مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: دور آليات الحوكمة في توازن علاقات العمل وفق قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 – دراسة مقارنة –
اسم الكاتب: أ.د. صبا نعمان رشيد الويسي، زهراء فاضل قاسم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6363
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 09:32 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of Anbar University for Law and Political Sciences
مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية
P. ISSN: 2706-5804 E.ISSN: 2075-2024
Volume 14- Issue 1- March 2024 المجلد ١٤- العدد ١ – اذار ٢٠٢٤

The role of governance mechanisms in balancing labor relations according to Labor Law The Iraqi No. (37) of 2015 _A comparative study_

[1] Prof. Dr. Saba Noman Rasheed [2] Zahraa Fadel Qasim
[1]College of Law, University of Baghdad

1: Email: Dr.saba@colaw.uobaghdad.edu.iq
2: Email: Zahraa.Fadel2102m@colaw.uobaghdad.edu.iq

DOI
10.37651/aujlps.2024.145680.1150

Submitted: 24/1/2024
Accepted: 10/2/2024
Published: 15/03/2024

Keywords:
governance
employer
worker.

Abstract:

Countries flourish due to the flourishing of private sector which aids in facilitating the growth of private sector and creating a suitable environment, a decent work and presenting big services with value therefore to earn the citizens trust through finding the laws and systems that organize the relationships among all members of project and make these relationships more stable and creating a type of balance among these members. In the last three years using the governance term became more popular in many fields like economic and social ones.

So, it became necessary for many countries especially the developing ones to adopt the governance as a part of their working law and since the governance is a system and each system needs mechanisms to be actually applied. These mechanisms work together in a harmonious active frame for creating a safe working environment that prevails justice, discipline, credibility and achieving the balance by protecting the weak member which represents the worker and also restricting the authories of employer, and achieving benefits of other members by approving behaviour control inside the project, especially the employer's behaviour which should be away of the utilitarian behaviour or using his power in arbitrary way, and preventing the exit from established protective rules which decided in the labor legislation ، all that can be done through four mechanisms with different goals.

©Authors, 2024, College of Law University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

دور آليات الحوكمة في توازن علاقات العمل وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنـــــة ٢٠١٥_دراسة مقارنة_

[١] أ.د صبا نعمان رشيد الويسي [٢] زهراء فاضل قاسم
[١] كلية القانون جامعة بغداد

الملخص:

تزدهر الدول بواقع تطور القطاع الخاص المساعد في تهيئة بيئة تسهل وتيسر نمو القطاع الخاص وتوفر بيئة مناسبة وعمل لائق وتسعى لتقديم خدمات كبيرة وقيمة تكسب من خلالها ثقة المواطنين بالقطاع الخاص ويكون ذلك من خلال إيجاد القوانين والأنظمة التي تنظم العلاقة بين جميع الأطراف في المشاريع وتجعلها اكثر استقرار و ايجاد نوع من التوازن بين تلك الأطراف وخلال العقود الثلاثة الاخيرة شاع استخدام مفهوم الحوكمة في العديد من المجالات منها الاقتصادية والاجتماعية فأصبح من الضروري تبني الدول وخصوصاً النامية منها مفهوم الحوكمة في قانون العمل وبما ان الحوكمة عبارة عن نظام وكل نظام يحتاج الى آليات ليطبق على ارض الواقع و هذه الآليات تعمل معاً في اطار متماسك وفعال من أجل خلق بيئة عمل امنة وسليمة يسودها العدالة والانضباط والشفافية وتحقيق التوازن بحماية الطرف الضعيف المتمثل بالعامل وتقييد سلطات صاحب العمل وتحقيق مصالح الأطراف الاخرى من خلال ضبط السلوكيات داخل المشروع وبالأخص سلوك صاحب العمل والابتعاد به عن السلوك النفعي وممارسة سلطاته بشكل تعسفي والعمل على منع الخروج عن القواعد الحمائية المقررة في تشريعات العمل كل ذلك يكون عن طريق اربع آليات ذات اهداف مختلفة .

الكلمات المفتاحية:

الحوكمة، صاحب العمل، العامل.

المقدمة

شاع استخدام مفهوم الحوكمة واستحوذ على اهتمام الباحثين خصوصاً بعد النجاح الكبير الذي حققه في العديد من المجالات والتي كان من ابرزها المجال الاقتصادي فأصبح من الضروري ان تتبنى الدول وخصوصاً النامية منها مفهوم الحوكمة في قانون العمل وبالتحديد حوكمة سلطات صاحب العمل خصوصاً بعد تزايد إشكاليات علاقات العمل والصراع الذي طال بين صاحب العمل والعمال عبر التاريخ كون صاحب العمل دائماً الطرف الأقوى في هذه العلاقة منذ الأزل حيث انه المالك لوسائل الانتاج واستقلاله بالإدارة وجني أرباح المشروع

ولم يكن في ذلك الحين للعمال القوة الكافية في ان يتفاوضون ويطالبون بحقوقهم فزاد أصحاب العمل في تعسفهم باستخدام سلطاتهم المطلقة في ظل غياب للقوانين والأنظمة التي تحد من هذه السلطات وتحمي حقوق العمال ذلك أدى الى غضب واصطدام حقيقي بين العمال وأصحاب العمل فكان لابد من نبذ أفكار العصر القديم تدريجياً كونها لم تعد تتلائم مع تطور مفاهيم العصر الحديث وتبني أفكار جديدة قائمة على الشفافية والمساواة وسيادة القانون والمشاركة في اتخاذ القرارات وغيرها من الأفكار التي جاء بها مفهوم الحوكمة عبر آليات ذات اهداف اجتماعية وأخرى ذات اهداف رقابية تضمن بيئة عمل لائقة تحمي العامل

أولاً: إشكالية البحث: -

الإشكالية التي يتناولها البحث تتمحور حول مدى فعالية ودور آليات الحوكمة في توازن العلاقة بين اطراف علاقات العمل وسنوضح من هذه الإشكالية في جملة من التساؤلات الفرعية تتمثل بالاتي: -

١-ما المقصود بمفهوم حوكمة في مجال قانون العمل؟

٢-هل تسهم آليات الحوكمة في تحقيق التوازن بين اطراف علاقات العمل؟

ثنياً: اهداف البحث:

يهدف البحث الى العديد من النقاط التي تتمحور جميعها حول التوازن في علاقات العمل وخلق بيئة عمل لائقة أمنة الى بيان مدى تأثير مبادئ الحوكمة في جعل بيئة العمل بيئة سليمة تحترم وتحمي حقوق العمال وفي ذات الوقت تحمي مصالح أصحاب العمل وكذلك يهدف البحث الى بيان دور آليات الحوكمة بأهدافها الاجتماعية والرقابية في توازن العلاقة.

ثالثاً: أهمية البحث: -

تنبع أهمية البحث من كونه يمس شريحة كبيرة من المجتمع الا وهي الطبقة العاملة في القطاعات المشمولة بقانون العمل حيث اولت الدولة اهتمام بالغ في جعل بيئة العمل بيئة ملائمة و مناسبة يسودها الاستقرار والتوازن بين اطراف علاقات العمل في ظل توجهات الدولة بالاعتماد على القطاعات المتعددة بعيداً عن القطاع العام واقتصاد السوق الحر والعمل على ترغيب الشباب واستقطابهم بالتوجه للعمل في القطاع الخاص والتقليل من التوظيف الحكومي الذي أثقل كاهل ميزانية الدولة وامتلاء وزاراتها بالموظفين فكان لابد من النهوض بواقع القطاع الخاص وإيجاد الأنظمة والتشريعات التي تحدد حقوق وواجبات اطراف علاقات العمل وحماية الطرف الضعيف فيها والعمل على نشر مفاهيم الشفافية والمشاركة والمساواة وسيادة القانون والمحاسبة وغيرها من المفاهيم من خلال آليات الحوكمة.

رابعاً: خطة البحث:

سنوضحها بعد ان نبين مفهوم الحوكمة ومبادئها لذلك سنقسم البحث على النحو التالي:-

المبحث الأول: -مفهوم الحوكمة كنظام لتوازن علاقات العمل

المبحث الثاني: -آليات الحوكمة ذات الأهداف الاجتماعية
المبحث الثالث: -آليات الحوكمة ذات الأهداف الرقابية.

I. المبحث الأول
مفهوم الحوكمة كنظام لتوازن علاقات العمل

مصطلح الحوكمة يعد من المصطلحات المستحدثة في اللغة العربية التي لم يتوصل اللغويين والباحثين والكتاب الى ترجمة حرفيه لمصطلح (governance) في اللغة العربية حيث وجد في اغلب المعاجم اللغوية العربية انه يعود الى الفعل الثلاثي (حَكَمَ) قيل انها مشتقه من كلمة الحكمة وما تستلزمه الحكمة من الارشاد والنصيحة والتوجيه[١] ويأتي مصطلح حوكمة على وزن فوعلة جاءت في المعجم القانوني بمعنى (يدير، يسيطر، ينظم) [٢] ،وجاءت بمعنى(حاكمية، حكم، حاكم) [٣] كذلك جاءت بمعنى (دفة المركب ، مقود الطائرة)[٤] في اشارة لمن يقوم بأدارة وتوجيه السفينة او المركبة ويتمكن من ايصالها الى بر الامان دون خسائر من الركاب او البضائع ولعل الغموض الذي اعترى هذا المصطلح يعود لحداثتهِ وكذلك وعدم وجود تعريف موحد وشامل كونه يستخدم في عدة مجالات منها الاقتصادية والقانونية والاجتماعية إضافة الى ذلك انه مصطلح مازال في بداية التكوين وان الكثير من قواعدِه ومعاييره تحتاج الى التعديل وتطوير [٥] اما بخصوص التعريف الاصطلاحي للحوكمة فقد كرس معظم الباحثين جهودهم من اجل وضع تعريف واضح وعليه فقد عرفتها "الأمم المتحدةUnited nations "هي مجموعة القواعد والإجراءات والآليات المتخذة من قبل كل السلطات التي تضمن التطبيق الجيد لإدارة الشؤون الدولة في أعلى مستوى من الفعالية " [٦] اما مجموعة الحوكمة الدولية. (GGG): - عرفت الحوكمة عام ١٩٩٥ على انها " مجموعة من الطرق المتعددة لتسيير الاعمال المشتركة من طرف الافراد والمؤسسات العمومية والخصوصية" [٧] .

ونستخلص مما تقدم تعريفاً للحوكمة في مجال قانون العمل انها مجموعه من القوانين والقواعد واللوائح التي يمكن من خلالها إدارة المشاريع ومراقبة وتنظيم العلاقة بين الاطراف

---

(١) بن عيشي بشير، يزيد تقرارت، *حوكمة الشركات من منظور محاسبي*، (الجزائر: المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٧)، ص٢٤.
(٢) حارث سليمان الفاروقي، *المعجم القانوني*، عربي/إنكليزي، (بيروت: مكتبة لبنان، ١٩٧٢)، ص٣١٩.
(٣) سهيل ادريس، *قاموس المنهل*، ط٦، (بيروت: دار الآداب)، ص٤١٩.
(٤) إبراهيم نجار، احمد زكي بدوي، *القاموس القانوني*، (بيروت: مكتبة لبنان)، ص١٤٩٨.
(٥) حيدر حسين عباس، "بناء أنموذج لحوكمة عمليات المشروعات أستعمال أسلوب دلفي"، *بحث للدبلوم العالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد*، (٢٠١٧): ص٢٨.
(٦) د. عيجولي خالد، "معايير التدقيق الدولية كآلية لتعزيز حوكمة المؤسسات المالية"، *بحث منشور في مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، الجزائر*، المجلد ٠٥ / العدد: ٠٢، ص٢٣٦
(٧) د. انيسة سدرة، "حوكمة الشركات كآلية لحماية أسواق الأوراق المالية من الازمات -دراسة حالة الازمة المالية العالمية"، ٢٠٠٨، *ورقة بحثية منشورة في مجلة المالية والأسواق، الجزائر*، مجلد٥، العدد١٠، (٢٠١٩)، ص١٠٦. د. علي يوسف الشكري، *حقوق الإنسان في ظل العولمة*، (عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع ،٢٠٠٦)، ص ١٦.

ذات الصلة من صاحب العمل والعمال وأصحاب المصلحة والعمل على إيجاد حالة من التوازن والانضباط السلوكي المهني بما يكفل حماية واحترام حقوق جميع الأطراف.

ولابد لنا ان نشير الى الأسباب التي ساعدت على ظهور الحوكمة وهي كالاتي: -

١ـنظرية الوكالة ويقصد بهذه النظرية "عقد يقوم بموجبه واحد او اكثر من الافراد (الأصيل أو الموكل)(بتعيين واحد أو أكثر) (الوكيل) لكي ينجز بعض الأعمال و الخدمات نيابة عنه وتفويضه في اتخاذ بعض القرارات ورعاية مصالح الموكل[١] فينظر للمشروع وفق هذه النظرية بأنه تجمع لعدد من العلاقات النظرية سعت هذه النظرية لحل مشكلة كثرة المؤسسات وتشتت الملكية و تضارب المصالح كذلك الحد من سلوكيات الإدارة بترجيح مصلحتها الشخصية على مصلحة باقي الأطراف من خلال تبني المبادئ الأساسية للحوكمة مثل الشفافية والافصاح التي ستنظم العلاقة بين الوكيل والموكل بشكل افضل حيث يحدد عمل كل منهما.

