مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: محكمة العمل ودورها في الحد من تأثير الخصخصة على العمال وحقوقهم
اسم الكاتب: زينب احمد بارود، صبا نعمان رشيد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/9672
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 19:18 +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 15- Issue 1- March 2025 المجلد ١٥ـ العدد ١ ــ اذار ٢٠٢٥

The role of labor courts in mitigating the impact of privatization on workers and their rights

[1] Zainab Ahmed Barood [2] Pr. Saba Noaman Rasheed
[1] College of Law-University of Baghdad
1: Email: Zainab.Ahmed2202@colaw.uobaghdad.edu.iq
2: Email: dr.saba@colaw.uobaghdad.edu.iq

DOI
https://doi.org/10.37651/aujlps.2024.154604.1376
Submitted: 10/10/2024
Accepted: 15/10/2024
Published: 22/10/2024
Keywords:
Privatization
workers' rights
layoffs
labor court.

Abstract:

Privatization refers to the transition from the public sector to the private sector, which emerged as a developmental program for some advanced governments, moving away from the socialist system and embracing capitalism. This aims to reduce the financial burdens on the state treasury. Subsequently, the privatization system gained widespread adoption in many developing countries, varying in their levels and the systems they employ. Privatization became one of the packages or programs proposed by international financial organizations (such as the International Monetary Fund and the World Bank) for these countries in order to restructure their debts. Under the pressure of economic changes, the working class began to face a new phase in the historical development of labor relations, especially after the conflict between the two parties in this relationship. This was a result of the economic transformations that employers pursued in light of liberal tendencies aimed at achieving economic efficiency at the expense of the working class, even if it meant dismissing them, terminating their contracts, and destabilizing their job security. This was done by abandoning the leading role of the public sector, which provides job stability for workers, and allowing room for the private sector with the goal of increasing productivity and profitability, even if this comes at the expense of workers and their interests.

©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/).

محكمة العمل ودورها في الحد من تأثير الخصخصة على العمال وحقوقهم

[١] زينب احمد بارود [٢] د. صبا نعمان رشيد
[١] كلية القانون/ جامعة بغداد

الملخص:

تعني الخصخصة التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص والتي ظهرت كبرنامج تنموي لبعض الحكومات المتقدمة، خروجاً من النظام الاشتراكي واعتناق الرأسمالية التي تهدف إلى تخفيض الأعباء المالية من خزينة الدولة، ليعرف بعدها نظام الخصخصة انتشاراً واسعاً في الكثير من دول العالم الثالث على اختلاف مستوياتها وتفاوت النظم المتبعة فيها، فكانت الخصخصة أحد الحزم أو البرامج التي تطرحها المنظمات المالية الدولية (كصندوق النقد الدولي والبنك الدولي) لهذه الدول من أجل إعادة جدولة ديونهم، وتحت ضغط التغيرات الاقتصادية أصبحت الطبقة العاملة تواجه مرحلة جديدة من مراحل التطور التاريخي لعلاقات العمل، خاصة بعد الصراع بين طرفي هذه العلاقة؛ نتيجة التحولات الاقتصادية التي يسعى بها صاحب العمل إزاء التوجهات الليبرالية الساعية إلى تحقيق النجاعة الاقتصادية على حساب الطبقة العاملة، حتى لو وصل الأمر إلى تسريحهم وإنهاء عقودهم وزعزعة الاستقرار الوظيفي لهم، وذلك من خلال التخلي عن الدور الريادي للقطاع العام بما يوفره من استقرار وظيفي للعامل وفسح المجال للقطاع الخاص بهدف زيادة الكفاءة الإنتاجية والربحية حتى لو كان ذلك على حساب العامل ومصالحه.

الكلمات المفتاحية:

الخصخصة، حقوق العمال، تسريح العمال، محكمة العمل.

المقدمة

أن مجموعة المتغيرات التي غزت معظم دول العالم، ومن أبرزها في الوقت الحاضر تلك المتغيرات في المجال الاقتصادي فقد تطور علم الاقتصاد وأصبح معيار من المعايير الأساسية التي تقاس بها مدى تطور الدولة، فقد لعب دوراً مهماً في التقدم ونمو الشعوب ورسم سياساتهم، وهذا كله أدى إلى حث الدول على بذل مجهود مضاعف بهدف التطور الاقتصادي، ونتيجة لضغط المتغيرات الاقتصادية وضغط المديونية، أتجهت معظم دول العالم إلى إتباع

سياسات إصلاح جديدة لاقتصادها ومن بين تلك الدول العراق وكان في مقدمة هذه السياسات عملية الخصخصة.

وإن حقوق العمال واحترامهم من أهم المبادئ التي تعكس مدى التزام الدول بمبادئ العدالة الاجتماعية وحقوق الانسان، ومع تزايد الاتجاهات العالمية نحو عملية الخصخصة، فتبرز هنا أهمية دراسة النظام القانوني للأساليب الجديدة دراسة عميقة بما تؤمن حماية لحقوق العمال، فالعلاقة بين القطاعين العام والخاص تتسم بالتعقيد، إذ ٨تتباين التشريعات والآليات المعمول بها وتكون هناك تغيرات جوهرية في علاقات العمل وطبيعة العلاقة بين العامل وأصحاب العمل، فضلاً عن دراسة مقارنة بين النظم القانونية المختلفة للدول يمكن أن توفر رؤى قيمة حول كيفية معالجة هذه القضايا التي من شأنها تنتقص من حقوق العمال.

أولاً: أهمية البحث:

جاءت الخصخصة كبرنامج لمعالجة المشاكل الاقتصادية، لكنها لم تأخذ النواحي الاجتماعية بعين الاعتبار، وخاصة في ما يتعلق بالفئة العمالية باعتبارهم الواجهة المتضررة من الخصخصة، ومن ثم فإن أهمية البحث تتجلى في مدى كفاية القواعد القانونية لفرض الحماية للعمال من آثار خصخصة المرافق العامة الاقتصادية، عن طريق توفير ضمانات قانونية لحماية حقوقهم ووضع حد لسلطة صاحب العمل في اتخاذ قرارات قد تهدم استقرار العامل الوظيفي.

ثانياً: مشكلة البحث:

إذ كانت الخصخصة ضرورة اقتصادية فرضها الواقع الاقتصادي لتحقيق النمو، فإن حماية العمال من آثار الخصخصة ضرورة اجتماعية، فتتمثل مشكلة البحث في التحديات التي تواجه حقوق العمال نتيجة لعملية الخصخصة، ففي كثير من الأحيان يتم تجاهل حقوق العمال أو تقليصها تحت ذريعة تحسين الكفاءة الاقتصادية، لذا فإن السؤال الذي يطرح هنا: كيف يمكن للنظم القانونية المختلفة أن تضمن حماية حقوق العمال في سياق الخصخصة؟ وما هي الآليات الفعالة التي يمكن اعتمادها لتحقيق ذلك؟ فضلاً عن دور محكمة العمل في الرقابة على ذلك تكاد تكون شكلية.

ثالثاً: هيكلية البحث:

سنقسم موضوع الدراسة (**محكمة العمل ودورها في الحد من تأثير الخصخصة على العمال وحقوقهم**) إلى مطلبين يسبقها مقدمة، وعلى الوفق الآتي:

المطلب الأول، ويكون تحت عنوان (**الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بعد تطبيق الخصخصة**) نعرضه في فرعين، إذ يختص الفرع الأول بدراسة مفهوم عملية الخصخصة، أمّا الفرع الثاني نتطرق فيه القوانين المطبقة على العامل بعد التحول.

أمّا المطلب الثاني سنخصصه لبيان (**السلطة القضائية ودورها في حماية حقوق العمال في إطار الخصخصة**) وفي فرعين نتكلم في الفرع الأول عن تشكيل محكمة العمل، أمّا الفرع الثاني سنبين به دور محكمة العمل في حماية حقوق العمال في إطار الخصخصة.

I. المطلب الأول

الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بعد تطبيق الخصخصة

عندما يحدث تحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص، يحدث تأثير كبير على الطبيعة القانونية لعلاقة العمل، ففي القطاع العام تكون علاقة العمل تحت إشراف وتنظيم القوانين والأنظمة التنفيذية، بينما في القطاع الخاص تكون العلاقة بين صاحب العمل والعامل تحت إشراف قوانين العمل والتشريعات المدنية، وبمعنى أدق تتحول العلاقة من مركز تنظيمي إلى مركز تعاقدي، وهذا ما سيتم عرضه في هذا المطلب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بعد تطبيق الخصخصة على فرعين، نبين في الفرع الأول مفهوم عملية الخصخصة، ونعرج في الفرع الثاني إلى بيان تغيير المركز الوظيفي للعامل و التحول من مركز تنظيمي إلى مركز تعاقدي ونذهب في الفرع الثالث إلى القوانين المطبقة على العامل بعد التحول.

I.أ. الفرع الأول

مفهوم عملية الخصخصة

تذهب المعاجم اللغوية على اختلاف انواعها، ولغاتها إلى إيراد تعاريف مختلفة للخصخصة وكذلك الحال اصطلاحاً فقد أورد العديد من التعاريف التي تبين معناها، لذا فإن الإحاطة بمفهوم الخصخصة يتطلب منا التطرق إلى المقصود بالخصخصة لغةً ثم بيان الخصخصة اصطلاحاً، وسنعرض كلاهما كالآتي:

أولاً: الخصخصة لغةً:

تتشتق كلمة "خصخصة" من الفعل الثلاثي "خصص" ومفاده خصه بالشيء "خصوصاً" وجعله "خصوصياً" وتخصصه بالشيء أيّ جعل الشيء خاصاً به، والخاصة ضد العامة، وكلمة خص تقصد انفراد بالشيء، وخاص تعني فردي أو ذو ملكية فردية ولتوكيد معنى الفعل الثلاثي "خصص" يكرر الحرفين الأولين (خ، ص) من المصدر الثلاثي للفعل

وتضحي الكلمة هي خصخص وتعني تفخيم وتأكيداً لكلمة خصص[١]، ومن أول الكلمات تماثلاً لكلمة خصخص كلمة حصحص ولأدل من كلمات الله تعالى (**الْآن حَصْحَصَ الْحَقُّ**)[٢].

ثانياً: الخصخصة اصطلاحاً:

إن الخصخصة هي الترجمة العربية للمصطلح الانكليزي (privatization) وللمصطلح الفرنسي (privatisation) وتعددت التسميات التي تدل على (التحول إلى القطاع الخاص) كالتخاصية والاستخصاص والتخصيص والخوصصة، كما تم إطلاق البعض تسمية (الاهلنة) كذلك على هذه العملية[٣]، وبسبب تعدد المصطلحات والتسميات لهذه العملية يعتقد البعض إن (التحول إلى القطاع الخاص) هو المصطلح الأجدر بالتسمية تجنباً للخلافات في استخدام مصطلحات غير متفق عليها[٤]، الَّا إن مصطلح (الخصخصة) هو المصطلح الأكثر استخداماً في الوقت الحاضر للتعبير عن عملية التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص.

أمّا عن تعريف الخصخصة فقد اتجه البعض الى تعريفها بإنها (هي عملية التحول في النشاط الاقتصادي من القطاع العام إلى القطاع الخاص وتتضمن عملية تحويل الملكية من خلال بيع كل أو جزء من الملكية من الدولة إلى الافراد)[٥]، وهي هنا على خلاف ما يعرف بالتأميم[٦].

وهناك من عرفها على إنها(التخلص من الوحدات الخاسرة في القطاع العام والتي تعني ايضاً أن تحول هذه الوحدات إلى القطاع الخاص ستحقق الإنتاجية وربحية اعلى)[٧]، الَّا

---

(١) د. ابراهيم انيس وآخرون، معجم اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط٣، دار الاهرام للنشر، ١٩٨٥، ص٢٤٦.

(٢) سورة يوسف الآية (٥١).

(٣) عبد المنعم السيد علي، تجربة العراق مع القطاعين العام والخاص ومستقبل التجربة، بحث مقدم إلى ندوة القطاع العام والقطاع الخاص في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي، بيروت، ١٩٩٠، ص١٠٣.

(٤) د. ربيع صادق دحلان، الاتجاهات المعاصرة في إدارة المشروعات العامة، التحول إلى القطاع الخاص، ط١، دار البلاد للطباعة والنشر، جدة، ١٩٨٨، ص٥٥.

(٥) مدحت القريشي، برامج الخصخصة بين مقومات النجاح وعوامل الفشل، مجلة مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، جامعة المستنصرية، العدد (٣)، ٢٠١١، ص٣.

(٦) التأميم: (هو نظام قانوني يقع على المشاريع ذات الأهمية الخاصة، تقوم الحكومة بموجبه بوضع يدها جبراً على المشاريع ونقل ملكيتها إلى الدولة بهدف تنفيذ سياسة إصلاحية اقتصادية واجتماعية، مقيدة بنصوص القانون) أنظر: ناجي سليمان احمد هزيم، د. فرحان نزال المساعيد، النظام القانوني للتأميم (دراسة مقارنة)، مجلة الإجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، العدد (١١)، ٢٠١٧، ص١٧٤.

(٧) د. محمد رياض الابرش و د. نبيل مرزوق، الخصخصة وافاقها وابعادها، ط١، دار الفكر، دمشق،، ١٩٩٩، ص٣٦.

إن الأخذ بهذا التعريف يخالف الصواب على اعتبار ليس كل الوحدات التي تتحول من القطاع الى القطاع الخاص هي خاسرة في العادة إذ قد تلجأ بعض الدول الى تطبيق عملية الخصخصة بهدف زيادة الكفاءة للهذه الوحدات من جانب وإلى تقليل الضغط على خزينة الدولة من جانب آخر.

واخيراً تم تعريفها على إنها (هي حالة قانونية تحولت فيها الدولة من نظام التركيز بيد السلطة إلى تقريرها مشاركة نشاطها الاقتصادي بعمومه أو تخصيص نوع من النشاط الإنتاجي مع القطاع الخاص أو الاستعانة بأمواله)[١].

ونجد أصحاب التعريفات المذكورة آنفاً قد ضيقوا من مفهوم عملية الخصخصة إذ إنهم حصروا مفهوم الخصخصة بمجرد التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص من دون بيان ما هو الهدف من هذه العملية ولا كيفية تنفيذها إذ إنهم ركزوا على نقل الملكية فقط.

أمّا الاتجاه الآخر فقد ذهب إلى التوسع في بيان مفهوم عملية الخصخصة فمن تعريفات التي جاء بها أصحاب هذا الاتجاه هي (مجموعة سياسات متكاملة لا تقتصر على فكرة بيع وحدات القطاع العام بل هي أوسع نطاقاً وأعمق مضموناً، إنها ترمي إلى إذكاء روح المنافسة من خلال الاعتماد على آليات السوق وحرية الإدارة وسرعة اتخاذ القرار والقدرة على المبادرة في الأسواق الداخلية)[٢]، أو إنها (تحرير النشاط الاقتصادي من قيود تدخل الدولة ، والحد من احتكارها وتحرير السوق وبمعنى آخر أبعاد كل دور مقيد للدولة وترك الأسعار والقرارات الاقتصادية للمنافسة وقوى السوق)[٣]، فأصحاب هذه الاتجاه يذهب إلى القول بإن الخصخصة أشمل وأوسع من مجرد نقل إدارة أو ملكية المؤسسات العامة، إنما هي تحرير الاقتصاد وإفساح المجال إلى القطاع الخاص بهدف الحد من احتكار الدولة والحد من القيود المفروض على القطاع الخاص والإجراءات المعقدة.

ومما ينبغي الإشارة اليه يجب التفرقة بين مفهوم الخصخصة من الناحية القانونية والاقتصادية، حيث إن مفهوم الخصخصة مرتبط بنشأتها بإنها مجرد نقل ملكية المشروعات العامة إلى القطاع الخاص، الَّا إن هذا المفهوم فقد تطور ليصبح أكثر من ذلك في الدراسات

---

(١) Pr. Saba Noaman Rasheed، Legal System for Part-Time Work in Projects Subject to Privatization (Flexibility of Working Time) RIGE، 2021، P2. **DOI:** https://rigeo.org/viewartical/?sid=1429

(٢) د. مختار حميدة، الخصخصة عن طريق الاسواق المالية، ط١، مكتبة حسن العصرية، بيروت، ٢٠١٣، ص٤٢.

(٣) د. محمد عبد اللطيف، النظام الدستوري للخصخصة، ط١، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠، ص٦.

الاقتصادية الحديثة [١]، فقد أصبح يعبر عن فلسفة الدولة الحديثة ودورها في النشاط الاقتصادي وأصبحت تمثل سياسة من سياسات الدولة التي تسعى بها إلى تقليل دور الدولة في الحياة الاقتصادية وتحرير الاقتصاد من احتكار الدولة وتوفير رقعة اقتصادية تساعد القطاع الخاص على النمو واتساع مجاله[٢]، فإنها لا تعد غاية في ذاتها وإنما وسيلة تتخذها الدول من أجل عملية الاصلاح الاقتصادي فهي ليست مجرد نقل ملكية المشروعات إلى الأفراد، وإنما هي وسيلة من شأنها تعمل على تحجيم دور الدولة في الاقتصاد ودعم القطاع الخاص.

الفرع الثاني

التحول من مركز تنظيمي إلى مركز تعاقدي

بعد أن اتجهت الدول إلى إصلاح مؤسساتها الاقتصادية ابتداءً من عام ١٩٨٨ تقريباً، من أجل زيادة فعاليتها، وذلك باتباع أساليب الإدارة التي تقوم على أسس القانون الخاص، فهي تختلف عن تلك المعمول بها في قواعد التسيير الإداري في القطاع العام، ومن المهم الإشارة إلى إن الأساليب التي تقوم على أسس ومبادئ القانون الخاص ليس لها أيَ تأثير على علاقة العمل بين الإدارة والعمال طالما إن الدولة بقيت هي المالكة[٣]، فتبقى علاقة تنظيمية يحكمها قواعد القانون العام تنظمها القوانين المتعلقة بأمور الموظفين في القطاع العام[٤] واستناداً إلى طبيعة العلاقة هذه فيكون لهم التمتع بكافة الحقوق والمزايا التي يتمتع بها موظفين الدولة وتكون علاقته بالإدارة ورؤسائه تحددها الأنظمة والقوانين كلهم في مراكز قانونية متساوية تربطهم علاقة إدارية تبعية[٥].

الا إن بعد إنتشار عمليات الخصخصة وخروج العديد من المؤسسات من حوزة الدولة وتحويلها إلى القطاع الخاص تحولت علاقة العمل بالمؤسسات التي تمت خصخصتها إلى علاقة تعاقدية بعد إن كانت تنظيمية وأصبحت خاضعة إلى القانون العادي[٦]، فظهرت

---

(١) رباب خليل ابراهيم، د. بان صلاح عبد القادر، أثر الخصخصة على الايرادات العامة لموازنة الدولة دراسة مقارنة في القانونين العراقي والفرنسي، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، مجلد (٣٥)، العدد (٣)، ٢٠٢٠، ص١٠٤. **DOI:** https://doi.org/10.35246/jols.v35i3.337

(٢) د. مهند ابراهيم الجبوري، النظام القانوني للتحول إلى القطاع الخاص الخصخصة "دراسة مقارنة"، ط١، دار الحامد للنشر، المملكة الاردنية الهاشمية، ٢٠٠٨، ص٥٠.

(٣) د. سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة) نظرية المرفق العام وأعمال الإدارة، دار الفكر العربي القاهرة، ١٩٧٩، ص ٢٦٩-٢٧٠.

(٤) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي واخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مصدر سابق، ص٣٠١.

(٥) صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، أطروحة دكتواره مقدمة إلى مجلس جامعة مولود معمري- كلية الحقوق، ٢٠٠٩، ص٤٦١.

(٦) محمد حسن النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، ٢٠٠٠، ص٥١.

هناك مشكلة تغيير طبيعة علاقة العمل داخل المؤسسات بعد التحول إلى القطاع الخاص ويمكن النظر إلى هذه المشكلة من منظورين.

أولاً: منظور القواعد العامة:

ففي هذه الحالة ينبغي التفريق بين حالتين عند تغيير الشخص المالك بالنسبة لعقد العمل ففي الحالة الأولى إذ كان عقد العمل محدد المدة فإنه لا يتأثر عند انتقال ملكية المؤسسة ومن ثم فإن المالك الجديد يلتزم تجاه العامل وينتهي هذا العقد من تلقاء نفسه بإنتهاء المدة أو العمل الذي أبرم من أجله[١]، أمّا إذ كان العقد غير محدد المدة فإنه يعتبر منتهياً بمجرد انتقال الملكية إلى المالك الجديد أو المشتري[٢]، وذلك كما جاء في القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل (اولاً: اذا لم تحدد مدة العقد، لا بالاتفاق ولا بنوع العمل، جاز لكل من المتعاقدين ان يضع نهاية لعلاقته مع المتعاقد الاخر بانذار تبين مدته القوانين الخاصة او الاتفاق او العرف)[٣]

ثانياً: منظور قواعد قانون العمل:

إن الأمر هنا قد اختلف إذ خرج المُشّرع عن القواعد العامة، وذلك من أجل تأكيد حماية العامل كونه الطرف الضعيف في علاقة العمل والحفاظ قدر الإمكان على منصبه باعتباره مورد لرزقه، ونص في هذا الصدد قانون العمل المصري عندما نص (لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتا أو إغلاقها أو إفلاسها ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجاز أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود) [٤]، كذلك ما جرى سريانه في قانون العمل الفرنسي فقد نص على (عند حدوث تغيير في الوضع القانوني لصاحب العمل، لا سيما عن طريق الميراث أو البيع أو الإندماج أو تحويل الصندوق أو تأسيس الشركة، فإن جميع عقود العمل الجارية في يوم التعديل تظل قائمة بين صاحب العمل الجديد وموظفي الشركة)[٥]، أمّا في القانون العراقي فلم نرى قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في مادة محددة واضحة تنص على استمرار عقود العمل عند تحول الملكية وكإن الأجدر على المُشّرع أن ينص ذلك كما هو الحال في القانون الفرنسي والمصري. (ينبغي على المشرع العراقي على غرار القوانين المقارنة محل الدراسة ان يورد نصاً يبين فيها مصير عقود العمل عند حدوث تغيير في

(١) د. احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج١، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ١٩٩٧، ص٨٢١.
(٢) صبايحي ربيعة. الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، مصدر سابق، ص٦٤٣.
(٣) المادة (٩١٧) من قانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.
(٤) المادة (٩) من قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
(٥) المادة (١- L1224) من قانون العمل الفرنسي.

الوضع القانوني لصاحب العمل في جميع الأحوال، ضماناً لحماية العامل كونه الطرف الضعيف في العلاقة)

وعلى هذا الأساس يترتب على نقل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص بالبيع سواء أكان جزئياً أم كلياً أثراً على عقود العمل والعلاقة التي تربط العامل ورئيسه، فذهب جانب من الفقه[١] الى القول وعلى الرغم من عمليات التسريح التي تصاحب عملية الخصخصة فإن من المفترض أن تسري عقود العمل التي عقدت قبل عملية الخصخصة بقوة القانون ودون الحاجة إلى أي إجراء اخر، وذلك استناداً إلى أبرز مبادئ قانون العمل الحديثة مبدأ استقرار العمل وهو اتجاه مهم من اتجاهات قوانين العمل المعاصرة الذي يمنع الفصل التعسفي ويقر بعدم مشروعيته[٢].

أمّا الاتجاه الآخر فأنه يرى عكس ذلك إذ يرى إن هناك منطوق معاكس يمليه نظام السوق يقوم على أساس توسيع قاعدة الملكية القطاع الخاص عن طريق تطبيق عمليات الخصخصة ويقوم على معيار أن تغير ملكية المؤسسة مع استمرار علاقات العمل ليس مقبول في جميع الحالات; وذلك لأن الإبقاء على بعض مناصب العمل مع عملية التغيير للملكية يؤدي إلى نتائج متناقضة مع الأهداف التي يسعى اليها من وراء عملية الخصخصة، ويتوقف خلق فرص عمل جديدة أو وقف علاقات العمل على المالك الجديد للمؤسسة من أجل إعادة تنظيمها وتقييم إيراداتها وتحديد الأهداف من أجل الأرباح التي يسعى اليها، ومن ثم تتغير طبيعة العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل لتكون علاقة تعاقدية يحكمها القطاع الخاص بعد إن كانت علاقة تنظمية قبل الخصخصة يحكمها القطاع العام شأنه شأن موظفي الدولة[٣]، فإن المالك الجديد أو صاحب العمل يهتم بتحقيق أقصى مراحل الإنتاج والربح بدرجة الأساس من أجل ضمان استمرار المؤسسة بغض النظر عن وضع العامل، ويكون لصاحب العمل سلطة تنظيمية في تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يحقق له أعلى مصلحة للإنتاج فإذ اتضح عدم كفايته قد يعتبر سبباً مشروعاً لتعديل عقده أو إنهائه لاعتبارات وحده هو يحددها ويقدرها[٤].

ونحن نرى بصحة كلا الاتجاهين مع التقريب فيما بينهم، إذ الاتجاه الأول جاء تأكيداً لحماية العامل وضماناً له كون هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وحتى لا يرى نفسه

(١) وقد أيدت محكمة النقض المصرية هذا الاتجاه فقررت المحكمة العليا (إن إنتقال ملكية المؤسسة من صاحب العمل إلى غيره، باي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل، ويبقى عقد العمل قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد، كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية، وينصرف اليه أثره، ويكون مسؤولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه) ينظر: د. احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي،ج١، عقد العمل الفردي، مصدر سابق، ص٣١٢.

(٢) محمد حسن النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة، مصدر سابق، ص٣٨.

(٣) د.عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية، ٢٠٠٥، ص ١٥٤-١٥٧.

(٤) صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، مصدر سابق، ص٤٤٥-٤٤٦.

بدون عمل عند تحول المرافق إلى القطاع الخاص ومن ثم فقدان مورد رزقه كونه المصدر الأساس له ولأسرته، أمّا الاتجاه الآخر فإنه اتجاه واقعي كون التحول إلى القطاع الخاص سيترتب عليه حتماً تغيير اهداف المرافق إلى أهداف ربحية، وأن الإبقاء على استمرار عقود العمال جميعها سيؤدي إلى الاضرار بصاحب العمل ويؤدي إلى نتائج معاكسة مع الأهداف التي يسعى لتحقيقها من وراء هذا التحول، فينبغي على الدول التي تسعى إلى اعطى المجال للقطاع الخاص وتطبيق الخصخصة أن تجد وسائل بديلة من أجل توزان المصالح بين صاحب العمل والعامل وإن لا ترجح مصلحة أحد على الطرف الآخر.

وبالنسبة لعقد العمل الذي يربط العامل بصاحب العمل الجديد يقترب كثيراً من عقد الإذعان[١]، وذلك كون صاحب العمل الجديد هو الذي يحدد شروط العقد بما يحقيق أقصى ربح والإستفادة القصوى من مؤهلاتهم الفنية للعمال، وإن كان هناك معايير عمل دولية ومحلية ينص عليها قانون العمل ينبغي على صاحب العمل عدم الخروج عنها وان يتلزم بها الَّا إنه لا يكون هناك تسامح مع العامل المتكاسل أو التردد في إنهاء العقد مع العامل الغير منتج[٢]، بينما عندما كانت علاقته تنظيمية مع الإدارة السابقة يكون من الصعوبة إتخاذ أي إجراء بحق العامل من دون اللجوء إلى الإجراءات الإدارية والروتينية التي يحكمها ويحددها القانون، وكان الهدف من هذه الإجراءات توفير الضمانات الكافية للموظفين ويكون لهم الحق في التظلم من هذه القرارات امام الجهة التي أصدرت هذا القرار أو سلطته الرئاسية، فضلاً عن جميع أوجه الطعن المختلفة امام المحاكم المختصة[٣]، على عكس العامل فإن في علاقته التعاقدية لا يكون له حق التظلم الَّا امام صاحب العمل فقد يقبله أو لا وفي الحالة الأخيرة يكون له الحق فقط في اللجوء إلى المحاكم العادية للحصول على حقه اذا كان لديه حق امام صاحب العمل[٤].

الفرع الثالث

القوانين المطبقة على العامل بعد التحول

أن توفير فرص عمل جديدة أو الإنهاء والتسريح يتوقف بدوره على المالك الجديد للمؤسسات التي تمت خصخصتها، وإن من أبرز مشاكل الخصخصة هي تسريح العمال وتقليصهم للحد الذي يحقق معه أقصى مراحل الإنتاج والربح، أمّا بالنسبة للعمال الذين تم الإبقاء عليهم عند تحول المؤسسة، ستتغير طبيعة العلاقة التي تربطهم بصاحب العمل الجديد

(١) يقصد بعقد الإذعان (هو عقد يسلم فيه القابل بشروط مقررة يضعها الموجب ولا يقبل مناقشة فيها ويكون ذلك متعلقاً بسلعة او مرفق ضروري محل احتكار قانوني او فعلي وموضع منافسة محدودة النطاق) ينظر: د. عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج١، مكتبة السنهوري، ٢٠١٥، ص٤٤.

(٢) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، ط٢، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨، ص١٦٣

(٣) د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المكتبة القانونية، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٥، ص٥٤٩.

(٤) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص٢٥٦.

بعد ما كانت علاقة تنظيمية إلى علاقة تعاقدية تخضع ويحكمها أسس ومبادئ القانون الخاص، وهذا ما سنعرضه في هذا الفرع من حيث تغير القوانين التي سيخضع لها العامل بعد تحوله إلى القطاع الخاص، وما تجدر الإشارة اليه ومعرفته قبل بيان القوانين المطبقة على العامل بعد التحول، ما هو الفرق بين الموظف و العامل، إذ ينبغي التمييز في بداية الأمر بين كلا مصطلحين كون من يعمل في القطاع العام يعتبر موظف عام فهل سيبقى كذلك بعد تحوله إلى تبعية القطاع الخاص؟.

نجد إن قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ قد عرف الموظف بأنّه (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين)[١]، فضلاً عن قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة)[٢] ،أمّا الفقه فقد عرف الموظف بأنه (كل شخص يساهم بعمل في خدمة شخص من اشخاص القانون العام مكلف بإدارة مرفق عام يشغل وظيفة داخله في ملاك المرفق)[٣]، أمّا العامل فقد عرفه قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ (كل شخص طبيعي سواء كان ذكراً أم انثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أو شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر اياً كان نوعه بموجب هذا القانون)[٤]، وقد عرفه الفقه بأنه(كل ذكر أو انثى يعمل بأجر اياً كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت ادارته وسلطته)[٥].

وبعد إن بينا الفرق بين مصطلح الموظف والعامل يتضح لنا مما سبق إن الموظف هو الشخص الذي يعمل تحت نطاق القطاع العام ويصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة ويدخل ضمن ملاك الدائم للموظفين ويعمل على إدارة مرفق عام، أمّا عند تحول إلى القطاع الخاص فأنه الموظف في هذا القطاع لم يعد بهذه الصفة وإنما أصبح بصفة عامل يصدر قرار تعينه من جهة خاصة، أيّ بمعنى أدق لم يعد على الملاك الدائم للموظفين وإنما يكون تعيينه بشكل عقد، ومن ثم لم يعد يعمل لدى مرافق الدولة أو أحد أشخاصها بعد التحول إلى القطاع الخاص إنما تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل الجديد.

(١) المادة (١/ ثانياً) من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠.
(٢) المادة (١/ ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.
(٣) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي واخرون، مبادئ واحكام القانون الإداري، مصدر سابق، ص٢٩٤.
(٤) المادة (١/ سادساً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٥) د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط١، مكتبة القاهرة الحديثة، دار الحمامي للطباعة، القاهرة، ص٦٩.

إن أول ما ستتغير عند التحول إلى القطاع الخاص هو إن علاقة العامل بصاحب العمل حسب الرأي الراجح فقهاً وقانوناً[١]، علاقة عقدية تبعية قانونية تخضع لقوانين العمل تحكمها قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين)، تعطي لصاحب العمل سلطات واسعة بموجب هذه العلاقة تتمثل في إصدار الأوامر والتوجيهات إلى العمال، دون أيّ اعتراض من الأخير وإن أيّ تغير في امتيازات العامل بما فيها المالية تحتاج إلى موافقة صاحب العمل لكن بالمقابل يتحمل صاحب العمل المخاطر العمل والصعوبات حسب مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه[٢]، ونجد إن العلاقة مختلفة عما كانت عليه عند عمله لدى القطاع العام قبل عملية الخصخصة والتحول إلى القطاع الخاص، فإن العلاقة مع المؤسسة (الدولة أو أحدى اشخاصها) علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة النافذة ويتعبر مركزه مركز موظف قانوني عام يمكن تغييره في أيّ وقت حسب القوانين والأنظمة وما يتطلبه سير المرافق العامة وتفرضه المصلحة العامة[٣]، ولا يجوز له الأعتراض والإدعاء بحق مكتسب في النظام القديم الذي تم بموجبه التعيين; وذلك لأن هذه القوانين وضعت من أجل تحقيق المصلحة العامة[٤]، ومن ثم ستتغير القوانين التي تطبق على العامل بعد تحوله إلى القطاع الخاص فيما يخص حقوقه المالية والنظام الإنضباطي الواجب التطبيق والمحاكم المختصة عند النزاع وهذا سنعرضه على وفق الآتي:

أولاً: الحقوق المالية:

إن القاعدة العامة تنص على إن مقابل الواجبات والالتزامات التي تقع على عاتق العامل في القطاع الخاص أو الموظف في القطاع العام إن يكون هناك حقوق وامتيازات يتمتع بها [٥]، إذ ان قواعد العدالة تقتضي ذلك من أجل معادلة الموازنة بين الواجبات والحقوق ومن ومن أهم هذه الحقوق المالية الراتب أو الأجر ومايطرأ عليهم من زيادة سواء بالعلاوت أو المخصصات وغيرها بوصفها مصدر الرزق الرئيسي لهم[٦]، ولابد قبل الاسترسال في بيان

(١) ينظر: المادة (١/ تاسعاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وأيضاً د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل النظرية العامة لقانون العمل، النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية، نظرية المشروع، دار المسلة، بغداد، ٢٠٢٢، ص١٩٣، أيضا د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص١٦٣، وأيضاً علي سعيد عمران، مفهوم العامل في التشريع العراقي: دراسة مقارنة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (١٣)، العدد (٤٦)، ٢٠٢٠، ص١٦٠.

(٢) د. ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية (دراسة تحليلة في قانون العمل المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص٢٩.

(٣) د. كمال ابراهيم، موسوعة الوظيفة والموظف العام، سلسلة قانونية شهرية، العدد (١)، ٢٠٢٢، ص٤.

(٤) محمد ناجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٦، ص٦٩١.

(٥) علي كريدي راشد، د.صبا نعمان رشيد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، العدد الخاص السادس (بحوث التدريسين مع طلبة الدراسات)، ٢٠١٩، ص٢١٢. **DOI:** https://doi.org/10.35246/jols.v34i5.311

(٦) د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٢، ص٣٩٩.

الحقوق المالية أن نوضح أمراً يثير اللبس إذ أن الشخص الذي يعمل لدى القطاع العام وتكون علاقته بالدولة على أساس تنظيمي يتقاضى ما يعرف بالراتب ولعدم وجود أي تعريف له يمكن الاستناد عليه في القوانين التي نظمت الوظيفة العامة، لذا نعول الى الفقه في تعريف الراتب، فقد تم تعريفه بأنه (مبلغ من المال يتقاضاه الموظغ شهرياً وبصورة دورية مستمرة وذلك لقاء انقطاعه للعمل في خدمة الوظيفة التي يشغلها)[١]، إذ يعتمد بالدرجة الأساس في شؤون حياته على ما تقدمه الدولة من راتب يواجه به متطلبات الحياة.

ويتمثل هذا الراتب بما يتقاضاه هذا الموظف شهرياً مقابل الوظيفة التي يشغلها ويتدرج بالزيادة عن طريق العلاوات السنوية والترفيع، وبالرجوع إلى قوانين المدنية منها قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته وكذلك قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨، فقد حدد الأخير رواتب الموظفين بسلم الرواتب وحدد المخصصات وكيفية الترفيع وما يستحقه من علاوات على وفق ما تتطلبه المصلحة العامة[٢]، لما له من مركز قانوني يمكنه من ضمان حسن سير المرفق العام فلا يمكن الاتفاق على اعطاءالموظف راتب غير ما هو محدد في النصوص القانونية وفقاً لمنصبه ودرجته وخدمته[٣].

أمّا عند التحول إلى القطاع الخاص سيستحق العامل مقابل عمله بما يسمى الأجر، وعلى خلاف القوانين التي نظمت الوظيفة العامة والتي لم تبين المقصود بالراتب فقد عرفه قانون العمل العراقي الأجر بإنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل اياً كان نوعه، ويلحق به ويعد من متماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي)[٤]، وعرفه الفقه أيضاً بأنه(المقابل الذي يتقاضاه العامل نظير ما يؤديه لصاحب العمل من عمل، ويتم تحديده بموجب عقد العمل القائم بينهم كما يبين طريقة حسابه)[٥]، فإن الأجر من أهم الحقوق التي يحضى بها العامل ويثار في في هذا الصدد السؤال متى يستحق العامل الاجر؟

إن الإجابة على هذا السؤال يكون بإن الأجر يكون مستحقاً للعامل لقاء العمل الذي يقوم به فأنه يعتبر سبب التزام العامل بالعمل المتفق عليه مع صاحب العمل تحت إدارته

(١) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي واخرون، مبادئ واحكام القانون الإداري، مصدر سابق، ص٣٢٩.
(٢) المادة (١) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ تنص (يهدف هذا القانون إلى تعديل رواتب المشمولين باحكامه بما يؤمن لهم مستوى معيشي افضل مع الاخذ بنظر الاعتبار المؤهلات العلمية و المنصب الوظيفي و الموقع الجغرافي و الخطورة و سنوات الخدمة و الحالة الاجتماعية).
(٣) سجى كريم صالح، د. بان صلاح عبد القادر، الحد الأدنى لراتب الموظف في التشريع العراقي، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، المجلد (٣٤)، العدد (٣)، ٢٠١٩، ص ٣٣٦.
DOI: https://doi.org/10.35246/jols.v34is.183
(٤) المادة (١/ رابع عشر) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٥) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص٢٠٣.

وإشرافه، وهناك ارتباط وثيقاً بين العمل والأجر فكلاهما مرتبط بالآخر ويعود هذا الارتباط إلى الفكر التقليدي للعقود الملزمة للجانبين إذ يعتبر سبب التزام احد المتعاقدين هو التزام المتعاقد الاخر[١]، وهذا ما أكدته المادة الأولى من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الَّا ما ينبغي الإشارة اليه إن المُشّرع اقراراً لمصلحة العامل قد أورد نصوص قانونية واضحة قرر بها منح العامل الأجر الذي يستحقه حتى لو لم يقم بأداء العمل المتفق عليه مع صاحب العمل في حالات عديدة منها الاجازات أو عدم قدرته على أداء العمل لأسباب قهرية خارجة عن ارادته قهرية أو لأسباب ترجع لصاحب العمل ولا يد للعامل فيها [٢]، وأن كان استحقاق العامل للأجر لقاء العمل فأن الأمر مختلف فيما يخص الموظف، إذ إن الأخير لا يستحق الراتب مقابل العمل الذي يقوم به وإنما لتوافر مركزاً اجتماعياً ملائماً داخل ملاك الدولة يمكنه من سير المرافق العامة بإنتظام وإضطراد، فمجرد افصاح المُشّرع للشخص بمركز قانوني لا يمكن للرئيس الإداري حرمان الموظف من راتبه في حال توافر فيه الشروط القانونية وكذلك لا يمكن للموظف المطالبة براتب غير الذي حددته تلك القوانين[٣].

ومما تقدم يتضح لنا إن الرواتب والمنح ومختلف المزايا المالية لا تتحدد بالاتفاق بين الموظف والإدارة وإنما تحددها النصوص القانونية على خلاف أجر العامل في القطاع الخاص سواء أكان في عقود العمل الجماعية أو عقود العمل الفردية يتم تحديده بوساطة تعليمات العمل الداخلية من جهة العمل الخاصة وإن الدولة والمُشّرع يتدخلون بتنظيمه بوضع حد ادنى للاجر إن لا يمنح للعامل مقابلاً اقل منه، وعلى الرغم من إن قد يقوم المُشّرع بإقرار علاوة معينة كالعلاوة السنوية الَّا إن ليس من المتصور أن يقوم بتعديل أجر العامل أو أيّ من متمماته ولا يجوز ذلك الَّا بموجب اتفاق بين العامل وصاحب العمل[٤]، وأن الحد الأدنى للأجر في التشريع العراقي ينظم بموجب قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، فأن تحديد الحد الأدنى للأجور يتم عادةً بموجب لجنة[٥] يتم تشكيلها بقرار من الوزير يتم مراعاة فيها

(١) ليث ابراهيم علي، الحقوق القانونية للعمال (الأجور والاجازات)، مجلة الكتاب للعلوم الانسانية، جامعة الكتاب، المجلد (٤)، العدد (٤)، ٢٠٢١، ص٨٨.
(٢) د. احمد محمد احمد الزين، حالات استحقاق العامل للاجر رغم عدم أدائه للعمل، مجلة الباحث الاكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، المجلد (٦)، العدد (١)، ٢٠٢٣، ص١١٧.
(٣) حميد شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد (٤٢)، ٢٠١٥، ص٧٥.
(٤) د. احمد محمد احمد الزين، حالات استحقاق العامل للاجر رغم عدم أدائه للعمل، المصدر سابق، ص١١٧.
(٥) المادة (٦٣/اولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ (اولاً: تشكل بقرار من الوزير لجنة تتولى اقتراح الحد الأدنى لاجر العامل بصورة دورية من: أ- مدير عام دائرة التشغيل والقروض رئيساً.
ب- معاون مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عضواً.
ج- معاون مدير عام دائرة التدريب المهني عضواً.

احتياجات العمال وتكاليف المعيشة والمستوى العام للأجور في الدولة وأيضاً العوامل الاقتصادية ويعدل الحد الأدنى للأجر من وقت الى أخر وذلك لكي يلائم الظروف الاقتصادية وتكاليف المعيشة ويجري التعديل لهذه الأجور كل سنتين، فضلاً عن ذلك يستحق العامل زيادة سنوية في الأجور من تاريخ الاستحقاق عند أتمامه سنة عمل كاملة لدى صاحب العمل[١]، وأن مخالفة هذه الأحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في القانون ستعرض صاحب العمل الى غرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً أمّا في حالة مخالفة الحد الأدنى للأحر فيلتزم صاحب العمل بدفع تعويض للعامل فضلاً الغرامة المذكورة آعلاه [٢].

وحسن فعل المشرع العراقي عندما ترك تحديد الحد الأدنى للأجور أستجابةً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية مثل التضخم أو تغيرات السوق، كما أن أختيار القانون للاعضاء المكونين للجنة ينمي عن فهم عميق للسوق المحلي واحتياجات العمال مما يسمح لهم من اتخاذ قرارت متوازنة ومدروسة، فضلاً عن الموازنة بين مصالح العمال وأصحاب العمل، كما إن ترك هذا الأمر الى لجنة يتم تشكيلها إلى لجنة من قبل الوزير يسمح باتخاذ القرارات بشكل اسرع من الناحية وإلى تخفيف العبء عن البرلمان من ناحية أُخرى،

هذا ما يخص الأجور والرواتب أمّا عن توافر الرعاية والحماية للأفراد بعد تقدمه بالعمر وإنتهاء فترة عملهم، إن فكرة الاهتمام بتوفير الدعم المالي والرعاية الصحية للأفراد هي جزء من إعانتهم على العيش الكريم وراحة بعد سنوات طويلة افنوها من أجل العمل، وإن هذا الاهتمام يعكس نهج الاهتمام برفاهية الفرد واحترام وتقدير جهوده خلال حياته المهنية[٣]، فيما يخص التقاعد في القطاع العام غالباً ما تكون هناك قوانين ونظم تقاعدية خاصة بها، فقد نظم قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ الإحالة إلى التعاقد وذلك بتوفر شروط تتعلق ببلوغه سن معين أو ثبوت عدم قدرته الصحية على أداء وظيفته والاستمرار بالخدمة رغم عدم بلوغه السن المعين[٤]، وذلك بهدف تحقيق العيش الكريم وتوفير استقرار نفسي ومادي لأكبر عدد ممكن من الموظفين والمتعاقدين وخلفهم وضمان حماية دخل الشخص وأسرته في

د-ممثل عن منظمة أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً عضواً.
ه- ممثل عن منظمة العمل الأكثر تمثيلاً عضواً.=
= ز- عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بالجوانب المختلفة لسياسة الأجور يختارها الوزير.)
(١) تُنظر: المادة (٦٣/ثانياً/ثالثاً/رابعاً/خامساً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٢) تنظر: المادة (٦٤) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٣) احمد محمد حسين، أنظمة تقاعد الموظف العامة من الخدمة المدنية في القوانين المقارنة، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، المجلد (١٢)، العدد (١)، ٢٠٢١، ١١٦ص.
(٤) د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٥، ص١٣٨.

حالات التقاعد والعجز والاعاقة والشيخوخة والوفاء وقد نظم هذا القانون احكام إحالة الموظف التي التعاقد وبيان الأشخاص التي تسري عليهم أحكامه.

أمّا عن الأشخاص الذين تم تحويل خدماتهم إلى القطاع الخاص بعد عملية الخصخصة فلا يطبق عليهم احكام التقاعد التي نص عليها قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل وإنما يطبق عليهم أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ حسب ما جاء فيه (تسري احكام هذا القانون على العمال في القطاعات المختلط والخاص والتعاوني والعاملين لحسابهم الخاص والمشمولين باحكام قانون العمل والعاملين في دوائر الدولة والقطاع العام غير المثبتين على الملاك الدائم)[١]، وجاء ذلك بسبب وجوب إن يكون هناك نظم تحمي العمال بقواعد أبان التعطل عن العمل(قوانين الضمان) ليس فقط تأمين العمل (قوانين العمل)[٢].

ثانياً: النظام الإنضباطي الواجب التطبيق والمحاكم المختصة وقت النزاع

إن العامل شأنه شأن الموظف من حيث مساءلته إنضباطياً عن الأخطاء الذي يرتكبها ويصبح مخلاً بواجباته الايجابية والسلبية[٣]، وقد احيط المُشّرع كل من الموظف والعامل بجملة من الضمانات والإجراءات تكون قد فرضت لصالحهم عند المساءلة وذلك تفادياً للعقوبات التي قد تكون قاسية أو مبالغ بها عند مقارنتها مع الخطأ المرتكب، ومن أجل ذلك احاطهم المُشّرع بقدر معين من الضمانات التي تكفل الحماية لهم وتمنع تعسف من يملك السلطة الإنضباطية سواء أكان صاحب العمل بالنسبة للعامل [٤]، والإدارة بالنسبة للموظف، فقد تكون هذه الإجراءات شكلية وإجرائية تتمثل بإجراءات التحقيق أو إجراءات صدور العقوبة بحق العامل أو الموظف من جانب[٥] وقد تكون موضوعية تتمثل بشخصية العقوبة وتناسبها مع الخطأ من جانب آخر، وذلك تحقيقاً لمبدأ حماية المشروعية وتحقيقاً لمبدأ العدالة[٦].

(١) المادة (٣/اولاً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣.
(٢) د. صبا نعمان رشيد، شرح قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣، ط١، دار المسلة، بغداد، ٢٠٢٤، ص ١٥-١٤.
(٣) علي سعيد عمران، مفهوم العامل في التشريع العراقي:دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص١٥٨.
(٤) منال عباس عبد، د. صبا نعمان رشيد، إجراءات فرض العقوبة الإنضباطية بحق العامل وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥-دراسة مقارنة مع قوانين العمل في كل من الجزائر والامارات العربية المتحدة وفرنسا، عدد خاص لبحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا، المجلد (٣٦)، ٢٠٢١، ص٥٢٣.
DOI: https://doi.org/10.35246/jols.v36i4.515
(٥) د. نصر صالح بو شيحة، النظام القانوني للجزاءات التأديبية المقنعة في الوظيفة العامة، الحرية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١١٣.
(٦) توانا جمال عبد الواحد، مفهوم الغلو في العقوبات التأديبية والرقابة القضائية عليه، ط١، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٤، ص٧٨.

وأن كان كلا من الموظف والعامل يسائلون انضباطياً الَّا إن النظام المطبق عليهما مختلف، فإن الموظف يكون النظام الإنضباطي محدد بواسطة الأنظمة والقوانين كما هو قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام وتعديلاته رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، أمّا بعد تحوله إلى القطاع الخاص فيحول دون تطبيقه عليه وإنما يصبح خاضعاً إلى النظام الإنضباطي الذي يحدده صاحب العمل بعد الضوابط التي يحدده قانون العمل(١).

أمّا فيما يخص النزاع الناجم عن علاقة العمل بعد عملية خصخصة المشروع وبيعه إلى القطاع الخاص وتحول العلاقة إلى علاقة تعاقدية بينه وبين صاحب العمل فإنه يرفع إلى محاكم العمل المختصة طبقاً للقانون، فقد أشار قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في حالة عدم التوصل إلى حل النزاع بين أطراف العلاقة اللجوء إلى محكمة العمل لحل ذلك النزاع بعد افراد قضاء متخصص بالنزاعات الناجمة من اطراف علاقة العمل بسبب خصوصية الدعاوى ولإنها متعلقة بفئة معينة في المجتمع (٢)، أمّا عندما كانت علاقته تنظيمية خاضعة إلى القطاع العام فيلجأ بحسب هذه العلاقة إلى المحاكم المختصة وفق القوانين التي تحكم الموظف والخدمة المدنية(٣) ومنها محكمة قضاء الموظفين فلها أهمية كبيرة فهي تنظر طعون العقوبات الإدارية المنصوص عليها في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، وتنظر أيضاً الدعاوى التي تنشأ جراء تطبيق قوانين الخدمة أو التي لها علاقة بالوظيفة أو الناشئه عنه(٤).

المطلب الثاني

السلطة القضائية ودورها في حماية حقوق العمال في إطار الخصخصة

للسلطة القضائية دور أساسي في حماية حقوق العمال في إطار عملية الخصخصة التي تشهدها العديد من الدول، تتمثل مهمة السلطة القضائية في ضمان تطبيق القوانين والمبادئ التي تفرضها قوانين العمل وحل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، لأن في سياق الخصخصة قد تتعرض حقوق العمال للتهديد، إذ تسعى المