجمل أعمال و نشاطات محكمة العمل لسنة (٢٠٢٣) ، حيث تم تسجيل (١٥٤) دعوى قانونية خلال هذه السنة، نرى إن مسجلي الدعاوى هم من (العمال على أصحاب العمل، عمال على أشخاص، شركات على العمال، مديرية الضمان الإجتماعي للعمال على أصحاب العمل)، وإن قسم من الدعاوى في الجدول تعود للدعاوى المتبقية من السنوات الماضية، ومستمرة لحد الآن على خطى العدل والقانون، وإن عددها (١٧٣) دعوى قانونية، وهذه اكثر من دعاوى سنة (٢٠٢٣)، حيث تمت جدولة الدعاوى القانونية وإرسالها الى محاكم أخرى بعد ما تم توجيه الدعاوى من قبل الطالب بالدعوى لمحكمة العمل، حيث تمت إحالتها الى محاكم أخرى بسبب عدم وجود تخصص أو خصوصية مكان وقوع الحادث، وإحالة مجموعة من الدعاوى لمحاكم أخرى بسبب حجج قانونية أخرى.

في الجدول رقم (١) في فقرة عدد الدعاوى القانونية التي تم الإقرار عليها في هذه السنة تتكون من (١٨١) دعوى قانونية، وإذا تمت مقارنتها بالرقمين نستطيع أن نقدر بين عدد الدعوى المستلمة هذه السنة وعدد الدعاوى القانونية المتبقية من السنوات السابقة.

بالمقارنة بين عدد الدعاوى المستلمة التي تتكون من (١٥٤)، نرى أن العدد قد إزداد إذا قارنّاه بالدعاوى القانونية المتبقية من السنوات السابقة التي مجموعها (١٧٣) دعوى قانونية، ونرى أن الدعاوى التي تمت تسويتها قد إزدادت، وهذه تعتبر من النقاط المضيئة لهذه المحكمة وحضورها ونتيجة جيدة لها.

نبقى بالجدول رقم (١) بقسم الدعاوى التي تم إبطالها التي تتكون من (٦٤) دعوى قانونية، وإذا قارنّاها بالدعوى المستلمة تكون بنسبة (٤١٪) وإذا تمت مقارنته بعدد الدعاوى القانونية التي تم الإقرار عليها تكون (٣٥٪) وهذا العدد قريب من الثلث.

في تفاصيل الجدول رقم (١) والفقرة الأخيرة، هي وقف مسالك الادعاء وحسب آراء وإتفاق الطرفين والتي تتكون من (٦) دعاوى قانونية، وإذ نأخذ هذا العدد ونقارنه بالدعاوى المستلمة تكون بنسبة (٣،٨٪)، وإذا نقارن نفس العدد مع الدعاوى للسنوات السابقة تكون (٣،٨٪).

الجدول رقم (٢)

توزيع دعوا في العام (٢٠٢٣)

عدد الدعاوى في العام ٢٠٢٣	جنس المدعي		
	ذكر	انثي	مؤسسة
١٥٤	١١٠	٧	٣٧
			٣٦ الضمان الاجتماعي
			١ شركة

الجدول رقم (٢) الخاص بعدد الدعاوى القانونية المستلمة في هذه السنة وهي (١٥٤) دعوى، وهذا العدد تم التعليق عليه في الجدول السابق، ونتحول للفقرة الثانية وهي التوزيع حسب جنس طالب الدعوى، بحيث تكون (١١٠) من جنس الذكور وجنس الإناث فقط (٧)، وإذا أخذناه كنسب تكون نسبة الدعاوى القانونية المسجلة (٤٪) من الإناث وبالمقابل (٧١٪) من الذكور، والنسبة الباقية (٢٤٪) من المؤسسة من قبل مديرية الضمان الإجتماعي للعمال /السليمانية مع شركة واحدة.

الجدول رقم (٣)

عدد الدعاوى القضائية الواردة عام (٢٠٢٣) وتمت تسويتها في نفس السنة

عدد الدعاوى في العام ٢٠٢٣	جنس المدعي			حسم الدعاوى في العام ٢٠٢٣
	ذكر	انثي	مؤسسة	
٢٥	١٦	٥	٤	٢٥
			الضمان الاجتماعي	

في الجدول رقم (٣) الخاص بنوع الدعاوى القانونية المستلمة في سنة (٢٠٢٣) والتي تمت تصفيتها، تتكون من (٢٥) دعوى، وهذا العدد مقسم على (١٦) دعوى لجنس الذكر و(٥) للإناث و (٤) من قبل مديرية الضمان الإجتماعي للعمال كمؤسسة على أصحاب العمل.

الجدول رقم (٤)
أنواع المطالبات القانونية الواردة عام (٢٠٢٣) وتم حلها في نفس العام

عزل العمل		التعويضات			الاجور			بسبب عدم الاشتراك في صندوق التقاعد	عقوبة التأخير	المجموع
٥		٤			١٠			٢	٤	٢٥
قبول	رفض	رفض	قبول	صلح	قبول	قبول نسبة	رفض	قبول		
٤	١	٢	١	١	٥	٤	١	٢		

- إن مجموع الدعاوى القانونية المستلمة لسنة (٢٠٢٣) وتم الإقرار عليها في محكمة العمل بلغت (٢٥) دعوى قانونية. نوع الدعاوى القانونية مقسمة على النحو الآتي:-
- (٥) خمس من الدعاوى القانونية كانت الطرد من العمل، (٤) أربعة منها تمت إعادتها للعمل، وتم رد دعوى واحدة وكانت بسبب عدم تسجيل الدعوى في االمدة القانونية للتسجيل.
- (٢) دعويان قانونيتان خاصتان بعدم تسجيل العامل في الصندوق التقاعدي والضمان الإجتماعي للعمال، وتم تسجيل تلك الدعاوى من قبل العمال أنفسهم، تم قبول الدعويين بأن يقوم صاحب العمل بدفع المبلغ وتسجيله.
- تم تسجيل (٤) أربع دعاوى قانونية من قبل الضمان الإجتماعي للعمال وذلك بسبب عدم دفع غرامة تأخيرية لعدم إشتراكهم في الصندوق، بعد ذلك قام أصحاب العمل الأربعة بالدفع وصدر القرار بمصلحة العمال والضمان الإجتماعي للعمال/ السليمانية.
- (١٠) عشر دعاوى قانونية كانت على الإيجار، (٥) خمس منها وحسب مضمون الدعوى تم الإقرار بحقها، و(٤) أربع دعاوى تم الإقرار عليها بنسب وبمصلحة العمال، وتم رد دعوى واحدة فقط بسبب عدم وجود الأدلة الكافية.
- (٤) أربع دعاوى قانونية كانت على التعويض، تم رفض دعويين بسبب عدم وجود خصوم، تم رفض دعوى أخرى لأن صاحب العمل لم يكن سببا بذلك، ودعوى تم الصلح بين الطرفين كلاهما أي العامل وصاحب العمل.

الخاتمة

ومن خلال تحليلنا لمختلف الجوانب المتعلقة بحقوق العمال وقوانينها المطبقة في إقليم كوردستان/ العراق، ومدى استرداد حقوق العمال أمام محكمة العمل في محافظة السليمانية، توصلنا إلى النتائج والتوصيات الآتية:

أولا: النتائج

١. توصلت الدراسة إلى أن القاضي استطاع أن يعيد حقوق العمال إلى حد جيد، وإثبات ذلك إجمالي عدد الدعاوى التي تم استلامها في عام ٢٠٢٣ وتم حلها في نفس العام.
٢. هناك العديد من الإجراءات الروتينية التي تتعب العامل في اجراءات محكمة العمل، ومديرية العمل والضمان الاجتماعي لديها عدد قليل من المثول أمام المحكمة.
٣. قلة الوعي لدى العامل حول حقوقه وإمتيازاته وكيفية الدفاع عنه.
٤. على الرغم من فوائد قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ومشروع قانون العمل في اقليم كوردستان بتاريخ ٢٠٢٢/١٠/٢٣، إلا أن هناك بعض الملاحظات على كليهما.

ثانيا: التوصيات

١. على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومؤسساتها اللجوء إلى القضاء أكثر لاسترجاع حقوق العمال وأيضا النقابات العمالية، تحديدى مخول بموجب القانون لتمثيل العمال، ويكون أكثر استعدادا للدفاع عن حقوق العمال.
٢. يوصي الباحثان بتواجد محاكم عمل على مستوى الادارات المستقلة والأقضية لتسهيل حصول العمال على حقوقهم قدر الإمكان.
٣. يوصي الباحثان أيضاً بأن تكون هناك لجنة توفيق في المحاكم العمالية كما هو الحال في الأردن، مما سيكون له أثر جيد في حل المطالبات التي تصب في مصلحة العمال وأصحاب العمل.

قائمة الممصادر

أولاَ: الكتب:

١. رشيد، صبا نعمان – الكناني، سرى محيي عبدالكريم، الطبيعة القانونية للحقوق العمالية (آمرية الحقوق العمالية)، جامعة بغداد- وزارة الصحة.
٢. فيسار، جيل، النقابات العمالية في الميزان، ورقة عمل صادرة عن مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ .
٣. مصطفى، أحمد محمد، الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية، بدون سنة.

ثانيا: الرسائل الجامعية:

١. أبو عرة، مراد شاهر عبدالله، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير/ القانون الخاص، جامعة الناح الوطنية في نابلس، فلسطين، ٢٠١٣.
٢. حسام، مراح – ماسينيسا، مسيلي، دور القضاء في حماية وضمان حقوق الإنسان في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان ، جامعة عبدالرحمان ميرة_ بجاية، ٢٠١٧-٢٠١٨
٣. السوداني، نادية فرحان زامل، العدالة الإجتماعية في حكم علاقات العمل (دراسة مقارنة)، أطروحة الدكتوراه، جامعة النهرين- كلية الحقوق، العراق، ٢٠١٢
٤. السوفاني، حمزة محمود على، نطاق الإمتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، رسالة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، عمان- الأردن، ٢٠١٠
٥. العلاوي، عماد، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال اشباع الحوافز المادية، شهادة دكتوراه ، جامعة الإخوة منتوري/قسنطينة، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢.
٦. الويسي، صبا نعمان رشيد، توريد العمال في مشروع قانون العمل العراقي الجديد بين النقد والتحليل، كلية القانون/جامعة بغداد، بدون السنة.

ثالثا: البحوث

١. أبو دياب، علي السيد حسين – الشويش، عبدالله بن محمد، أضواء على التحكيم في منازعات العمل الفردية في الفقه الإسلامي وقانون العمل السعودي والمصري/ جامعة المجمعة، العدد الرابع والثلاثون – الجزء الأول.
٢. إدريس، خالد مصطفي على فهمي، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الإتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء (نحو قانون خاص بتنظيم الحق في الإضراب) (دراسة مقارنة)، جامعة السلام / طنطا، مجلة روح القوانين، العدد السابع والتسعون، يناير ٢٠٢٢ .
٣. اسماعيل، أميد عزيز، إشكالية التعسف في قرارات صاحب العمل (دراسة تحليلية في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق)، المجلة العلمية لجامعة جيهان- السليمانية، المجلد٣ ، العدد٢، ٢٠١٩.
٤. الإطار الدولي لتمييز المحاكم، تم إصدار هذه النسخة العربية بالتعاون ما بين الاتحاد الدولي لتمييز المحاكم ودائرة القضاء في أبوظبي، الإصدار الثالث ، مايو ٢٠٢٠ .
٥. إطــار العمل الدولي لتمييز المحــاكم، بدون السنة .
٦. إعـلان منظمة العمل الدولية بشأن العـدالة الاجتماعية من أجـل عولمة عادلة، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورتـــه السابعة والتسعين، جنيف،١٠ حزيران/ يونيه ٢٠٠٨.
٧. تقرير الاستعراض الدوري الشامل المقدم اللأمم المتحدة.
٨. جعفور، ربيعة – باعمر، الزهرة، مفهوم العمل لدى أساتذة الجامعة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية / جامعة بابل، العدد ٣٩، ٢٠١٨
٩. حسن، صلاح علي، التنظيم القانوني لبيئة العمل وسلامة العامل (دراسة مقارنة)، جامعة دار العلوم، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والإقتصادية، بدون السنة.
١٠. الحمام، عماد صالح، تنظيم الإضراب العملي (دراسة مقارنة)، مجلة كلية الإسراء الجامعة للعلوم الإجتماعية والسياسية ، المجلد٢، العدد ٢، العراق ،٢٠٢٠.
١١. سلمان، عماد حسن – راضي، رشا، الضمانات الاجرائية القضائية لحقوق العمال في قانون العمل النافذ (دراسة تحليلية)، جامعة ذي قار/ كلية القانون، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، المجلد ٢٣، العدد٢، ٢٠٢١
١٢. الطعين، عمر، التحكيم في القضايا العمالية، المنارة ، المجلد ١٥، العدد٢، ٢٠٠٩.
١٣. العتيبي، صالح ناصر، السلطة التنظيمية لصاحب العمل (لائحة تنظيم العمل) ، كلية القانون الكويتية العالمية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، بدون السنة.
١٤. المجلس النرويجي للاجئين، دليل عن حقوق العمل في إقليم كوردتان العراق، ٢٠٢٣ .
١٥. مشروع تعزيز حوكمة العمل والتفتيش وظروف العمل في العراق.
١٦. مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقــة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية (إدارة معايير العمل الدولية)، جنيف، ٢٠١٢.
١٧. منظمة العمل الدولية - وزارة القوى العاملة، دليل معايير العمل الوطنية (دليل المتدرب)، ٢٠١٧ .
١٨. منظمة شركاء العالم وشركة الحكم، المساواة بين الجنسين في قانون العمل العراقي وسياسة العمالة العراقية، بدون السنة .

رابعا: القوانين:

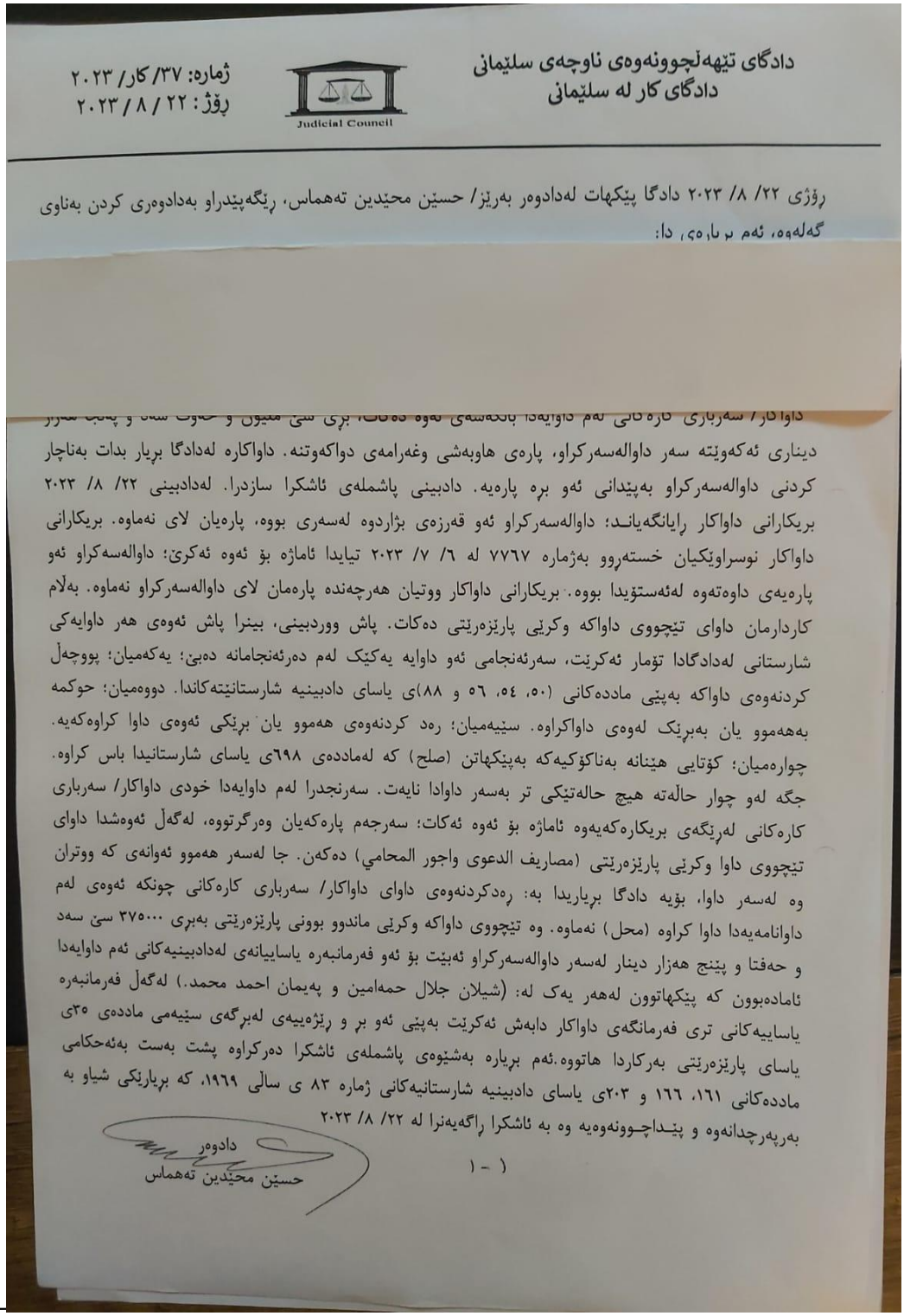
١. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة (١٩٤٨)
٢. قانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة (١٩٥١) المعدل.
٣. قانون تقاعد العمال والضمان الإجتماعي رقم(٣٩) لسنة (١٩٧١) وتعديلاته
٤. قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧).
٥. الدستور العراقي لسنة (٢٠٠٥).
٦. قانون القضاء في إقليم كوردستان رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٧)
٧. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
٨. مشروع قانون العمل في اقليم كردستان لسنة (٢٠٢٢)

خامسا: المصادر الالكترونية:

١. دحام، مها، أنواع المحاكم في العراق، ٢٠٢٣، من البريد الإلكتروني: https://mawdoo٣.com
٢. العبيدي، حسين حسن عباس، النظام القانوني لاستقالة العامل، ٢٠٢٣/٥/١٩، ص٢٣-٢٦،من بريد الالكتروني: https://mail.almerja.com

الملاحق

وهذا نموذج على ثلاثة قرارات للمحكمة العمالية في محافظة السليمانية:
الملحق رقم(١)



دادگای تێهەڵچوونەوەی ناوچەی سلێمانی
دادگای کار لە سلێمانی

Judicial Council

ژمارە: ٣٧/ کار/ ٢٠٢٣
ڕۆژ: ٢٢ / ٨ / ٢٠٢٣

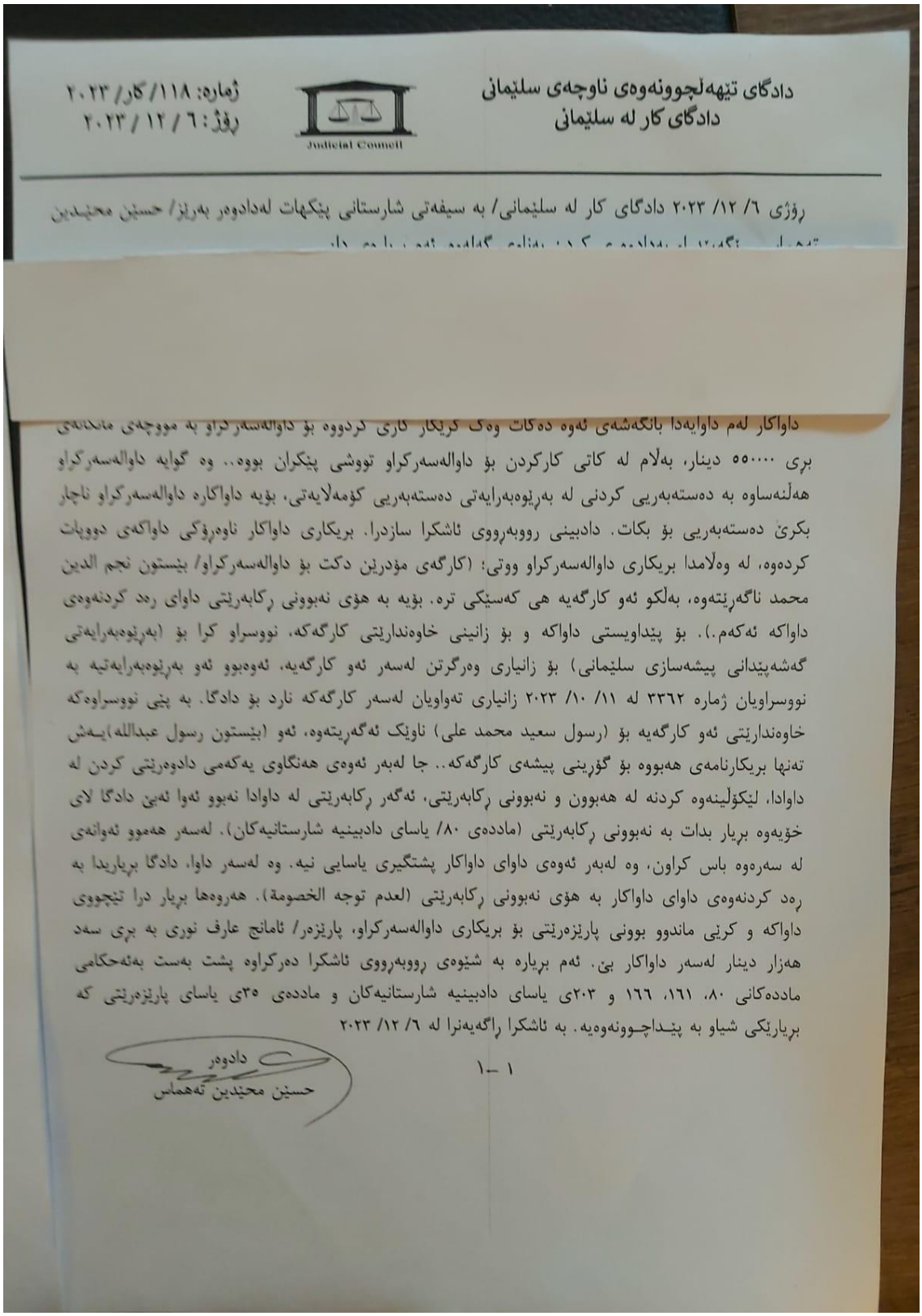
ڕۆژی ٢٢/ ٨/ ٢٠٢٣ دادگا پێکهات لەدادوەر بەڕێز/ حسێن محێدین تەهماس، ڕێگەپێدراو بەدادوەری کردن بەناوی گەلەوە، ئەم بڕیارەی دا:

داواکار/ سەرباری کارەکانی لەم داواپەدا باسکەسەی ئەوە دەکات، بڕی سێ ملیۆن و حەوت سەد و پەنجا هەزار دیناری ئەکەوێتە سەر داوالەسەرکراو، پارەی هاوبەشی وغەرامەی دواکەوتنە. داواکارە لەدادگا بڕیار بدات بەناچار کردنی داوالەسەرکراو بەپێدانی ئەو بڕە پارەیە. دادبینی پاشملەی ئاشکرا سازدرا. لەدادبینی ٢٢/ ٨/ ٢٠٢٣ بریکارانی داواکار ڕایانگەیاند؛ داوالەسەرکراو ئەو قەرزەی بژاردوە لەسەری بووە، پارەیان لای نەماوە. بریکارانی داواکار نوسراوێکیان خستەڕوو بەژمارە ٧٧٦٧ لە ٦/ ٧/ ٢٠٢٣ تیایدا ئاماژە بۆ ئەوە ئەکرێ؛ داوالەسەرکراو ئەو پارەیەی داوەتەوە لەئەستۆیدا بووە. بریکارانی داواکار ووتیان هەرچەندە پارەمان لای داوالەسەرکراو نەماوە. بەڵام کاردارمان داوای تێچووی داواکە وکرێی پارێزەرێتی دەکات. پاش ووردبینی، بینرا پاش ئەوەی هەر داوایەکی شارستانی لەدادگادا تۆمار ئەکرێت، سەرئەنجامی ئەو داوایە یەکێک لەم دەرئەنجامانە دەبێ؛ یەکەمیان؛ پووچەڵ کردنەوەی داواکە بەپێی ماددەکانی (٥٠، ٥٤، ٥٦ و ٨٨)ی یاسای دادبینیە شارستانیێتەکاندا. دووەمیان؛ حوکمە بەهەموو یان بەبڕێک لەوەی داواکراوە. سێیەمیان؛ ڕەد کردنەوەی هەموو یان بڕێکی ئەوەی داوا کراوەکەیە. چوارەمیان؛ کۆتایی هێنانە بەناکۆکیەکە بەپێکهاتن (صلح) کە لەماددەی ٦٩٨ی یاسای شارستانیدا باس کراوە. جگە لەو چوار حالەتە هیچ حالەتێکی تر بەسەر داوادا نایەت. سەرنجدرا لەم داواپەدا خودی داواکار/ سەرباری کارەکانی لەڕێگەی بریکارەکەیەوە ئاماژە بۆ ئەوە ئەکات؛ سەرجەم پارەکەیان وەرگرتووە، لەگەڵ ئەوەشدا داوای تێچووی داوا وکرێی پارێزەرێتی (مصاريف الدعوى واجور المحامي) دەکەن. جا لەسەر هەموو ئەوانەی کە ووتران وە لەسەر داوا، بۆیە دادگا بڕیاریدا بە: ڕەدکردنەوەی داوای داواکار/ سەرباری کارەکانی چونکە ئەوەی لەم داوانامەیەدا داوا کراوە (محل) نەماوە. وە تێچووی داواکە وکرێی ماندوو بوونی پارێزەرێتی بەبڕی ٣٧٥٠٠٠ سێ سەد و حەفتا و پێنج هەزار دینار لەسەر داوالەسەرکراو ئەبێت بۆ ئەو فەرمانبەرە یاساییانەی لەدادبینیەکانی ئەم داواپەدا ئامادەبوون کە پێکهاتوون لەهەر یەک لە: (شیلان جلال حمەامین و پەیمان احمد محمد.) لەگەڵ فەرمانبەرە یاساییەکانی تری فەرمانگەی داواکار دابەش ئەکرێت بەپێی ئەو بڕ و ڕێژەییەی لەبڕگەی سێیەمی ماددەی ٣٥ی یاسای پارێزەرێتی بەرکاردا هاتووە.ئەم بڕیارە بەشێوەی پاشملەی ئاشکرا دەرکراوە پشت بەست بەئەحکامی ماددەکانی ١٦١، ١٦٦ و ٢٠٣ی یاسای دادبینیە شارستانیەکانی ژمارە ٨٣ ی سالی ١٩٦٩، کە بڕیارێکی شیاو بە بەرپەرچدانەوە و پێداچوونەوەیە وە بە ئاشکرا ڕاگەیەنرا لە ٢٢/ ٨/ ٢٠٢٣

دادوەر
حسێن محێدین تەهماس

١ - ١

الملحق رقم(٢)



دادگای تێهەڵچوونەوەی ناوچەی سلێمانی
دادگای کار لە سلێمانی

Judicial Council

ژمارە: ١١٨/ کار/ ٢٠٢٣
ڕۆژ: ٦ / ١٢ / ٢٠٢٣

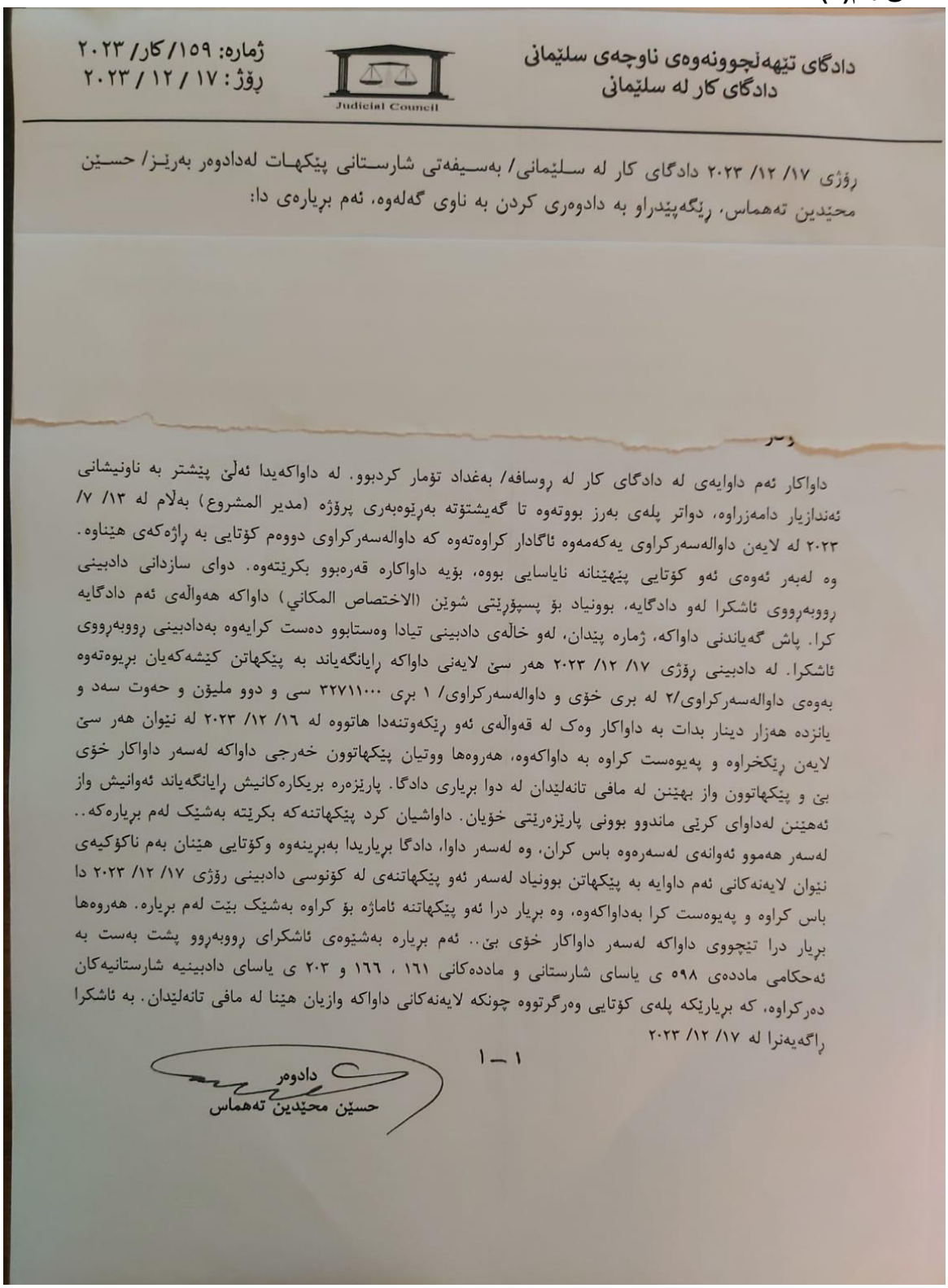
ڕۆژی ٦/ ١٢/ ٢٠٢٣ دادگای کار لە سلێمانی/ بە سیفەتی شارستانی پێکهات لەدادوەر بەڕێز/ حسێن محێدین

داواکار لەم داوایەدا بانگەشەی ئەوە دەکات وەک کرێکار کاری کردووە بۆ داواڵەسەرکراو بە مووچەی ماهانەی بڕی ٥٥٠٠٠٠ دینار، بەڵام لە کاتی کارکردن بۆ داواڵەسەرکراو تووشی پێکران بووە.. وە گوایە داواڵەسەرکراو هەڵنەساوە بە دەستەبەریی کردنی لە بەڕێوەبەرایەتی دەستەبەریی کۆمەڵایەتی، بۆیە داواکارە داواڵەسەرکراو ناچار بکرێ دەستەبەریی بۆ بکات. دادبینی ڕووبەڕووی ئاشکرا سازدرا. بریکاری داواکار ناوەڕۆکی داواکەی دووپات کردەوە، لە وەڵامدا بریکاری داواڵەسەرکراو ووتی؛ (کارگەی مۆدرێن دکت بۆ داواڵەسەرکراو/ بێستون نجم الدین محمد ناگەڕێتەوە، بەڵکو ئەو کارگەیە هی کەسێکی ترە. بۆیە بە هۆی نەبوونی ڕکابەرێتی داوای ڕەد کردنەوەی داواکە ئەکەم.). بۆ پێداویستی داواکە و بۆ زانینی خاوەندارێتی کارگەکە، نووسراو کرا بۆ (بەڕێوەبەرایەتی گەشەپێدانی پیشەسازی سلێمانی) بۆ زانیاری وەرگرتن لەسەر ئەو کارگەیە، ئەوەبوو ئەو بەڕێوەبەرایەتیە بە نووسراویان ژمارە ٣٣٦٢ لە ١١/ ١٠/ ٢٠٢٣ زانیاری تەواویان لەسەر کارگەکە نارد بۆ دادگا. بە پێی نووسراوەکە خاوەندارێتی ئەو کارگەیە بۆ (رسول سعید محمد علی) ناوێک ئەگەڕێتەوە، ئەو (بێستون رسول عبدالله)یەش تەنها بریکارنامەی هەبووە بۆ گۆڕینی پیشەی کارگەکە.. جا لەبەر ئەوەی هەنگاوی یەکەمی دادوەرێتی کردن لە داوادا، لێکۆڵینەوە کردنە لە هەبوون و نەبوونی ڕکابەرێتی، ئەگەر ڕکابەرێتی لە داوادا نەبوو ئەوا ئەبێ دادگا لای خۆیەوە بڕیار بدات بە نەبوونی ڕکابەرێتی (ماددەی ٨٠/ یاسای دادبینیە شارستانیەکان). لەسەر هەموو ئەوانەی لە سەرەوە باس کراون، وە لەبەر ئەوەی داوای داواکار پشتگیری یاسایی نیە. وە لەسەر داوا، دادگا بڕیاریدا بە ڕەد کردنەوەی داوای داواکار بە هۆی نەبوونی ڕکابەرێتی (العدم توجه الخصومة). هەروەها بڕیار درا تێچووی داواکە و کرێی ماندوو بوونی پارێزەرێتی بۆ بریکاری داواڵەسەرکراو، پارێزەر/ ئامانج عارف نوری بە بڕی سەد هەزار دینار لەسەر داواکار بێ. ئەم بڕیارە بە شێوەی ڕووبەڕووی ئاشکرا دەرکراوە پشت بەست بەئەحکامی ماددەکانی ٨٠، ١٦١، ١٦٦ و ٢٠٣ی یاسای دادبینیە شارستانیەکان و ماددەی ٣٥ی یاسای پارێزەرێتی کە بڕیارێکی شیاو بە پێداچوونەوەیە. بە ئاشکرا ڕاگەیەنرا لە ٦/ ١٢/ ٢٠٢٣

دادوەر
حسێن محێدین ئەحمەد

١ ـ ١

الملحق رقم(٣)



دادگای تێهەڵچوونەوەی ناوچەی سلێمانی
دادگای کار لە سلێمانی

Judicial Council

ژمارە: ١٥٩/ کار/ ٢٠٢٣
ڕۆژ: ١٧ / ١٢ / ٢٠٢٣

ڕۆژی ١٧/ ١٢/ ٢٠٢٣ دادگای کار لە سلێمانی/ بەسیفەتی شارستانی پێکهات لەدادوەر بەڕێز/ حسێن محێدین تەهماس، ڕێگەپێدراو بە دادوەری کردن بە ناوی گەلەوە، ئەم بڕیارەی دا:

داواکار ئەم داوایەی لە دادگای کار لە ڕوسافە/ بەغداد تۆمار کردبوو. لە داواکەیدا ئەڵێ پێشتر بە ناونیشانی ئەندازیار دامەزراوە، دواتر پلەی بەرز بووتەوە تا گەیشتۆتە بەڕێوەبەری پرۆژە (مدير المشروع) بەڵام لە ١٣/ ٧/ ٢٠٢٣ لە لایەن داوالەسەرکراوی یەکەمەوە ئاگادار کراوەتەوە کە داوالەسەرکراوی دووەم کۆتایی بە ڕاژەکەی هێناوە. وە لەبەر ئەوەی ئەو کۆتایی پێهێنانە نایاسایی بووە، بۆیە داواکارە قەرەبوو بکرێتەوە. دوای سازدانی دادبینی ڕووبەڕووی ئاشکرا لەو دادگایە، بوونیاد بۆ پسپۆڕێتی شوێن (الاختصاص المكاني) داواکە هەوالەی ئەم دادگایە کرا. پاش گەیاندنی داواکە، ژمارە پێدان، لەو خالەی دادبینی تیادا وەستابوو دەست کرایەوە بەدادبینی ڕووبەڕووی ئاشکرا. لە دادبینی ڕۆژی ١٧/ ١٢/ ٢٠٢٣ هەر سێ لایەنی داواکە ڕایانگەیاند بە پێکهاتن کێشەکەیان بڕیوەتەوە بەوەی داوالەسەرکراوی/٢ لە بری خۆی و داوالەسەرکراوی/ ١ بڕی ٣٢٧١١٠٠٠ سی و دوو ملیۆن و حەوت سەد و یانزدە هەزار دینار بدات بە داواکار وەک لە قەوالەی ئەو ڕێکەوتنەدا هاتووە لە ١٦/ ١٢/ ٢٠٢٣ لە نێوان هەر سێ لایەن ڕێکخراوە و پەیوەست کراوە بە داواکەوە، هەروەها ووتیان پێکهاتوون خەرجی داواکە لەسەر داواکار خۆی بێ و پێکهاتوون واز بهێنن لە مافی تانەلێدان لە دوا بڕیاری دادگا. پارێزەرە بریکارەکانیش ڕایانگەیاند ئەوانیش واز ئەهێنن لەداوای کرێی ماندوو بوونی پارێزەرێتی خۆیان. داواشیان کرد پێکهاتنەکە بکرێتە بەشێک لەم بڕیارەکە.. لەسەر هەموو ئەوانەی لەسەرەوە باس کران، وە لەسەر داوا، دادگا بڕیاریدا بەبڕینەوە وکۆتایی هێنان بەم ناکۆکیەی نێوان لایەنەکانی ئەم داوایە بە پێکهاتن بوونیاد لەسەر ئەو پێکهاتنەی لە کۆنوسی دادبینی ڕۆژی ١٧/ ١٢/ ٢٠٢٣ دا باس کراوە و پەیوەست کرا بەداواکەوە، وە بڕیار درا ئەو پێکهاتنە ئامۆژە بۆ کراوە بەشێک بێت لەم بڕیارە. هەروەها بڕیار درا تێچووی داواکە لەسەر داواکار خۆی بێ.. ئەم بڕیارە بەشێوەی ئاشکرای ڕووبەڕوو پشت بەست بە ئەحکامی ماددەی ٥٩٨ ی یاسای شارستانی و ماددەکانی ١٦١ ، ١٦٦ و ٢٠٣ ی یاسای دادبینیە شارستانیەکان دەرکراوە، کە بڕیارێکە پلەی کۆتایی وەرگرتووە چونکە لایەنەکانی داواکە وازیان هێنا لە مافی تانەلێدان. بە ئاشکرا ڕاگەیەنرا لە ١٧/ ١٢/ ٢٠٢٣

١ ــ ١

دادوەر
حسێن محێدین تەهماس

پوختە:

گرنگە ئاماژە بۆ ئەوە بکەین کە مافی کارکردن مافێکی گرنگە و لە دەقی پەیماننامەی دووەمی مافە ئابووری و کۆمەڵایەتی و ڕۆشنبیرییەکانی ساڵی ١٩٦٦دا ئاماژەی بۆ کراوە ودەوڵەتەکانیش پابەندبوون بە گرتنەبەری ڕێوشوێنی گونجاو بۆ پاراستنی ئەم مافە، لەوانە: مافی دابینکردنی بەهرەمەندبوون لە هەلومەرجی کارکردنی دادپەروەرانە و قایلکەرانە، و پاداشتێک کە هاوتای بەهای کارەکەی بێت، هەروەها سەلامەتی و تەندروستی پیشەیی . ئامانج لە نووسینی ئەم توێژینەوەیە بەناونیشانی (ڕۆڵی دادگاکانی کار لە گەڕاندنەوەی مافی کرێکاران - لێکۆڵینەوەیەکی شیکاری - دادگای کاری پارێزگای سلێمانی/عێراق - بەنمونە) بریتییە لە زانینی ڕادەی جێبەجێکردنی دادگاکانی کار بو یاساکانی کارلە گەڕاندنەوەی مافی کرێکاران لە پارێزگای سلێمانی، پێداچوونەوە بەو یاسا وڕێنماییانەی کە دادگاکانی کار لە هەرێمی کوردستان سەبارەت بە مافی کرێکاران دەیگرنەبەر، هەروەها لێکۆڵینەوە لە یاسا نێودەوڵەتییەکانی پەیوەست بە مافی کرێکاران.

بۆ گەیشتن بە ئامانجی توێژینەوەکە (توێژەران) پشتیان بە ڕێبازی وەسفیی- شیکاری بەستووە، هەروەها بۆ وەڵامدانەوەی پرسیاری سەرەکیی توێژینەوەکە، کە بریتییە لە: تا چ ڕادەیەک دادگای کار لەپارێزگای سلێمانی ڕۆڵی بینیوە لە گەڕاندنەوەی مافی کرێکاران، توێژینەوەکە بەسەر سێ بەشدا دابەش کراوە، بەشی یەکەم: باسی سروشتی دادگاکانی کار دەکات ، و بەشی دووەمیش باس لە تێگەیشتن لە دەستەواژەی کرێکار و مافەکانیان دەکات، بەشی سێیەمیش تەرخان کراوە بۆ (لایەنی مەیدانی توێژینەوەکە) کە باسی چۆنیەتی گەڕاندنەوەی مافەکانی کرێکاران لە دادگاکانی کار لە پارێزگای سلێمانی دەکات . لە ئەنجامی شیکردنەوەمان بۆ لایەنە جۆراوجۆرەکانی پەیوەست بە مافی کرێکاران و یاسا جێبەجێکراوەکان لە هەرێمی کوردستان/عێراق، توێژینەوەکە بە کۆمەڵێک ئەنجام گەیشت، لەوانە: (دادوەر توانیویەتی بەڕادەیەکی باش ماف بۆ کرێکاران بگەڕێنێتەوە، بەڵگەی ئەمەش ژمارەی ئەو داوا یاساییانەیە کە لەساڵی ٢٠٢٣ دا وەریان گرتووە و لەهەمان ساڵدا یەکلایی کراونەتەوە و چارەسەر کراون . سەرەڕای سوودەکانی یاسای کار ژمارە ٣٧ی ساڵی ٢٠١٥ و ڕەشنووسی یاسای کار لە هەرێمی کوردستان لە بەرواری ٢٠٢٢/٢٣/١٠، هەتا ئێستاش هەندێک تێبینی لەسەر هەردوویاساکە هەیە).

وشەی سەرەکی: دادگاکانی کار، مافی کرێکاران، هەرێمی کوردستان/عێراق.

Abstract:

The right to work is an important right enshrined in the Second Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (١٩٦٦) and states are obliged to take appropriate measures to protect this right, including the right to enjoy fair and satisfactory working conditions which commensurate with the value of the worker labour and providing for occupational safety and health. The purpose of this study, which is entitled (The Role of Labour Courts in Recovering Workers' Rights - An Analytical Study - Sulaymaniyah Governorate Labour Court/Iraq - as a Sample), is to understand the level of work and stability of workers and employers play an important role in ensuring that each complies with their rights and obligations in labour relations. Moreover, the study focuses on the role of labour courts in filing and deciding any claims against workers or employers according to the applicable laws in the Kurdistan Region.

To achieve the main objective of the research,(the researchers) relied on a descriptive-analytical approach to answer the main question, which is : To what extent does the Labour Court play a role in restoring workers' rights in the labour market in Sulaimani province?, the research was divided into three parts: the first part deals with the nature and importance of labour courts, the second part deals with the concept of workers and their rights. The third part dealt with (the field aspect of the research) which investigates the restoration of workers' rights in the labour courts in Sulaimani province. Through our analysis of various aspects related to labour rights and laws implemented in the Kurdistan Region/Iraq, the study reached several conclusions, including: The study concluded that the judges have been able to restore workers' rights to a good extent, as evidenced by the number of lawsuits received in ٢٠٢٣ and resolved in the same year. Despite the benefits of Labour Law No. ٣٧ of ٢٠١٥ and the draft labour law in the Kurdistan Region dated ٢٣/١٠/٢٠٢٢, there are some remarks on both of them).

Keywords: labour courts, workers' rights, Kurdistan Region/Iraq.