٢ـ العولمة

يقصد بالعولمة "عملية اندماج أسواق العالم في الحقول التجارة والاستثمارات المباشرة وسهولة انتقال الأموال والقوى العاملة ضمن مفهوم رأسمالية الأسوق الحرة[٢] فالعولمة تدعم الفاعلية من خلال المنافسة والسعي نحو تحقيق الازدهار الاقتصادي حيث شهدت العديد من الدول الفقيرة نمو اقتصادي سريع وتدني مستويات الفقر و نمو مجاميع من العمالة الماهرة وساعد ذلك في اذابة الحدود بين الدول وسهولة تنقل العمالة في العالم مما ساهم في اكتسابهم الخبرات إضافة الى زيادة انتاجيتهم[٣] مقابل تلك الإيجابيات كان هناك سلبيات ومساوئ للعولمة أثرت بشكل سلبي على العمال وحقوقهم تتمثل بفرض برامج التثبيت الاقتصادي على الدول من قبل البنك الدولي والنقد الدولي من خلال رسم سياسة الإصلاح لكل دولة استجابة لمتطلبات العولمة وبذلك ينحسر دور الدولة وتتوجه نحو بيع المشروعات والشركات للقطاع الخاص والتخلص من عدد كبير من العمال بتسريحهم التي كانت تعمل في مشروعات القطاع العام من اجل ترشيد التكلفة وزيادة الربح[٤].

٣ـخصخصة القطاع العام

تعرف الخصخصة وفقاً للمفهوم القانوني لها هي نقل ملكية المشروعات العامة من القطاع العام إلى القطاع الخاص والتي تتحقق في حالتين الأولى أن تفقد الأشخاص المعنوية

---

(١) احمد خزعل محمود،"توظيف مبادئ حوكمة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي"، (رسالة ماجستير، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد،٢٠٢٠)، ص٣٩.

(٢) د. علي يوسف الشكري، *حقوق الإنسان في ظل العولمة*، (عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع ،٢٠٠٦)، ص ١٦.

(٣) محمود عدنان وديع "العولمة والبطالة تحديات التنمية البشرية المعهد العربي الخبراء للتخطيط - سلسلة اجتماعات"، العدد ٢٣، الكويت، ابريل، ٢٠٠٧ ص ١٢-١٤. منشور عبر الرابط الالكتروني https://www.arab-api.org/Files/Publications/PDF/201/201_ex23.pdf بتاريخ ٢٠٢٣/١١/٢٢ الساعة ١:٤٠.

(٤) د. احسان محمد حفظى، "العولمة وفرص العمل لدى الطبقة الوسطي دراسة ميدانية"، بحث منشور عبر الرابط الالكتروني tps://bfalex.journals.ekb.eg/article_153422_9c90a9a587f265fcaf138487c642b2e3.pdf تاريخ الدخول ١:٠٩ بتاريخ ٢٠٢٣/١١/٢٢، ص٤. ٣-

العامة أغلبية رأس مال إحدى الشركات[١]ان الخصخصة تصطدم بحقوق القوى العمالة فالبعض يرى انها تسهم في زيادة معدل البطالة ولها تأثير سلبي فيما يخص مسألة توفير فرص العمل فالمرافق

العامة عندما تتحول ملكيتها لصالح القطاع الخاص وجد ان الكثير من العمال تعرضوا للإقصاء او التهميش او التسريح فأحياناً بعد خصخصة المشروع يقوم صاحب العمل بإعادة هيكلة النظام استناداً لسلطاتهِ الإدارية الممنوحة له وفق القانون فيستغني عن بعض العمال او يلجأ الى استخدام العمالة الأجنبية بحجة عدم الخبرة الكافية لدى العمالة المحلية[٢]فأن ذلك يسهم في زيادة البطالة ، انخفاض الكفاءة الإنتاجية وقلة خبرة العمالة الوطنية وايضاً يظهر أثر الخصخصة السلبي على أجور العمال فيكون اما بتقليل اجورهم او تسريحهم من العمل بشكل تعسفي اما بقرار منفرد من قبل صاحب العمل او بالضغط على العامل للقيام بأنهاء عقده بإرادته وبذلك يفقد العامل اجره الذي يعتمد عليه في معيشته.

٤-الازمات المالية

بعد اخفاق الشركات الكبرى العملاقة دولياً وحدوث العديد من الازمات المالية في دول جنوب شرق اسيا ، روسيا، أمريكا اللاتينية وتكبد تلك الشركات خسائر مالية كبيرة وإعلان المساهمين انهم غير مستعدين لتحمل نتائج الفساد المالي والسعي في تحقيق الأرباح بصورة سريعة والفشل الإداري وعدم الالتزام بأخلاقيات العمل[٣]وبعد الازمة العقارية سنة ٢٠٠٨ التي حدثت في الولايات المتحدة الامريكية التي أدت الى افلاس العديد من الشركات والمصارف والمؤسسات وانخفاض حجم الإنتاج وبالتالي زيادة البطالة والأضرار بعدد كبير من شريحة العمال[٤]بسبب القصور والضعف في بعض القوانين والتشريعات التي كانت تحكم المجال الاقتصادي وايضاً الافتقار الى آليات الرقابة والاشراف على الإدارات وسلوكياتها فهذه الازمات والانهيارات كانت نتيجة حتمية لفقدان الشفافية في المعاملات والافصاح عن المعلومات الحقيقية. وبعد بيان تعريف الحوكمة كنظام لتوازن علاقات العمل والاسباب التي ساعدت في ظهور هذا النظام ونجاحه سنقسم المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الأول منه أهمية الحوكمة في علاقات العمل وفي المطلب الثاني نتناول مبادئ الحوكمة.

---

(١) عبد القادر ب. ص.، ابراهيم ر. خ.. "حكم الخصخصة بمفهومها القانوني في التشريع العراقي – دراسة مقارنه مع التشريع الفرنسي"، *مجلة العلوم القانونية*، ٣٤، (٥)، (٢٠١٩): ٣١٤–٣٤٧. https://doi.org/10.35246/jols.v34i5.314 ص٣٢.

(٢) د. صبا نعمان رشيد الويسي، *دراسات في علاقات العمل*، (بدون طبعه: ٢٠١٢)، ص٣١.

(٣) جلاب محمد، "حوكمة الشركات في المنظومة المصرفية ضمن التحولات الاقتصادية العالمية"، (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، الجزائر ،٢٠١٠)، ص٥٥ .

(٤) شتيوي ربيع، "الحوار الاجتماعي وترقية العمل اللائق من منظور تشريعات العمل الدولية والوطنية"، *بحث منشور في مجلة تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين - سطيف، الجزائر*، مجلد ١٦، العدد ٠٢، (٢٠٢١)، ص٢١٩.

I.أ. المطلب الاول

أهمية الحوكمة في علاقات العمل

تبرز أهمية حوكمة في علاقات العمل انها تقييد سلطات صاحب العمل ومنعه من التعسف في استعمال سلطاته ضد العمال من خلال تنظيم علاقات العمل وإيجاد قدر من التوازن بحيث لا يكون هناك طرف قوي على حساب طرف ضعيف من خلال تحديد الحقوق والواجبات[١] وهكذا تضمن إدارة المشاريع في القطاع الخاص بشكل جيد وتجنب ان تُدار المشاريع حسب اهواء صاحب العمل، كما انها توفر بيئة عمل مناسبة ولائقة للعمال يتوفر فيها الأمان، الكرامة الإنسانية، الحماية الاجتماعية للعامل واسرته[٢]،وتزيد من الاهتمام بمعايير الصحة والسلامة المهنية داخل المشاريع وإزالة الملوثات والمواد السامة والخطرة التي تؤثر على حياة العمال [٣]وايضاً تضمن الحوكمة الحياد والاستقامة والعدالة والمساواة في التعامل مع جميع العمال في المشاريع دون تمييز[٤]،كما للحوكمة أهمية في فرض الرقابة والمحاسبة على جميع التصرفات الغير مقبولة سواء كانت على المستوى المادي او الاداري او الأخلاقي واخيراً انها توفر فرص لجذب الاستثمار الأجنبي وزيادة مشاريع القطاع الخاص وبالتالي توفير فرص عمل للأيدي العاملة العاطلة عن العمل ذلك من شأنه ان يجعل الحوكمة من ابرز وسائل النمو والرقي الاجتماعي حيث انها تعد من الابعاد الأساسية للتنمية البشرية[٥].

I.ب. المطلب الثاني

مبادئ الحوكمة كمفهوم لتوازن علاقات العمل

الحوكمة كأي نظام يتميز بمجوعة من المبادئ التي يتميز بها والتي تسعى لإعطاء الجوانب الفكرية الكاملة عنها وهي كالاتي: -

---

(١) غسان علي سلامة، "الحوكمة في ظل العولمة"، *ورقة بحثية، المؤتمر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، لبنان، طرابلس*، (١٥-١٧) ديسمبر٢٠١٢، ص٢ تاريخ زيارة الموقع الالكتروني ٢٠٢٢/١٢/٥الساعة٧:٣منشور عبر الرابط الالكترونيhttp://archive.jinan.edu.lb/conf/MGKE/1/60.pdf

(٢) سماح عبد السلام البيرة، نجية إبراهيم السعداوي، "حقوق والتزامات العامل في ظل قانون علاقات العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠م ولائحته التنفيذية"، *بحث منشور في مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراتة، ليبيا*، العدد٩، ص٢.

(٣) رميساء كراد، "دور اليات الرقابة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات"، (رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير"، الجزائر،٢٠١٦)، ص ٩٣.

(٤) الأشهب الياس،" مسؤولية هيئة مجلس الإدارة في تفعيل حوكمة الشركات، دراسة حالة شركة سونلغاز-الوادي"، (رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير- بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، الجزائر،٢٠١٥)، ص١٣.

(٥) مدحت محمد أبو النصر، *الحوكمة الرشيدة فن إدارة المؤسسات عالية الجودة*، (القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى،٢٠١٥)، ص٥١.

١-الشفافيه والافصاح:- هما من اهم مبادئ الحوكمة ويقصد بهما عرض صورة واقع وحقيقية لكل ما يحدث وفي الوقت المناسب[١]حيث يتم الإفصاح عن كل البيانات والمعلومات التي تخص المشروع بشكل موضوعي وبشفافية تامه بشكل يمكن العمال والجهات الرقابية ومن يهمه الامر الاطلاع على المعلومات بكل سهوله ويسر ولا يوجد أي إخفاء أي الابتعاد عن ثقافة السرية [٢] فمثلاً من حق العامل الاطلاع على طبيعة العمل وما يحمله من مخاطر وساعات العمل التي قد تكون طويلة جداً قبل توقيع العقد كذلك تفاصيل اجره والنسب المستقطعة من اجره مثل (ضريبة، ضمان اجتماعي، انتماء نقابي) وغيرها هذا بالنسبة للعمال اما بالنسبة للجهات الرقابية فمن حقها الاطلاع على السجلات والبيانات الخاصة بالمشروع والعمال كذلك النظام الداخلي للمشروع وغير ذلك من أمور تتطلب الاطلاع عليها من تلك الجهات بما يسهل عملها في المتابعة والمراقب٠

٢- **المساءلة والمحاسبة**: - وهي احد مبادئ الحوكمة ووسيلة يتم من خلالها متابعة صاحب العمل واي شخص اخر مسؤول في المشروع عن كيفية استعمالهم لسلطاتهم وصلاحياتهم المقرر لهم قانوناً والمحاسبة عن السلوكيات الغير مرغوبة والتي لا تتفق مع القوانين والأنظمة ولا مع حقوق الانسان فتجاوز صاحب العمل لسلطاته يعرضه للمساءلة المساءلة يجب ان يقترن بتفعيل القوانين من اجل ملاحقة كل من ارتكب خطأ او اساء انها تعد أداة لتوجيه السلوك كونها تشعر العمال وأصحاب العمل محاسبين على القرار ونتائجه وايضاً ان وجود المساءلة تضمن حسن المعاملة والمساواة داخل المشاريع.

٣-المشاركة :-تعني حرية التعبير وابداء الرأي واشتراك جميع الأطراف في وضع السياسات واتخاذ القرارات من خلال التشاور والحوار[٣]والمشاركة تعني ان يدعو أصحاب العمل العمال واللقاء بهم على طاولة حوار للاستماع لهم وعرض مشاكلهم للمناقشة فيها والوصول الى افضل الحلول كذلك التحاور في اتخاذ القرارات فلم يعد يقتصر اتخاذ القرارات على صاحب العمل فقط كما في العقود السابقة بل اصبح الفكر الحديث يدعو من خلال تبني مبادئ الحوكمة على أهمية مشاركة العمال في الإدارة وفي اتخاذ القرارات فكلما اشترك العمال في اتخاذ القرارات كلما كانت القرارات اقرب للصواب وكان العمال اقدر على فهم القصد والمغزى من القرار وبالتالي اكثر حرصاً على تطبيقه [٤] وليس هذا فحسب بل المشاركة تكون ايضاً في أرباح المشروع وهذا من شأنه ان يولد حافز معنوي واخر مادي

---

(١) سلامة عبد الصانع امين، *الالتزام بالافصاح والشفافية كأحد معايير حوكمة الشركات*، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٥)، ص٧.

(٢) محسن مهدي رباط، "الحوكمة مسار لتطوير القطاع السياحي العراقي في ظل التنمية البيئية المستدامة"، (أطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم السياحة وإدارة الفنادق،٢٠١٥)، ص٢٣ .

(٣) ربيعة تجاني، "حوكمة مؤسسات التعليم العالي"، (رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية،٢٠١٦، الجزائر)، ص٢٣.

(٤) د. محمد منير مرسي، *الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها*، (القاهرة، مصر: عالم الكتب، ٢٠١٠)، ص١٠٢.

لدى العمال لزيادة الإنتاجية وتعتبر مشاركة العمال في الإدارة وارباح المشروع حقاً طبيعياً يمليه قواعد العدل والإنسانية[١] .

٤-الانضباط: -ويقصد به الالتزام بالقانون والتشريع والتقييد بمعايير القيم والاخلاق وكذلك التعليمات التي تحدد الواجبات من اجل خلق سلوك أخلاقي مهني صحيح ومناسب لبيئة العمل وذلك يعد مبدأ أساسي للحوكمة.

٥-سلطة القانون: -ويقصد بها ان يتم تطبيق نصوص القانون والاحكام على الجميع دون تمييز وهي أدة لتوجيه سلوك العمال في بيئة العمل حيث يجب ان تتسم القوانين بالوضوح كي يتم الامتثال لها وكذلك يجب ان تكون القوانين متفقة مع معايير حقوق الانسان وايضاً وضع طرق واليات للشكاوي واي مخالفة للقوانين وتعسف في استعمال السلطة حيث ان الحوكمة تخضع الجميع سواء كانوا عمال او أصحاب عمل للقانون ولا شيء يعلو على القانون وهذا يعزز الشعور بالعدالة والاطمئنان لدى افراد المجتمع[٢].

٦-الرقابة :-تعرف الرقابة على انها" رقابة الإدارة لنفسها بنفسها فتقوم بتصحيح ما تكشفه من أخطاء في تصرفاتها المختلفة او ما يكشف عنه الافراد في تظلماتهم المرفوعة اليها"[٣] كذلك عُرفت على انها "حق قانوني يخول أجهزة معينة في الدولة سلطة تحديد اهداف العمل الإداري والتحقق من ان تلك الاعمال جاءت لتحقيق هذه الأهداف وأزاله أسباب أي انحراف يعيق ذلك " [٤]ومن خلال التعريفان يتضح لنا ان للرقابة اشكال عديده ولا تنحصر بجهة واحده انما قد تمارس الإدارة ذاتها الرقابة على اعمالها او قد تكون بإيجاد جهاز متخصص يتولى مهمه الاشراف على تطبيق القوانين وكذلك وضع عقوبات على مخالفة تلك القوانين و من خلال المراقبة والكشف عن حالات الفساد وإساءة استعمال السلطة والمقصرين[٥]فلن يكون هناك نظام فعال مالم يوجد في نفس الوقت نظام مناسب للرقابة على تطبيقه.

٧-العدالة :- يستخدم مصطلح العدالة لوصف الانصاف في المعاملة للعمال في بيئة العمل حيث ان التعامل غير العادل يؤثر في نفسية العمال داخل المشروع وبالتالي يؤثر على كفاءة أداء العمال فالعدالة تخلق بيئة عمل جيدة تتصف بالإيجابية والممارسة السليمة للاعمال في

---

(١) ابراهيم علي ل، "القواعد الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥"، *مجلة تجسير للأبحاث والدراسات متعددة التخصصات*، (٢)، (٢٠٢٢): ١٢٤–١٤٨. https://doi.org/10.59791/tmrs.v2i2.556

(٢) طارق كاظم جاسم، "دور الحوكمة في رفع مستويات الابداع التنظيمي -دراسة تحليلية في وزارة الاعمار والإسكان"، *بحث دبلوم عالي، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد قسم الإدارة العامة*،(٢٠٢٠): ص٣٥.

(٣) محمد كامل ليلة، *الرقابة على الأجهزة الإدارية، دراسة مقارنة*، (مصر، القاهرة: دار النهضة العربية ،١٩٦٤)، ص١٣٠ .

(٤) كلاويش مصطفى الزلمي،"نظام المفتش العام وتطبيقه في العراق دراسة مقارنة"، (أطروحة دكتوراة، جامعة النهرين، كلية الحقوق،٢٠٠٦)، ص٣١.

(٥) رضوان هاشم حمدون، *التنظيم القانوني لحوكمة الشركات في التشريعات العربية*، (مصر: مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع)، الطبعة الأولى، ص٣٩.

المشروع وانتهاج جميع من في المشروع منهاج السلوك القويم[١] والعدالة لا تكون في الأجر فقط وساعات العمل انما يتعدى الى اكثر من ذلك كالعدالة في المناصب وفي توزيع المكافأة المادية او المعنوية وايضاً قد يكون التمييز ضد العمال ذوي الإعاقة وقد عرف التمييز على أساس الإعاقة في المادة الثانية من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأنّه "أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية او التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسيّة أو الاقتصاديّة أو الاجتماعيّة أو الثقافيّة أو المدنيّة أو أي ميدان آخر ويشمل جميع اشكال التمييز بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة"[٢] ولقد حرص المشرع العراقي على حظر كافة اشكال التمييز سواء كانت في تشغيل العمال او تدريبهم او غيرها من أمور و بمعاقبة كل من يستخدم اسلوب التمييز[٣].

II. المبحث الثاني

آليات الحوكمة ذات الاهداف الاجتماعية

زاد اهتمام الدول بمسألة توفير فرص العمل للأفراد بشكل كبير في الآونة الأخيرة بعد التغيرات الاقتصادية العالمية والمحلية السريعة واعتماد برامج الخصخصة[٤]وإعطاء القطاع الخاص دور كبير في عملية التنمية وضعت التشريعات قيود والتزامات على صاحب العمل فيما يخص تدريب وتعليم الكوادر البشرية وإيجاد فرص العمل اللائقة لهم وسنبحث ذلك في مطلبين نتناول في المطلب الأول التدريب المهني وفي المطلب الثاني التشغيل.

---

(١) حيدر حسين عباس، "بناء أنموذج لحوكمة عمليات المشروعات باستعمال أسلوب دلفي"، *بحث في دوائر بلديات محافظة صلاح الدين، بحث دبلوم عالي، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد قسم إدارة اعمال*، (٢٠١٧): ص٣٧.

(٢) اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة OHCHR منشور عبر الرابط ادناه وتم زيارة الموقع في الساعة١٠:٠٠ بتاريخ ٢٠٢٢/١١/٢٧

https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities

(٣) لعيبي م. ح.، & الشمري ك. ع. ا. (٢٠٢١). The policy of criminalization and punishment in the labor law. Journal of Legal Sciences, 35(3), 155–87. https://doi.org/10.35246/jols.v35i3.339

(٤) توجهت الدولة العراقية بعد ٢٠٠٥ الى تحويل النظام الاقتصادي العراقي الى نظام اقتصاد السوق الحر وقد شجع كل من البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية (WTO) ذلك التحويل وتم اعتماد برامج اصلاح يستهدف إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني وتوسيع قاعدته الإنتاجية اعتماداً على آليات السوق وتحرير الأسعار والتجارة من القيود الكمية والنوعية وسيتولى القطاع الخاص القيادة في تحقيق ذلك/نقلاً عن إبراهيم ر. خ.، & عبد القادر ب. ص. (٢٠٢١). The effect of privatization on general Revenues of State Budget Comparative Study. Journal of Legal Sciences, 35(3), 100–121. https://doi.org/10.35246/jols.v35i3.337

II.أ. المطلب الأول
التدريب المهني

تسعى المؤسسات الحكومية المعنية بالتدريب المهني لأعداد قوى عاملة ذات كفاءة في مختلف التخصصات لسد حاجة سوق العمل من خلال انشاء مراكز تدريب تقدم دورات تدريبية للباحثين عن فرص عمل تطور امكانياتهم وترفع من كفاءتهم إضافة الى تقديم الارشادات لإنشاء مشاريعهم وعليه فأن المشرع الأردني شرع قانون يختص بالتدريب المهني بتأسيس مؤسسة سميت (مؤسسة التدريب المهني) وتتمحور مهام هذه المؤسسة حول اعداد الخطط والبرامج من اجل تدريب العمال(١)وايضاً مواكبةً للتطورات التكنولوجية ولتسهيل التسجيل على الافراد صممت المؤسسة منصة الكترونية يستطيع من خلالها الفرد الراغب بتطوير مهاراته للحصول مستقبلاً على فرصة عمل لائقة التسجيل عبر المنصة(٢)،اما مصر فقد تم تشكيل مجلس يتولى مهمة رسم السياسة ووضع برامج للتنمية البشرية واستخدامها بأفضل شكل(٣)وينشأ صندوق يختص في تنظيم الدورات التدريبية و قسم المشرع الفئات التي يمكن ان تشترك في التدريب المقام من قبل وزارة القوى العاملة فيبدأ من سن ١٢ لغاية سن ٢٠ و يحصلون على مكافأة بشكل يومي من اجل تشجيعهم على تعلم مهنة او حرفة دورات تدريبية للفئة التي تتراوح أعمارهم بين ٢٠ سنة لغاية سن ٤٥ ودورات مخصصة لحديثي التخرج من اجل تعزيز خبراتهم و تهيئتهم لسوق العمل ويحصل المتدرب بعد اجتيازه الاختبار شهادة تبين المستوى الذي وصل اليه ويختص وزير القوى العاملة بإصدار قرار يوضح البيانات الأخرى الواجب ذكرها في الشهادة(٤)، وقد اهتم المشرع العراقي بشكل كبير بموضوع التدريب المهني بأنشاء مراكز تدريب تتولى دائرة العمل والتدريب المهني تنظيم هذه الدورات وفق قرار يصدر من وزير العمل بتشكيل لجنة مختصة تنسق اعمالها مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تعمل هذه اللجنة بدراسة متطلبات سوق العمل وتحديد المهن الجديدة وتبليغ الجهات الإدارية المعنية بهذه البرامج لغرض تقديمهم النصح وارشادهم حول برامج التدريب والتشغيل بعد التدريب حدد القانون الفئات المشمولة بالتدريب وهم من لا يقل عن ١٥ سنة ومن هم في سن التشغيل ويشمل العاطلين عن العمل والمعرضين للبطالة بسبب تعرضهم للإقالة او انهاء عقودهم لأسباب تتعلق بالتطور التكنولوجي او أسباب

(١) المواد (٣،٤،٧)، قانون مؤسسة التدريب المهني الاردني رقم ١١، لسنة ١٩٨٥ المعدل.
(٢) منصة مؤسسة التدريب المهني في الأردن تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٦/١٧ الساعة ٢:٧
https://vtc.gov.jo/AR/Pages/%D9%85%D9%86%D8%B5%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B3%D8%AC%D9%8A%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9
(٣) المادة (١٣٢)، قانون العمل المصري رقم ١٢، لسنة ٢٠٠٣ النافذ.
(٤) رافت دسوقى، *شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تفسير نصوص القانون. أراء الشراح - أحكام القضاء الجزء الأول*، (الإسكندرية: الناشر منشأة المعارف)، ص ١٨٦ .

اقتصادية قد يتعرض لها المشروع [١]وفئات أخرى قد شملتها دائرة العمل والتدريب المهني وهم كل من المطلقات والارامل ، دور الايتام ، ذوي الاحتياجات الخاصة ، الحشد الشعبي ، المقترضين ، الموظفين إضافة الى الطلبة (التدريب الصيفي) [٢]،ولم يكتفي المشرع بجعل انشاء وادارة مراكز التدريب من قبل القطاع الحكومي العام بل جعله مسؤولية مشتركة مع القطاع الخاص فأجاز للشركات للمعاهد او المراكز إقامة الدورات التدريبية بعد حصولهم على ترخيص فالمشرع الأردني فقد شرع قانون يهدف من خلاله الى تحفيز الافراد للالتحاق بالتدريب وبالتعليم المهني والتقني مما يسهم في اعداد قوى عاملة ذات خبرة ومهارات تلبي حاجة سوق العمل[٣]وقد الزم المشرع الأردني تنظيم عقد خطياً لضمان حقوق العامل المتدرب وجهة التدريب [٤]بينما المشرع المصري فلم يسمح بمزاولة عملية التدريب الا الجهة التي تكون بشكل شركة سواء كانت شركات مساهمة ،التوصية بالاسهم، الشركات ذات المسؤولية المحدودة ووضع استثناء لبعض الجهات أي ان لا يشترط فيها ان تكون شركة [٥]ولم يسمح القانون لأي جهة ان تمارس مهن التدريب الا بعد الحصول على ترخيص من الوزارة ولم يذكر المشرع المصري شي بخصوص عقد التدريب ،اما المشرع العراقي فقد أجاز للقطاع الخاص الشركات والمنظمات غير الحكومية مزاولة التدريب بعد حصوله على إجازة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية[٦] وفق تعليمات يصدرها الوزير تنظم تلك التعليمات آلية تقديم طلب الحصول على إجازة نماذج للبرامج التدريبية التعليمية والمهنية المراد اقامتها من قبل أصحاب الشركات او المنظمات والشروط الواجب ان تتوفر في تلك البرامج الحالات التي تلغي فيها الوزارة إجازة التدريب [٧] ، اما بخصوص عقد التدريب فقد سار المشرع العراقي مسار المشرع الأردني في النص على وجوب تنظيم علاقة المركز التدريبي بالمتدرب عن طريق عقد يسمى (عقد التدريب) وان يكون خطياً يشمل التزامات وحقوق كل طرف ومده الدورة وكما معروف ان الدورات التدريبية التي تقدمها دائرة العمل والتدريب تكون مجاناً كونها خدمات مقدمة من مؤسسات ذات النفع العام لكن في حال كانت الدورات التدريبية مقدمة من قبل الشركات او المراكز في القطاع الخاص والتي تزاول اعمالها بهدف الربح فالتساؤل يكون هنا هل حدد قانون العمل الأجور التي يمكن للشركات والمراكز ان تستوفيها من

(١) د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥، دراسة شاملة لقانون العمل تتضمن تعليقاً وتحليلاً لكل مادة قانونية معززة بالتطبيقات القضائية مع ملحق لتعليمات قانون العمل الصادرة كافة، الجزء الأول، ص٢٥٥.

(٢) تعليمات التدريب المهني رقم (٢)، لسنة ٢٠١٨ المنشورة في الوقائع العراقية - العدد ٤٤٩٠ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٧.

(٣) قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية رقم (٩)، لسنة ٢٠١٩، واستناداً للقانون تم تشكيل هيئة تعمل على تنظيم العمل المهني واجازة ممارسة المهنة وتسجيل المؤهلات على الإطار الوطني للمؤهلات والإشراف على الاختبارات المهنية وإصدار الشهادات، ترخيص واعتماد مزودي التدريب المهني والتقني، دعم أنشطة التعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير المهارات، ممارسة الرقابة على الجهات الممنوحة ترخيص مزاولة للتأكد من انها وفرت البيئة التدريبية المناسبة.

(٤) المادة (٣٦)، قانون العمل الأردني رقم ٨، لسنة ١٩٩٦ المعدل.

(٥) المادة (١٣٥)، من قانون العمل المصري رقم ١٢، لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

(٦) المادة(٢٦/ثالثاً)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٧) المادة (١)، من تعليمات منح إجازة المراكز التدريبية الخاصة رقم (٤)، لسنة ٢٠١٩ النافذ.

المتدرب وهل وضعت حد اعلى للأجور لا يمكن لتلك المراكز ان تتجاوزها ؟ فأن الإجابة لمثل هكذا سؤال هو خلو قانون العمل العراقي وتعليمات منح إجازة المراكز التدريبية الخاصة (رقم ٤ لسنة ٢٠١٩) من أي نص يحدد الحد الأقصى للأجور ولا من يتحمل عبء تكاليف التدريب هل المركز ام المتدرب فمن الطبيعي ان لا تستوعب البرامج التدريبية المجانية جميع الراغبين بالالتحاق بها ولا يمكن للدولة ان تتحمل تلك التكاليف تدريب جميع المتدربين لذلك سمحت للقطاع الخاص بالمشاركة بتلك المسؤولية لذلك كان الاجدر بالمشرع الالتفات الى هكذا تفاصيل من شأنها ان تجعل المتدرب في حالة ضعف كونه سيكون عرضه لجشع أصحاب العمل واستغلال لرغبة المتدرب في تطوير خبراته وكفاءته فلا ان يكون هناك حماية للمتدربين من نصوص تشريعية ومن رقابة وزارة العمل والجهات الأخرى المعنية بهذا الامر.

II.ب. المطلب الثاني

التشغيل

نظم المشرع مسألة بحث العاطلين عن فرص العمل الملائمة من خلال النص على تشكيل قسم ضمن تشكيلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية او أي مسمى اخر يطلق على الوزارة المعنية بهذا الامر على ان يختص هذا القسم بتنظيم سوق العمل من خلال البحث وتوفير فرص العمل الملائمة لإمكانيات العامل وظروفه واحتياج صاحب العمل في ذات الوقت أي ان الدولة تدخل كوسيط بين الطرفين من اجل تسهيل وتنظيم عملية تشغيل الايدي العاملة والقضاء على البطالة والتشغيل العشوائي للأيدي العاملة.

أولا: قامت وزارة العمل الأردنية بأنشاء مكاتب تشغيل رسمية ضمن مديرية التشغيل والتدريب تعمل هذه المكاتب على تنظيم سوق العمل و إيجاد فرص عمل من خلال المسح الميداني للقطاع الخاص و ومنح تصاريح العمل للعمالة الوافدة للمملكة[١]وغيرها من الاعمال التي حددتها اتفاقيات العمل الدولية[٢]وحرص المشرع الأردني على الزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل خمسين عاملاً في مشروعه بتشغيل عمال من ذوي الإعاقة بنسبة (٢٪ من مجموع عماله) وايضاً سهلة الحكومة الاردنية مهمة بحث الافراد عن فرص عمل وفي ذات

(١) د. منصور إبراهيم العتوم، *شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات دراسة مقارنة*، (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة،٢٠٢٢)، ص١١٥ .

(٢) نصت اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٨)، لسنة ١٩٨٤، في المادة (٦/أ)، على المهام التي تقوم بها مكاتب التشغيل وهي كالاتي: -* مساعدة العمال على العثور على عمل مناسب ومساعدة أصحاب العمل على العثور على العمال المناسبين*تسجيل طالبي العمل وتبيان مؤهلاتهم المهنية وخبرتهم ورغباتهم واجراء مقابلات أجل التوظيف*الحصول على معلومات دقيقة من أصحاب العمل عن الوظائف الشاغرة التي يخطرون بها الادارة والاشتراطات التي ينبغي أن تتوفر في العمال الذين يبحثون عنهم*ترشيح طالبي العمل ذوي المهارات والقدرة البدنية المناسبة للوظائف المتاحة *تحويل طالبي العمل والوظائف الشاغرة من ادارة توظيف الى أخرى في الحالات التي لا يمكن فيها توظيف الطالبين توظيفا مناسبا.

الوقت تسهل على أصحاب العمل إيجاد الافراد المؤهلين للعمل من خلال التسجيل عبر المنصة الالكترونية[١]

ثانيا: في مصر فقد أولى المشرع اهتمام كبير بمسألة تشغيل الافراد العاطلين عن العمل فقد نص قانون العمل المصري على تشكيل لجنة تتألف من الأجهزة الحكومية التي حددها القانون و ممثلي عن اتحاد نقابات العمال وممثلي عن منظمات أصحاب العمل حيث يعمل هذا الفريق الثلاثي بالتشاور والتعاون على رسم السياسة العامة للعمالة المصرية والتخطيط للأيدي العاملة في البلاد وذلك باقتراح الأنظمة، القواعد، الإجراءات اللازمة من اجل تنظيم استخدام العمالة المصرية في داخل البلاد وخارجها[٢] إضافة الى ذلك يوجد ضمن تشكيلات وزارة القوى العاملة المصرية دائرة تسمى الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل لها العديد من المهام جميعها تتمحور حول تنظيم سوق العمل باقتراح السياسات المناسبة والمواكبة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد توفير فرص عمل وكذلك كل ما يخص العمالة الأجنبية من استقدام العمالة الأجنبية و تراخيص العمل واعداد قاعدة بيانات لهم وغيرها من المهام ولم يقتصر عمل هذه الدائرة واقسامها على العمالة الوطنية والأجنبية بل شملت تشغيل وتقديم الرعاية للعمالة غير المنتظمة كعمال الزراعة الموسمية وعمال البحر وغيرهم كذلك أولى المشرع اهتمام لفئة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة من المعاقين والاقزام الراغبين في العمل حيث خصص لهم قسم[٣] يتولى تقديم الدعم و المساعدة وخلق فرص عمل لهم كذلك اعداد الدراسات وابحاث حول ما تعانيه هذه الفئة من مشاكل وصعوبات والعمل على إيجاد الحلول لتلك المشاكل والزم صاحب العمل الذي يعمل في مشروعه (٢٠) عامل فأكثر وسواء كانوا يعملون بموقع العمل ذاته او في افرع أخرى للمشروع او أماكن أخرى تابعه للمشروع بتشغيل نسبة (٥٪) من عدد العمال الذين يشغلهم عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة (ذوي الإعاقة) الذين يتم ترشيحهم لصاحب العمل من قبل الوزارة المعنية ويتعرض كل صاحب عمل يخالف هذا الالزام للمسائلة القانونية[٤].

ثالثا: المشرع العراقي فقد نص في قانون العمل على تشكيل لجنة تسمى (اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة) تكون مهمة هذه اللجنة رسم السياسة العامة فيما يخص التشغيل والتدريب المهني[٥] وتشكل اللجنة اعمالها ،عدد أعضائها يكون وفق تعليمات يصدرها الوزير[٦] احكام قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ فأن الوزارة تنشأ اقسام تشغيل

---

(١) الموقع الرسمي الالكتروني المنصة الوطنية للتشغيل عبر الرابط الالكتروني https://sajjil.gov.jo/ تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٦/٦ الساعة ٥:٤٨.

(٢) قرار رئيس مجلس الوزراء المصري رقم (١١٨٤)، لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج.

(٣) المواد (٣)، (٢٠)، (٢١)، قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (١٠)، لسنة ٢٠١٨ النافذ.

(٤) المادة (١٢)، والمادة (٥٥)، قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (١٠)، لسنة ٢٠١٨ النافذ.

(٥) المادة (١٧/اولاً)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٦) تعليمات اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة رقم (١١)، لسنة ٢٠١٧ من شورة في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٤٥١)، السنة الثامنة والخمسون في ١٢ / حزيران /٢٠١٧ والتي جاء فيها ما يلي: -
*المادة (٤)، تتولى اللجنة رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني ومتابعة تنفيذ القرارات المتخذة في شأنها *المادة (٥)، تنفذ هذه التعليمات من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

توزع وفق رؤية الوزارة[١] بالشكل الذي يسهل على صاحب العمل والعامل الاستفادة من الخدمات التي يقدمها هذا القسم وقد اغفل المشرع العراقي تنظيم عمل ذوي الإعاقة في قانون العمل العراقي ومدى الزامية صاحب العمل بتشغيلهم اسوة بالدول المقارنة رغم انه قد نص على حقهم في العمل في قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة[٢] وتكليف وزارة العمل بتوفير فرص عمل مناسبة ومتكافئة لهذه الشريحة في قطاع العمل الا انه لم يلزم صاحب العمل بتشغيلهم بل أورد كلمة(تشجيع القطاع الخاص) خلاف الدول المقارنة التي الزمت وحددت نسب إضافة الى المتابعة المستمرة لهذه الشريحة في ميادين العمل أي لم تقتصر مهامها على توفير فرص عمل لهم فقط انما توفير المتابعة والمراقبة على أصحاب العمل ضماناً لحقوق هذه الشريحة الضعيفة وحمايتهم فأهم ما يسعى الية نظام الحوكمة ليس فقط توفير او خلق فرص عمل للعمال بل العدالة والمساواة بين العمال في الحصول على العمل اللائق والمناسب وعدم تهميش أي فرد طالما كان راغب وقادر على العمل والقضاء على أي نوع من أنواع التمييز بين العمال في حصولهم على فرص عمل وهذا ما اكدت عليه منظمة الأمم المتحدة في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومن الجدير بالذكر انه حرصاً من الحكومة العراقية في مواكبة التطور والتقدم التكنلوجي وتحسين خدماتها كذلك تسهيل الاستفادة من تلك الخدمات التي تقدمها اطلقت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية /دائرة العمل والتدريب المهني منصة الكترونية سميت (منصة مهن) [٣] كي تسهل حصول العاطلين على فرص عمل مناسبة وبأسهل طريقة كذلك تشجيع أصحاب العمل على سد الشواغر في مشاريعهم بالأيدي العاملة من خلال هذه المنصة وقد انتهى دور الدولة المحتكرة وتحرر قطاع العمل واعترفت منظمة العمل الدولية بدور مكاتب التشغيل الخاصة في إمكانية تحسين سوق العمل[٤]وبدأت الدول تسعى لتنشيط سوق العمل من خلال مكاتب التشغيل الخاص المشرع الأردني انشاء مكاتب تشغيل خاصة عبر اصدار وزير العمل قرار ينظم فيه عمل تلك المكاتب[٥]وقد تم تحديد الاجر الذي يتقاضاه مكتب التشغيل من الباحث عن العمل في حال تم تم توفير فرصة عمل له نسبة(٧٪ من المبلغ المحدد في العقد) وبشرط ان يكون لمرة واحدة فقط اذا كانت مدة العقد سنة اما في حال كانت مدة العقد اقل من سنة فأن المكتب يتقاضى مبلغ يتناسب مع مدة العقد بينما يحظر المشرع المصري تقاضي أي مبالغ من العامل كمقابل لتوفير فرص العمل او التحاق العامل بعمل حقيقي باستثناء الشركات التي سمح لها القانون بتقاضي مبلغ لا يزيد على(٢٪) من اجر العامل الذي التحق بعمل عن السنة الأولى كمصروفات ادارية للشركة ولا يجوز تقاضي غيرها[٦] لكن يجوز لجميع الجهات التي سمح لها القانون ان تتقاضى مبالغ من صاحب العمل وفي حال خالفت تلك الجهات شروط

(١) المادة (١٥/رابعاً)، قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨)، لسنة ٢٠١٣، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٥٩٢٤ في ٢٠١٣/١٠/٢٨.

(٢) الموقع الالكتروني لمنصة مهن الذي اطلقته دائرة العمل والتدريب المهني في ٢٠٢٣/٣/١ -/https://lvtd.gov.iq

(٣) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨١)، لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة.

(٤) نظام المكاتب الخاصة للتشغيل الاردنية رقم (٢١)، لسنة١٩٩٩.

(٥) المادة (٢١)، قانون العمل المصري رقم ١٢، لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

(٦) المادة (٢٢)، المادة (٢٣)، قانون العمل المصري رقم ١٢، لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

الترخيص التي حددها القانون او ثبت ان الشركة تتقاضى مبالغ من العامل او قيام الشركة بتقديم معلومات غير صحيحة يلغى الترخيص بقرار يصدر من وزير العمل كما أجاز القانون للوزير ان يصدر قرار بإيقاف نشاط الشركة بشكل مؤقت لحين ثبوت مخالفة الشركة او إزالة المخالفة من قبل المخالف اما المشرع العراقي فقد حذا حذو المشرع الأردني واجاز انشاء مكاتب تشغيل خاصة ووفقاً لقانون العمل فأن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي الجهة المخولة بمنح التراخيص الخاصة و لا يمكن لأي جهة أخرى القيام بذلك [١] كما ان المشرع حظر تقاضي أي مبلغ بشكل عمولة او أجور من العامل مقابل توفير عمل له واستند المشرع في ذلك الى الدستور العراقي الذي جعل العمل حق لكل عراقي [٢] فلا يمكن الزام العامل بدفع أي أجور مقابل تشغيله كون ذلك يسبب له ارهاق شديد كما ان تشغيل العامل مقابل أجور او مبلغ ينطوي على فكرة جعل العامل كالسلعة يباع ويشترى وهذا الحظر يتفق مع ما جاءت به اتفاقية منظمة العمل بخصوص وكالات خدمات التوظيف [٣] ،ومن ان تتحقق الغاية الأساسية والمهمة من اجازة المشرع بفتح مكاتب التشغيل الخاصة يجب ان تكون الجهات الإدارية المعنية دقيقه جداً في منح التراخيص للمكاتب وتمارس رقابة وتدقيق على جميع بيانات المكتب من قبل الحصول على الترخيص مروراً بجميع الخطوات والإجراءات التي تسبق ابرام عقد العمل بين صاحب العمل والعامل فيجب ان يكون العامل على دراية كاملة بتفاصيل العمل فاعلان المكتب عن عمل يجب ان يكون الاعلان واضح صريح شامل لجميع معلومات العمل المطلوب اشغاله ولا يجوز الإعلان عن اعمال فيها تمييز او تفريق بين العمال فمن الضروري جداً ان يكون العمل لا ينطوي على أي شكل من أشكال التمييز مثل الجنس او لون البشرة او الدين وغيرها من اشكال التمييز ولكن لا يعد تمييزا أو استثناء إذا كان بناءً علي أساس المؤهلات العلمية والخبرات التي تتطلبها طبيعة العمل المراد اشغاله [٤] كما لا يجوز ان يستبعد عن العمل من كان من ذوي الإعاقة او مثلاً حاملاً لجنسية معينة او من طائفة معينة او بسبب العمر [٥] فالحوكمة ترتكز على العدالة والمساواة و تسعى لتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص امام الجميع فلابد لمكتب التشغيل جعل اعلان العمل متاح لكل من تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة ومن اجل ضمان علاقات عمل مستقرة متوازنة لابد ان ينظم المكتب عقد عمل مكتوب وصريح وواضح للعامل بشكل يضمن الإفصاح عن كل تفاصيل العمل كالإجازات وساعات العمل والاستراحة اليومية و الأجور و كافة الحقوق المقررة قانوناً للعامل فعلى الجهات الإدارية ان تمنع منعاً باتاً ان يقوم المكتب بإجبار العامل على عمل معين تحت ضغط التهديد او قيام المكتب بفرض قيود مالية او إدارية تصادر حريات العامل او جزءاً منها كقيام المكتب بمصادرة وحجز متمسكات العامل الخاصة وغالباً يحدث ذلك مع العمال الأجانب او حجز العمال وتقييد حركتهم او اجبارهم على تأدية اعمال لا أخلاقية غير مشروعة بل يلزم المكتب بتوفير فرص عمل ضمن الاطار القانوني المسموح به تتناسب مع عادات واخلاق المجتمع ولا يخالف الدين كما انه لا يجوز للمكتب تشغيل أطفال دون السن المسموح به في

(١) المادة (٢٢)، الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ .
(٢) الاتفاقية الدولية بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر رقم (٩٦)، لسنة (١٩٤٩) .
(٣) المادة (٨)، قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
(٤) اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم (١١١)، لسنة ١٩٥٨.
(٥) المادة (٦/ثانياً)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ.

قانون الدولة فقد اولت المنظمات الدولية اهتماماً كبيراً في عمالة الأطفال واستغلال الأطفال في اعمال تضر بصحة الأطفال النفسية والجسدية [١] بقي ان نشير الى مسألة مهمة جداً الا وهي التحرش الجنسي الذي قد يتعرض له العمال وخصوصاً النساء فيحظر بموجب القانون أي صورة من صور التحرش من شأنه الحاق الضرر بالعامل جسدياً او نفسياً او اقتصادياً وجعل بيئة العمل بيئة ترهيب وضغط وتتعارض مع بيئة العمل اللائق[٢]، التي نسعى الى ايجادها وتوفيرها لكل عامل من خلال نظام الحوكمة.

III. المبحث الثالث

آليات الحوكمة ذات الأهداف الرقابية

أن التزايد في اعداد الطبقة العاملة في القطاع الخاص ووضع تشريعات تنظم علاقات العمل وتزايد التقدم التكنولوجي كان لابد من انشاء وحدات إدارية تكلف بمهمة الاشراف و المراقبة في مدى حسن تطبيق التشريعات والقوانين الخاصة بالمجتمع العمالي ومن خلال تبني نظام الحوكمة الذي يهدف لإيجاد نوع من التوازن والاستقرار في علاقات العمل فقد أنيطت هذه المهام بجهاز التفتيش ومحكمة العمل اللذان يعدان شكل من اشكال تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل فسنبحث في المطلب الأول رقابة قسم تفتيش العمل وفي المطلب الثاني رقابة محكمة العمل ودور كل منهما في حوكمة سلطات صاحب العمل .

---

(١) الاتفاقية رقم (١٨٢)، لسنة ١٩١٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، إذ جاءت هذه الاتفاقيات بمجموعة من الأحكام التي تنظم عمل الأطفال عن طريق تحديد الحد الأدنى لمسن التشغيل، وتحديد ساعات العمل والاجازات، وحظر العمل الليلي والإضافي للأطفال وتحديد اللياقة الصحية لمزاولتهم للعمل والحفاظ على صحتهم. *الاتفاقية الدولية رقم (٧)، لسنة ١٩٢٠، في شأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الاحداث في العمل البحري*الاتفاقية رقم (٣٣)، لسنة ١٩٣٢، بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الاعمال غير الصناعية.*الاتفاقية رقم (١٣٨)، لسنة ١٩٧٣، بشأن الحد الأدنى للسن. *اتفاقية حقوق الطفل التي أصدرتها الجمعية العمومية للأمم المتحدة عام ١٩٨٩، التي نصت على أن الطفل هو من لم يتجاوز سن الثامنة عشرة من العمر، وأكدت على ضرورة حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي وحمايته من أي عمل فوق طاقته وقدرته وأي جهد يلحق الضرر به، كما أوجبت على الدول الأعضاء تنفيذ هذه الاتفاقية وتشريع الاتفاقيات والقوانين*الاتفاقية الدولية رقم (١٨٢)، لسنة ١٩٩٩، بشأن حظر أسوا أشكال عمل الأطفال التي استكمالت وشروط بالتوصية رقم (١٩٠)، بذات العنوان والعام نفسه.* اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨)، هي اتفاقية حثت على منع عمالة الأطفال فقامت بتحديد سن أدنى للعمل وهو من الخامسة عشرة ويكون الطفل فيها قد أتم تعليمه الإلزامي، كما منعت تشغيل الأطفال من هم دون سن الثامنة عشرة في أعمال تلحق به الأذى النفسي والاجتماعي وتهدد صحته وسلامته للخطر، كما ألزمت الدول الأعضاء بوضع سياسات وطنية للقضاء نهائياً على هذه الظاهرة المقلقة. *اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٢)، هي اتفاقية مكملة للاتفاقية المذكورة أعلاه وقد حثت على القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال تمهيداً للقضاء عليها كلياً، كما أكدت على أهمية =التعليم الأساسي المجاني للأطفال وضرورته وضرورة تأهيل الأطفال العاملين ودمجهم في مجتمعاتهم، كما عزت اسباب انتشار هذه الظاهرة إلى الفقر كسبب رئيسي لها.

(٢) المادة (١٠)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥، وكذلك اتفاقية مؤتمر العمل الدولي بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم (١٩٠)، منشورة عبر الرابط الاكتروني https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712157.pdf تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢٣/٦/١٣ الساعة ٧:٢٢

III.أ. المطلب الأول

رقابة قسم التفتيش

يعد تفتيش العمل من افضل الوسائل لتطبيق نظام الحوكمة في بيئة العمل وتطبيقه على ارض الواقع فهو الذراع الفني الرئيسي والاساسي في تحقيق توازن واستقرار علاقات العمل وخلق بيئة عمل لائقة كونه على تماس مباشر مع صاحب العمل والعامل يعرف التفتيش بأنه الجهاز الذي يقوم بمهمة الاشراف ومتابعة تطبيق قانون العمل ومراقبة مدى الالتزام بتنفيذ احكامه ويعد احد اشكال تدخل الدولة في علاقات العمل [١] وايضاً عرف "وظيفة عامة من وظائف إدارة العمل التي تضمن تطبيق تشريعات العمل في مكان العمل، ويتمثل دورها الأساسي في إقناع الشركاء الاجتماعيين بضرورة مراعاة القانون في مكان العمل ومصلحتهم المشتركة في هذا الصدد، من خلال الإجراءات الوقائية والتعليمية والإنفاذ عند الضرورة" [٢]ويتضح من التعاريف التي ذكرناها انه من خلال جولاتهم التفتيشية المستمرة لمواقع العمل ومتابعة تطبيق القانون فهم يدرسون أوجه النقص والثغرات القانونية الموجودة في التشريعات وإبلاغ الجهات المعنية، اما في ما يخص مهام مفتشي العمل فقد نظمت اتفاقيات منظمة العمل وبالأخص الاتفاقية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة لعام ١٩٤٧ في المادة الثالثة وظائف او مهام تفتيش العمل والتي اعتمدتها غالبية الدولة ومنها الأردن مصر والعراق البعض اكتفى بالاستناد الى نص الاتفاقية ولم يذكرها في التشريع الوطني والبعض الاخر نص عليها في التشريع الوطني مثل العراق وهي كالاتي:-

أولا: "تأمين إنفاذ أحكام هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم اثناء قيامهم بالعمل"[٣] فمن اهم مهام مفتش العمل مراقبة ومتابعة حسن تطبيق الاحكام القانونية وتشريعات العمل الخاصة بظروف العمل ،حماية العامل ، الاجور ،الاجازات ، ساعات العمل ، المكافآت، الجزاءات وغيرها وهذا يشكل مسؤولية كبيرة تقع على عاتق هذا القسم فلم يعد يقتصر مهمة المفتش على حماية العامل بل تعدى الامر الى اكثر من ذلك وهو تطبيق نصوص قانون العمل والتعليمات التي تصدر استجابة للتغيرات التي تحدث في بيئة العمل.

ثانيا: "تقديم المعلومات والارشادات الفنية الى العمال واصحاب العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقات الدولية"[٤] اختلفت الفلسفة التي أقيم عليها نظام التفتيش فبعد ان كانت تقتصر على الرقابة على مدى حسن تطبيق احكام القانون و اطلق على المفتش سابقاً اسم (مراقب) تكلفهم الدولة للقيام بهذه الوظيفة لكن بعد التطورات الكبيرة التي شهدتها التشريعات العمالية تغيرت هذه الفلسفة وتغيرت النظرة للدور الذي يلعبه هذا القسم فأصبحت مهمة المفتش الوقاية بدل المحاسبة وتقديم النصح والإرشاد قبل ان تفرض

---

(١) د. يوسف الياس و د. عدنان العابد، *قانون العمل*، (طبعة جديدة منقحة: بلا دار طبع، بلا سنة)، ص٧٠.

(٢) رشيد ص. ن.، & جياد ض. م، "التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق: دراسة مقارنة مع القانونين الجزائري والبحريني:، *مجلة العلوم القانونية*، ٣٦، (٢٠٢١): ١٨١_١١٢. https://doi.org/10.35246/jols.v36i0.430

(٣) المادة (١٢٧/اولاً/أ)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٤) المادة (١٢٧/اولاً/ب)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ.

العقوبات [١] فقد كلف المشرع مفتش العمل بتقديم الارشادات والنصائح بهدف تطبيق القوانين بأفضل الطرق التي تكفل فهم نصوص القانون لصاحب العمل والعمال إضافة الى تقديم المشورة لأطراف علاقة العمل بالشكل الذي يمكنهم من اتباع افضل الوسائل عند تنفيذ القانون ويكون ذلك اما بعقد ندوات او منشورات توضيحية او إعلانات في القناة الرسمية او استخدام أي وسائل اتصال أخرى او يمكن لصاحب العمل او أي عامل ان يراجع قسم التفتيش لطلب الاستشارة فلا يقتصر عمل المفتش على الزيارات الميدانية لمواقع العمل انما ايضاً يجب ان تبقى أبواب قسم التفتيش مفتوحة دائماً لكل من يحتاج مساعدة او استشارة بخصوص التشريعات والقوانين العمالية .

ثالثا: "اعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون"[٢] جعل المشرع وظيفة المفتش ميدانية اكثر مما هي مكتبية وبذلك فأن المفتش هو الاعلم بالمخالفات والاساءات الخاصة بالعمل وتلك التي ولم ينص عليها القانون فتعد ثغرة قانونية يستطيع ان يستغلها صاحب العمل ويسيئ استخدامها فالمفتش من خلال ممارسته لعمله ومعاينته للنصوص التشريعية في بيئة العمل يستطيع ان يلاحظ الخلل والتي قد تكون عدم ملائمة النصوص المكتوبة للواقع العملي او ملاحظة ثغرات في التشريع لا توفر الحماية القانونية الكافية للعمال او لشريحة معينة كالأطفال او النساء فعين المفتش تختلف عن عين الباحث والإداري والمشرع باعتباره عين ذات نظرة واقعية فعندما تكتشف وجود ثغرة او نقص او خلل تشريعي فيفترض على المفتش ان يبادر الى ابلاغ الجهات المختصة كإدارة قسم التفتيش الذي بدوره يبلغ الجهات المسؤولة الأعلى وعلى مفتش العمل ان يقدم الحلول المناسبة لمعالجة ما شخصه من ثغرات او عدم ملائمة النصوص للواقع فأن الحلول التي يقدمها المفتش تكون عادة ذات قيمة واهمية كبيرة كونها نابعة من الواقع وتهدف الى تطوير النصوص القانونية بما يجعلها اكثر فاعلية وملائمة للواقع .

رابعا: "توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بأي انتهاك لحقوقهم الواردة في هذا القانون مع إعلام العمال وعلى نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الآلية. ولقسم تفتيش العمل إعداد لائحة استرشادية في كيفية تقديم العمال لتلك الشكاوى ومـا يجب ان تتضمنه من معلومات وطريقة ايصالها الى قسم التفتيش في الدائرة"[٣]، اوجب المشرع على قسم التفتيش ان يوفر الية مناسبة لاستقبال شكاوى العمال عند انتهاك حقوقهم او تعرضهم لظلم و لتعسف صاحب العمل مع الإعلان وعلى نطاق واسع عن كيفية استعمال تلك الآلية لأكبر عدد من العمال وقد اعد قسم التفتيش في دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لائحة تتضمن معلومات عن العامل المشتكي كرقم الهاتف واسمه وعنوانه وكذلك اسم المشروع الدي يعمله فيه وعنوانه و حقل مخصص لتوضيح شكوى العامل ويتم ايصالها

(١) المادة (١٢٧/اولاً/ج)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ

(٢) د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ دراسة شاملة لقانون العمل تتضمن تعليقاً وتحليلاً لكل مادة قانونية معززة بالتطبيقات القضائية مع ملحق لتعليمات قانون العمل الصادرة كافة، الجزء الثاني المواد (٤٥ – ١٢٨)، ص ٣٩٦.

(٣) المادة (١٢٧/اولاً/د)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ.

الى مفتش العمل لاتخاذ الاجراء المناسب وهنا يبرز دور مهم لمفتش العمل في التعامل مع شكوى العامل فيجب عليه امرين الأول يتمثل في عدم البوح عن مصدر الشكوى او معلومات العامل او فحوى الشكوى والامر الثاني عدم ابلاغ صاحب العمل ان الزيارة التفتيشية للمشروع بناءً على شكوى فيجب على المفتش ان يحرص على السرية التامة في التعامل مع أي شكوى او تبليغ من العمال عن وجود مخالفات او انتهاك لحقوقهم من قبل صاحب العمل. ونظراً للدور الرقابي المهم الذي يقوم به مفتش العمل خول المشرع اللجان التفتيشية حرية الدخول للمشاريع الخاضعة للتفتيش بحرية تامة ودون سابق انذار سواء كان في النهار او الليل فاللجنة التفتيشية ليست بحاجة الى اذن خاص لتمارس اعمالها في فنش العمل غير ملزم بإبلاغ صاحب العمل قبل وقت الزيارة التفتيشية وهذا الاجراء له أهمية كبيرة من الناحية العملية حيث يقوم المفتش بزيارة مفاجئة لموقع المشروع والاطلاع على واقع الحال كما هو وبذلك يستطيع معرفة ان كانت ظروف العمل ملائمة ام لا ومدى التزام صاحب العمل بتطبيق احكام قانون العمل ولم يكتفي بمنح مفتش العمل حق الدخول للمشروع دون اذن مسبق للقيام بواجباته انما لابد ان يكون له حرية اجراء أي فحص او الاستفسار عن أي ما يراه غير واضح او يشك بوجود مخالفة لأحكام قانون العمل فيحق له التقصي بمختلف الأساليب التي يراها مناسبة وتحت هذه الصلاحية تندرج العديدة من الأساليب فقد منح المشرع للمفتش صلاحية التحقيق مع صاحب العمل و العمل بشكل جماعي او منفرد حسب ما يراه المفتش مناسب لتقصي الحقائق او التأكد أمور تخص تطبيق القانون ولا شك في ان الاستجواب له أهمية كبيرة في عملية التفتيش حيث انه في كثير من الأحيان لا يفصح صاحب العمل عن المعلومات الحقيقية التي تخص العمال مثل اجورهم وهل يتمتعون بساعة استراحة خلال ساعات عملهم ام لا وكذلك في حال وجود حالات تحرش او تمييز في العمل وغيرها من الأمور التي يستطيع المفتش التأكد منها من خلال الاستجواب ولا يفرق ان كان المشروع صغير ام كبير مصنع او شركة او مستشفى وحتى وان كانت البيانات والسجلات التي يقدمها صاحب العمل للجنة التفتيشية صحيحة لابد للمفتش ان يستجوب العمال ويفضل ان يكون بحالة انفراد مع العامل حتى يستطيع الحصول على المعلومة الحقيقية، إضافة الى ذلك ان للمفتش الحق في الاطلاع على أي سجلات او مستندات يرى المفتش من الضرورة الاطلاع عليه مثل سجل أسماء و أجور العمال وسجل الزيارات التفتيشية كما انه من الضروري الاطلاع على مستمسكات العمال للتأكد من عدم تشغيل عمال احداث ، ونص المشرع على (اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل أو من يمثله بذلك)في بعض الأحيان يحتاج المفتش اخذ نماذج من مشروع ما لأغراض تخص الصحة والسلامة المهنية من اجل القيام بالتحليل او أي اجراء اخر كي يتأكد من مدى تأثيرها على صحة وسلامة العمال على ان يبلغ صاحب العمل بذلك او من ينوب عنه او يجوز للمفتش ان يستعين بالخبراء و المختصين او ان يطلب المفتش ممثل عن المركز

الوطني للصحة والسلامة يرافق اللجنة اثناء الزيارة التفتيشية وفي حال تأكد المفتش من وجود مخالفات فأجاز المشع له ان يطلب من صاحب العمل وبشكل طلب خطي ان إزالة المخالفات.

III.ب. المطلب الثاني

رقابة السلطة القضائية

اذا كان وجود القضاء يوفر حماية لحقوق الفرد ومنع الاعتداء على حقوقهم ومراكزهم القانونية فأن قضاء العمل أوجد لحماية حقوق الطرف الأضعف في علاقات العمل لما يمتاز به هذا النوع من النزاع بكونه بين جهتين غير متوازنتين من حيث الوضع المادي والمركز الاجتماعي وهما العامل وصاحب العمل **وأن** وجود قضاء متخصص في قضايا العمل ونظراً لغاية المشرع في حصول العمال على حقوهم في اسرع وقت وتجنبهم دفع أي تكاليف او رسوم والتي احياناً قد تساوي او تزيد على قيمة الدعوى ذاتها فتجعل العامل يترك او يتهاون في المطالبة بحقوقه والرضوخ لظلم وتعسف صاحب العمل لذلك حرص المشرع على جعل هناك محكمة متخصصة للنظر في الدعاوي العمالية واستكمالاً لسعي المشرع نحو خلق نوع من العدالة و التوازن بين اطراف علاقات العمل وحصول كل ذي حق على حقه جعل لدعاوي العمال امتيازات تميزها عن غيرها من الدعاوي فجعل إجراءات التقاضي تكون اكثر سهولة ويسر وهذه الامتيازات تؤثر في حوكمة علاقات العمل وهي كالاتي:-

اولاً: - اعفاء العامل من رسوم التقاضي

عند وقوع خلاف او نزاع بين العامل وصاحب العمل ولا يمكن اجراء الصلح فيستلزم إقامة دعوى امام محكمة العمل ولكن اجراء كهذا يتطلب منه ان يدفع رسوم قضائية وهو في الغالب لا يملكها اصلاً او يملكها لكن لا يستطيع دفعها خصوصاً من يعمل بأجر يومي لذلك بعض التشريعات اعفت العامل او المنظمة التي ينتمي لها من دفع الرسوم في كل مراحل التقاضي [١] ففي الأردن قد نص المشرع على تأجيل استيفاء الرسوم لحين صدور قرار وفي حال كسب العامل الدعوى وحصل على الدرجة القطعية فأن الرسوم تستحصل كافة من المحكوم عليه الا وهو صاحب العمل اما في حال تبين للقاضي ان الدعوى المرفوعة من العامل ضد صاحب العمل كيدية ففي هذه الحال أجاز المشرع للقاضي ان يعاقب العامل بدفع الرسوم [٢] في مصر فقد حدد المشرع الأشخاص الذين اعفاهم من دفع الرسوم و ايضاً في جميع مراحل التقاضي ولا يقتصر على الرسوم فقط انما يشمل رسوم الدمغة التي توضع على الشهادات والشكاوي والطلبات التي تقدم للمحكمة منهم ولكن وضع شرط انه في حال ردت الدعوى [٣] ان تكون التكاليف على رافع الدعوى كلاً او بعضاً منها اما في العراق فقد حرص المشرع على ان يتمتع العامل بتسهيلات خاصة عند إقامة دعوى امام محكمة العمل وهي اعفاءه من الرسوم وفي كل مراحل التقاضي أي في مرحلة المحكمة الابتدائية وعند الطعن بها امام محكمة التمييز العراقي قد جعل صياغة النص مطلقة فلم يشترط المشرع في ان يكون العامل وطني مما تعني ان الاعفاء يشمل العامل الأجنبي ايضاً طالما ان المشرع لم يحدد ذلك

---

(١) د. صبا نعمان رشيد، *قانون العمل النظرية العامة لقانون علاقة العمل النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية نظرية المشروع*، الطبعة الجديدة، ص١٦٤.

(٢) المادة (٢/د، هـ)، نظام العمل الأردني رقم ٢٩، لسنة ١٩٦٢ نظام الإجراءات في قضايا العمل.

(٣) المادة (٦)، قانون العمل المصري رقم ١٢، لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

في نص المادة ولا يفرق ان كان عقد العمل محدد المدة او غير محدد ولم يحدد فيما اذا كان الاعفاء يشكل جميع المصاريف مثلا مصاريف تصديق المستندات او طوابع او غيرها من التكاليف ام تشمل فقط رسوم الدعوى و من الملاحظ ان المشرع العراقي قد اعفى العمال و المنظمات العمالية التي تمثلهم فقط ولم يشمل الاعفاء اصحاب العمل ومنظماتهم وهو بذلك يتفق مع ما ذهب اليه المشرع المصري خلاف ما سار عليه المشرع الأردني الذي اعفى الطرفين العامل وصاحب العمل .

ثانياً: -الفصل في الدعاوي العمالية على وجه الاستعجال

يعد الطريق العادي للتقاضي بطيء ويحتاج وقتاً طويلاً لحين حسم الدعوى خاصةً اذا كان المدعى عليه له مصلحة في تأخير الدعوى والمماطلة فيها لذلك اتجهت غالبية التشريعات الخاصة بالعمل الى منع تأجيل الدعوى الا في حالات الضرورة القصوى على ان يكون التأجيل لمدة قصيرة ففي الأردن اوجب المشرع ان يتم الفصل في الدعاوي العمالية خلال ثلاثة أشهر [١]في مصر اوجب المشرع على القاضي ان يفصل في الدعوى العمالية المرفوعة امامه على وجه السرعة ولكن لم يحدد المدة [٢] اما في العراق فقد نص المشرع على اعتبار دعوى العمل من الدعاوي المستعجلة ايضاً وقد كان حريصاً جداً بخصوص سرعة البت في دعوى النزاع العمالي بتحديد المدة الواجب خلالها الفصل في الدعوى فألزم محكمة العمل ان تفصل في الدعوى العمالية وخصوصاً في المنشآت الخاصة بتقديم الخدمات خلال سبعة أيام من تاريخ الجلسة الأولى [٣] وايضاً اوجب المشرع العراقي على محكمة التمييز الاتحادية ان تبت في الطعون المقدمة امامها خلال (١٥) يوم من تاريخ ورود الطعن امامه [٤] ومن خلال ما ذكرناه نستطيع ان نضع شروط يتقيد بها القاضي عندما يكون امامه دعوى مستعجلة وهذه الشروط هي كالاتي :-

١-ان يحدد موعد للنظر في الدعوى العمالية يكون اقرب من الموعد المحدد للدعوى العادية.

٢-يمنع تأجيل الدعوى الا لحالات الضرورة القصوى.

٣-في حال تم تأجيل الدعوى بسبب حالة الضرورة القصوى يجب ان يكون التأجيل لمدة قصيرة وتحديد اقرب موعد للنظر في الدعوى بعد انتهاء حالة الضرورة.

ويجدر الإشارة بنا الى ان المشرعين اختلفوا في صياغة المادة القانونية فالمشرع الأردني استعمل عبارة (بصورة مستعجلة) والمشرع المصري استخدم عبارة (على وجه السرعة) اما المشرع العراقي قد عد الدعوى العمالية (دعوى مستعجلة) وعلى الرغم في ان البعض ميز بين العبارات واعتبرها بعضها صح والأخرى خطأ الا ان الغاية الأساسية التي أراد المشرع لفت نظر المحكمة من تلك العبارات هي تجسيد السرعة والاستعجال في النظر بالدعوى العمالية وضرورة حسمها بالسرعة الممكنة وعدم قبول طلب التأجيل الا في حالة الضرورة القصوى.

---

(١) المادة (١٣٧)، قانون العمل الأردني رقم ٨، لسنة ١٩٩٦، وتعديلاته لعام ٢٠١٩.

(٢) المادة (٧١)، قانون رقم ١٨٠، لسنة ٢٠٠٨ المعدل، لبعض احكام قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٣) المادة (١٦٦/ثالثاً)، قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ .

(٤) المادة (١٦١/ثالثاً/رابعاً)، من قانون العمل رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ .

الخاتمة

في ختام بحثنا توصلنا الى عدة نتائج وهي كالاتي

أولا: الاستنتاجات

١- ان الحوكمة في قانون العمل عبارة مجموعه من القوانين والقواعد واللوائح التي يمكن من خلالها إدارة المشاريع ومراقبة وتنظيم العلاقة بين الاطراف ذات الصلة من صاحب العمل والعمال وأصحاب المصلحة والعمل على إيجاد حالة من التوازن والانضباط السلوكي المهني بما يكفل حماية واحترام حقوق جميع الأطراف.

٢-ان قانون العمل العراقي قد تبنى في نصوصه بعض مبادئ الحوكمة بشكل غير مباشر كسيادة القانون والرقابة والمسائلة

٣- الخصخصة لوحدها غير كافية لتحسين الأوضاع الاقتصادية وفي ذات الوقت تضمن حماية حقوق العمال، بل لابد ان تقترن الخصخصة بالحوكمة.

٤-تلعب آليات الحوكمة دور كبير ومهم في خلق نوع من التوازن في علاقات العمل وزيادة ثقة الافراد للعمل في القطاع الخاص.

٥- تعمل الحوكمة على تنظيم سوق العمل من خلال تطبيق مبادئها مما يسهم ذلك في تشجيع الاستثمار وتوفير فرص العمل وبالتالي تقليل البطالة في المجتمع.

٦-شدد قانون العمل على ألزام الجهات التي تمارس مهنة التدريب المهني في القطاع الخاص بالحصول على إجازة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وجعلها لمدة سنة واحد قابلة للتجديد وان ينظم عقد بين الطرفين لضمان الحقوق والالتزامات.

٧-يعد قسم التفتيش من اهم آليات الحوكمة فعمله لم يعد يقتصر على الاشراف والمتابعة، بل اكثر من ذلك كإرشاد ومعاونة أصحاب العمل على التطبيق الصحيح السليم للقوانين.

٨-خص قضاء العمل العراقي العامل دون صاحب العمل بامتيازات تؤثر في حوكمة علاقات العمل ومن شأنها خلق نوع من العدالة والتوازن.

ثانيا: التوصيات

١-نوصي المشرع العراقي بتضمين قانون العمل تشريعات تكفل للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة حق العمل في المشاريع وان تكون بنسبة ٢٪ من مجموع العمال اسوة بالمشرع الأردني.

٢- تطوير كوادر قسم التفتيش من خلال اشراكهم بالدورات التي تطور مهاراتهم وتثقيفهم بمبادئ الحوكمة وكيفية تطبيقها بالواقع العملي.

٣- العمل على أتمتة الإجراءات لتسجيل العمال في قواعد البيانات الخاصة بالعاطلين عن العمل والراغبين للالتحاق بالدورات التدريبية التي تنظمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية/دائرة العمل والتدريب المهني والاستعانة بالتجربة الأردنية فيما يخص المنصة الالكترونية.

٤-تخصيص مكافأة يومية وان كانت رمزية تشجيع العاطلين عن العمل للالتحاق بالدورات التدريبية التي تنظمها دائرة العمل والتدريب المهني اسوةً بالمشرع المصري.

٥-التشديد على مراقبة مدى تطبيق القرارات القضائية بعد صدورها والتي تكون ملزمه وخصوصاً التي تكون لصالح العامل لضمان حصول العامل على حقوقه بشكل كامل.

٦-تحديد اعلى حد للأجور التي تتقاضاها جهات التدريب في القطاع الخاص حماية للعامل من استغلالهم.
٧-نقترح على المشرع بتشكيل هيئة قضائية مكونه من ثلاث قضاة بدلا من قاض واحد تجنبا لحالات تأجيل الجلسات بسبب غياب القاضي الوحيد وفق التعديل الأخير لقانون العمل حسب قرار المحكمة الاتحادية العليا.

المصادر

أولا: المعاجم

١- إبراهيم نجار، احمد زكي بدوي، *القاموس القانوني*، بيروت: مكتبة لبنان.
٢-حارث سليمان الفاروقي، *المعجم القانوني*، عربي/إنكليزي، بيروت: مكتبة لبنان، ١٩٧٢.
٣-سهيل ادريس، *قاموس المنهل*، ط٦، بيروت: دار الآداب.

ثانيا: الكتب

١-بن عيشي بشير، يزيد تقرارت، *حوكمة الشركات من منظور محاسبي*، الجزائر: المكتب الجامعي الحديث،٢٠١٧.
٢- رأفت دسوقي، *شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تفسير نصوص القانون. أراء الشراح - أحكام القضاء الجزء الأول*، الإسكندرية: منشأة المعارف.
٣-رضوان هاشم حمدون، *التنظيم القانوني لحوكمة الشركات في التشريعات العربية*، مصر: مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
٤-سلامة عبد الصانع امين، *الالتزام بالافصاح والشفافية كأحد معايير حوكمة الشركات*، القاهرة: دار النهضة العربية،٢٠١٥.
٥-د. صبا نعمان رشيد، *قانون العمل النظرية العامة لقانون علاقة العمل النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية نظرية المشروع*، الطبعة الجديدة.
٦-*دراسات في علاقات العمل*، بدون طبعه: ٢٠١٢.
٧-د. علي يوسف الشكري، *حقوق الإنسان في ظل العولمة*، عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع،٢٠٠٦.
٨-د. عماد حسن سلمان، *التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ دراسة شاملة لقانون العمل تتضمن تعليقاً وتحليلاً لكل مادة قانونية معززة بالتطبيقات القضائية مع ملحق لتعليمات قانون العمل الصادرة كافة*، الجزء الأول.
٩- د. محمد منير مرسي، *الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها*، القاهرة: مصر، عالم الكتب،٢٠١٠.
١٠- مدحت محمد أبو النصر، *الحوكمة الرشيدة فن إدارة المؤسسات عالية الجودة*، القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى،٢٠١٥.
١١-محمد كامل ليلة، *الرقابة على الاجهزة الإدارية، دراسة مقارنة*، القاهرة، مصر: دار النهضة العربية، ١٩٦٤.

١٢-د. منصور إبراهيم العتوم، *شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات دراسة مقارنة*، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة،٢٠٢٢ .
١٣-د. يوسف الياس و د. عدنان العابد، *قانون العمل*، طبعة جديدة منقحة، بلا دار طبع، بلا سنة.

ثالثا: الرسائل والاطاريح

أ-الاطاريح

١-كلاويش مصطفى الزلمي، :نظام المفتش العام وتطبيقه في العراق دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراة، جامعة النهرين، كلية الحقوق،٢٠٠٦.
٢-محسن مهدي رباط، "الحوكمة مسار لتطوير القطاع السياحي العراقي في ظل التنمية البيئية المستدامة"، أطروحة دكتوراة، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم السياحة وإدارة الفنادق،٢٠١٥.

ب-الرسائل

١- احمد خزعل محمود، "توظيف مبادئ حوكمة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي"، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد،٢٠٢٠.
٢-الأشهب الياس، "مسؤولية هيئة مجلس الإدارة في تفعيل حوكمة الشركات، دراسة حالة شركة سونلغاز-الوادي"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير- بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، الجزائر،٢٠١٥.
٣- حيدر حسين عباس، "بناء أنموذج لحوكمة عمليات المشروعات باستعمال أسلوب دلفي- بحث في دوائر بلديات محافظة صلاح الدين"، بحث دبلوم عالي، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد قسم إدارة اعمال ،٢٠١٧.
٤-جلاب محمد، "حوكمة الشركات في المنظومة المصرفية ضمن التحولات الاقتصادية العالمية"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، الجزائر ،٢٠١٠.
٥-ربيعة تجاني، "حوكمة مؤسسات التعليم العالي"، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٦، الجزائر.
٦-رميساء كراد، "دور اليات الرقابة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير"، رسالة ماجستير، الجزائر،٢٠١٦.
٧-طارق كاظم جاسم، "دور الحوكمة في رفع مستويات الابداع التنظيمي -دراسة تحليلية في وزارة الاعمار والإسكان"، بحث دبلوم عالي، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد قسم الإدارة العامة،٢٠٢٠.

رابعا: البحوث المنشورة

١- إبراهيم ر. خ.، &عبد القادر ب. ص. (٢٠٢١). The effect of privatization on general Revenues of State Budget Comparative Study. *Journal of Legal Sciences*, *35*(3), 100–121. https://doi.org/10.35246/jols.v35i3.337

٢-د. احسان محمد حفظى، "العولمة وفرص العمل لدى الطبقة الوسطي دراسة ميدانية"، بحث منشور عبر الرابط الالكتروني https://bfalex.journals.ekb.eg/article_153422_9c90a9a587f265fcaf1384 87c642b2e3.pdf تاريخ الدخول ١:٠٩ بتاريخ ٢٠٢٣/١١/٢٢

٣-د. انيسة سدرة، "حوكمة الشركات كآلية لحماية أسواق الأوراق المالية من الازمات - دراسة حالة الازمة المالية العالمية٢٠٠٨"، *ورقة بحثية منشورة في مجلة المالية والأسواق، الجزائر*، مجلد٥، العدد١٠، (٢٠١٩).

٤-رشيد ص. ن.، &جياد ض. م. التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق: دراسة مقارنة مع القانونين الجزائري والبحريني. *مجلة العلوم القانونية*،(٢٠٢١): .181_112 ,*36*, https://doi.org/10.35246/jols.v36i0.430

٥-سماح عبد السلام البيرة، نجية إبراهيم السعداوي، "حقوق والتزامات العامل في ظل قانون علاقات العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠م ولائحته التنفيذية"، بحث *منشور في مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراتة، ليبيا*، العدد٩.

٦-شتيوي ربيع، "الحوار الاجتماعي وترقية العمل اللائق من منظور تشريعات العمل الدولية والوطنية"، بحث *منشور في مجلة تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين - سطيف، الجزائر*، مجلد ١٦، العدد ٠٢، (٢٠٢١).

٧-عبد القادر ب. ص.، &ابراهيم ر. خ. "حكم الخصخصة بمفهومها القانوني في التشريع العراقي – دراسة مقارنه مع التشريع الفرنسي"، *مجلة العلوم القانونية*, *34*(5) , (٢٠١٩): 314–347. https://doi.org/10.35246/jols.v34i5.314 .

٨-د. عيجولي خالد، "معايير التدقيق الدولية كآلية لتعزيز حوكمة المؤسسات المالية"، بحث *منشور في مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، الجزائر*، المجلد ٠٥ / العدد: ٠٢"،

٩-لعيبي م. ح.، &الشمري ك. ع. ا. (٢٠٢١). The policy of criminalization and punishment in the labor law. *Journal of Legal Sciences*, *35*(3), 155–87. https://doi.org/10.35246/jols.v35i3.339

خامسا: الدساتير والقوانين

أ: الدساتير

١-الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ .

ب: القوانين

١-قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (١١)، لسنة ١٩٨٥ المعدل.

٢-قانون العمل الأردني رقم (٨)، لسنة ١٩٩٦ المعدل.
٣-قانون العمل المصري رقم (١٢)، لسنة ٢٠٠٣ المعدل.
٤-قانون رقم ١٨٠، لسنة ٢٠٠٨، المعدل لبعض احكام قانون العمل المصري رقم ١٢، لسنة ٢٠٠٣.
٥-قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥ النافذ.
٦-قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (١٠)، لسنة ٢٠١٨ النافذ.
٧-قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية رقم (٩)، لسنة ٢٠١٩ النافذ.

ج: الأنظمة والتعليمات والقرارات

١- نظام العمل الأردني رقم ٢٩، لسنة ١٩٦٢، نظام الإجراءات في قضايا العمل.
٢- نظام المكاتب الخاصة للتشغيل الاردنية رقم (٢١)، لسنة١٩٩٩ .
٣- قرار رئيس مجلس الوزراء المصري رقم (١١٨٤)، لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج.
٤- تعليمات اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة رقم (١١)، لسنة ٢٠١٧ .
٥- تعليمات التدريب المهني رقم (٢)، لسنة ٢٠١٨ .
٦- تعليمات منح إجازة المراكز التدريبية الخاصة رقم (٤)، لسنة ٢٠١٩.

سادسا: الاتفاقيات الدولية

١- الاتفاقية رقم (١٨٢)، لسنة ١٩١٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.
٢-الاتفاقية الدولية رقم (٧)، لسنة ١٩٢٠، في شأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الاحداث في العمل البحري.
٣-الاتفاقية رقم (٣٣)، لسنة ١٩٣٢، بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الاعمال غير الصناعية.
٤-الاتفاقية الدولية بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر رقم (٩٦)، لسنة (١٩٤٩) .
٥-اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم (١١١)، لسنة ١٩٥٨.
٦-اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٨)، لسنة ١٩٨٤ في المادة (٦/أ)، على المهام التي تقوم بها مكاتب التشغيل.
٧-اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨١)، لسنة ١٩٩٧، بشأن وكالات الاستخدام الخاصة.
٨-الاتفاقية رقم (١٣٨)، لسنة ١٩٧٣، بشأن الحد الأدنى للسن.
٩-اتفاقية حقوق الطفل التي أصدرتها الجمعية العمومية للأمم المتحدة عام ١٩٨٩ .
١٠-الاتفاقية الدولية رقم (١٨٢)، لسنة ١٩٩٩، بشأن حظر أسوا أشكال عمل الأطفال.
١١-اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨)، هي اتفاقية حثت على منع عمالة الأطفال فقامت بتحديد سن أدنى للعمل وهو من الخامسة عشرة ويكون الطفل فيها قد أتم تعليمه الإلزامي، كما منعت تشغيل الأطفال من هم دون سن الثامنة عشرة في أعمال تلحق به الأذى النفسي والاجتماعي وتهدد صحته وسلامته للخطر، كما ألزمت الدول الأعضاء بوضع سياسات وطنية للقضاء نهائياً على هذه الظاهرة المقلقة.

١٢-اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٢)، هي اتفاقية مكملة للاتفاقية المذكورة أعلاه وقد حثت على القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال تمهيداً للقضاء عليها كلياً، كما أكدت على أهمية التعليم الأساسي المجاني للأطفال وضرورته وضرورة تأهيل الأطفال العاملين ودمجهم في مجتمعاتهم، كما عزت اسباب انتشار هذه الظاهرة إلى الفقر كسبب رئيسي لها.
١٣-اتفاقية مؤتمر العمل الدولي بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم (١٩٠).
١٤-اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة OHCHRمنشور عبر الرابط ادناه ١:٠٠
https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities

سابعا: المواقع الالكترونية
١- منصة مؤسسة التدريب المهني في الأردن
https://vtc.gov.jo/AR/Pages/%D9%85%D9%86%D8%B5%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B3%D8%AC%D9%8A%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A
٢- الموقع الرسمي الالكتروني المنصة الوطنية للتشغيل عبر الرابط الالكتروني https://sajjil.gov.jo/
٣ -الموقع الالكتروني لمنصة مهن الذي أطلقته دائرة العمل والتدريب المهني في ٢٠٢٣/٣/١
https://lvtd.gov.iq/-
٤-محمود عدنان وديع "العولمة والبطالة تحديات التنمية البشرية المعهد العربي الخبراء للتخطيط - سلسلة اجتماعات العدد ٢٣ الكويت، ابريل ٢٠٠٧. منشور عبر الرابط الالكتروني
https://www.arab-api.org/Files/Publications/PDF/201/201_ex23.pdf

ثامنا: دوريات متخصصة
١-غسان علي سلامة، الحوكمة في ظل العولمة، ورقة بحثية، المؤتمر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في عصر المعرفة، (١٥-١٧) ديسمبر٢٠١٢، جامعة الجنان، لبنان، طرابلس، ص٢ تاريخ زيارة الموقع الالكتروني ٢٠٢٢/١٢/٥الساعة٧:٣منشور عبر الرابط الالكتروني http://archive.jinan.edu.lb/conf/MGKE/1/60.pdf

Sources-:

First: Dictionaries

-١Ibrahim Najjar, Ahmed Zaki Badawi, Legal Dictionary, Lebanon Library

-٢Harith Suleiman Al-Farouqi, Legal Dictionary, Arabic/English, Lebanon Library, Beirut, 1972.

-٣Suhail Idris, Al-Manhal Dictionary, 6th edition, Dar Al-Adab, Beirut

Second: Books
-١Ben Aichi Bashir, Yazid Takarart, Corporate Governance from an Accounting Perspective, Modern University Office, Algeria, 2017
-٢Raafat Desouky, Explanation of the New Labor Law No. 12 of 2003, Interpretation of the Texts of the Law. Al-Sharrah's Opinions - Judicial Rulings, Part One, published by Manshaet Al-Ma'arif, Alexandria
-٣Radwan Hashim Hamdoun, The Legal Regulation of Corporate Governance in Arab Legislation, Center for Arab Studies for Publishing and Distribution, Egypt, first edition.
-٤Salama Abdel-Sanea Amin, Commitment to Disclosure and Transparency as a Standard of Corporate Governance, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2015.
-٥D. Saba Noman Rasheed, Labor Law The General Theory of Employment Relationship Law The Legal System of the Individual Employment Relationship Theory of Enterprise, New Edition
-٦D. Saba Noman Rashid Al-Waisi, Studies in Labor Relations, out of print, 2012
-٧Ali Youssef Al-Shukri, Human Rights in the Light of Globalization, Osama Publishing and Distribution House, Amman, 2006.
-٨D. Imad Hassan Salman, Commentary on Articles of Labor Law No. (37) of 2015, a comprehensive study of labor law that includes commentary and analysis of each legal article supported by judicial applications, with an appendix to all issued labor law instructions, Part One.
-٩D. Imad Hassan Salman, Commentary on Articles of Labor Law No. (37) of 2015, a comprehensive study of labor law that includes commentary and analysis of each legal article supported by judicial applications, with an appendix to all labor law instructions issued, Part Two, Articles (45-128(
-١٠D. Mohamed Mounir Morsi, Educational Administration, Its Origins and Applications, World of Books, Cairo, Egypt, 2010
-١١Medhat Muhammad Abu Al-Nasr, Good Governance, the Art of Managing High-Quality Institutions, Arab Group for Training and Publishing, Cairo, Egypt, first edition, 2015.
-١٢Muhammad Kamel Laila, Oversight of Administrative Bodies, a comparative study, Dar Al-Nahda Al-Arabiyya, Cairo, Egypt, 1964.

-١٣Dr. Mansour Ibrahim Al-Atoum, Explanation of the Labor Law according to the Latest Amendments, Comparative Study, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Fourth Edition, Amman, 2022.
-١٤D. Youssef Elias and Dr. Adnan Al-Abed, Labor Law, new revised edition, without publishing house, without year
Third: Epistles and dissertations
A- Theses
-١Klawish Mustafa Al-Zalmi, The Inspector General System and its Implementation in Iraq, A Comparative Study, PhD thesis, Al-Nahrain University, Faculty of Law, 2006
-٢Mohsen Mahdi Rabat, Governance is a path to develop the Iraqi tourism sector in light of sustainable environmental development, doctoral thesis, Al-Mustansiriya University, College of Administration and Economics, Department of Tourism and Hotel Management, 2015.
B-Messages
-Ahmed Khazal Mahmoud, Employing the principles of human resources governance in reducing the phenomenon of job burnout, Master's thesis, University of Mosul, College of Administration and Economics, 2020.
-٢Al-Ashhab Elias, the responsibility of the Board of Directors in activating corporate governance, a case study of Sonelgaz-El Oued Company, Master's thesis, Mohamed Khudair University - Biskra, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Department of Management Sciences, Algeria, 2015.
-٣Haider Hussein Abbas, Building a Model for Project Operations Governance Using the Delphi Method - Research in the Municipalities of Saladin Governorate, Higher Diploma Research, University of Baghdad, College of Administration and Economics, Department of Business Administration, 2017
-٤Jalab Muhammad, Corporate Governance in the Banking System within the Global Economic Transformations, Master's Thesis, University of Algiers, Faculty of Economics and Management Sciences, Department of Management Sciences, Algeria, 2010
-٥Rabia Tijani, Governance of Higher Education Institutions, Master's Thesis, University of Kasdi Merbah Ouargla, Faculty of Law and Political Sciences, 2016, Algeria.

-٦Rumaisa Karad, The role of internal control mechanisms in activating corporate governance, Larbi Ben M'hidi University - Oum El Bouaghi - Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, Master's thesis, Algeria, 2016

-٧Tariq Kazem Jassim, the role of governance in raising levels of organizational creativity - an analytical study in the Ministry of Construction and Housing, higher diploma research, University of Baghdad, College of Administration and Economics, Department of Public Administration, 2020

Fourth: Published research

-١Ibrahim R. Kh., & Abdul Qader B. s. (2021). The effect of privatization on general revenues of State Budget Comparative Study. Journal of Legal Sciences, 35(3), 100–121. https://doi.org/10.35246/jols.v35i3.337

-٢Dr. Ihsan Muhammad Hefzy, Globalization and job opportunities for the middle class, a field study, research published via the electronic link

https://bfalex.journals.ekb.eg/article_153422_9c90a9a587f265fcaf138487c642b2e3.pdf Access date 1:09 on 11/22/2023

-٣ D. Anisa Sidra, Corporate Governance as a Mechanism to Protect Stock Markets from Crises - A Case Study of the Global Financial Crisis 2008, research paper published in the Journal of Finance and Markets, Volume 5, Issue 10, 2019, Algeria.

-٤Rashid, p. N., & Jiyad Z. M. (2021). Legal regulation of labor inspection in Iraq: a comparative study with Algerian and Bahraini laws. Journal of Legal Sciences, 36, 181_112. https://doi.org/10.35246/jols.v36i0.430

-٥Samah Abdel Salam Al-Bireh, Najia Ibrahim Al-Saadawi, the rights and obligations of the worker under the Labor Relations Law No. 12 of 2010 AD and its executive regulations, research published in the Journal of Legal Research, College of Law, Misrata University, Libya, Issue 9.

-٦Shteiwi Rabie, Social Dialogue and Decent Work Promotion from the Perspective of International and National Labor Legislation, research published in the Journal of Human Resources Development, Mohamed Lamine Debaghin University - Setif, Volume 16, Issue 02, Algeria, 2021

-٧Abdulqader B. P., & Ibrahim R. Kh. (2019). The ruling on privatization in its legal sense in Iraqi legislation - a comparative study with French legislation. Journal of Legal Sciences, 34(5), 314–347. https://doi.org/10.35246/jols.v34i5.314
-٨D. Aijouli Khaled, International Auditing Standards as a Mechanism for Strengthening the Governance of Financial Institutions, research published in the Forum Journal for Economic Studies and Research, Volume 05 / Issue: 02, Algeria،
-٩Laibi M. H., & Al-Shammari K. A. a. (2021). The policy of criminalization and punishment in the labor law. Journal of Legal Sciences, 35(3), 155–87. https://doi.org/10.35246/jols.v35i3.339
Fifth: Constitutions and laws
A: Constitutions
-١The Iraqi Constitution of 2005
B: Laws
-١Vocational Training Corporation Law No. (11) of 1985
-٢Jordanian Labor Law No. 8 of 1996
-٣Egyptian Labor Law No. (12) of 2003
-٤Law No. 180 of 2008 amending some provisions of the Egyptian Labor Law No. 12 of 2003
-٥Iraqi Labor Law No. (37) of 2015
-٦Law on the Rights of Persons with Disabilities No. (10) of 2018
-٧Professional and Technical Skills Development Law No. (9) of 2019
A: Regulations, instructions and decisions
-١Jordanian Private Employment Offices Regulations No. (21) of 1999
-٢Jordanian Labor Law No. 29 of 1962, the system of procedures in labor cases.
-٣Decision of the Egyptian Prime Minister No. (1184) of 2003 to form a supreme committee for planning 4-and the use of manpower at home and abroad.
-٥Instructions of the Supreme Committee for Planning and Employment of the Manpower No. (11) of 2017
Vocational Training Instructions No. (2) of 2018
-٦Instructions for granting licenses for private training centers No. (4) of 2019
Sixth: International agreements

-١Convention No. (182) of 1919 regarding the prohibition of the worst forms of child labor
-٢International Convention No. (7) of 1920 regarding the minimum age at which juveniles may be employed in maritime work.
-٣Convention No. (33) of 1932 regarding the minimum age for juveniles to work in non-industrial work.
-٤International Convention on Paid Employment Services Agencies No. (96) of (1949(
-٥Convention on Discrimination in the Field of Employment and Profession No. (111) of 1958
-٦International Labor Convention No. (88) of 1984 in Article (6/A) on the tasks carried out by employment offices
-٧International Labor Organization Convention No. (181) of 1997 regarding private employment agencies
-٨Convention No. (138) of 1973 regarding the minimum age.
-٩The Convention on the Rights of the Child issued by the United Nations General Assembly in 1989
-١٠International Convention No. (182) of 1999 regarding the prohibition of the worst forms of child labor
-١١International Labor Convention No. (138) is an agreement that urged the prevention of child labor. It set a minimum age for work at fifteen years at which the child must have completed compulsory education. It also prohibited the employment of children under the age of eighteen in work that causes psychological and social harm. His health and safety are at risk, and Member States have been obligated to develop national policies to completely eliminate this disturbing phenomenon.
-١٢International Labor Convention No. (182) is a complementary agreement to the above-mentioned agreement. It urged the elimination of the worst forms of child labor in preparation for its complete elimination. It also emphasized the importance and necessity of free basic education for children and the necessity of qualifying working children and integrating them into their communities. It also attributed the reasons for the spread of This phenomenon points to poverty as its main cause.
-١٣International Labor Conference Convention on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work No. (190(

-١٤The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (OHCHR) published via the link below 1:00
https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-people-disabilities
Seventh: Websites
-١The platform of the Vocational Training Foundation in Jordan
https://vtc.gov.jo/AR/Pages/%D9%85%D9%86%D8%B5%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B3%D8%AC%D9%8A%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A%D8 %A
-٢The official website, the National Employment Platform, via the electronic link https://sajjil.gov.jo/
-٣The website of the Muhann platform, which was launched by the Department of Labor and Vocational Training on 3/1/2023 https://lvtd.gov.iq--/
-٤Mahmoud Adnan Wadih, "Globalization and Unemployment, Human Development Challenges, Arab Expert Planning Institute - Meeting Series, Issue 23, Kuwait, April 2007. Published via the electronic link https://www.arab-api.org/Files/Publications/PDF/201/201_ex23.pdf
Eighth: Specialized periodicals
-١D. Hassani Ruqaya and others, corporate governance mechanisms and their role in reducing financial and administrative corruption, research paper at the National Forum on: Corporate Governance as a Mechanism to Reduce Financial and Administrative Corruption, Mohamed Khidir University - Biskra - Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, 2012،
2-Ghassan Ali Salama, Governance in the Light of Globalization, research paper, International Scientific Conference, Globalization of Management in the Age of Knowledge, (15-17) December 2012, Jinan University, Lebanon, Tripoli, p. 2 Date of visiting the website 12/5/2022 at 3:7 Published Via the electronic link http://archive.jinan.edu.lb/conf/MGKE/1/60.pdf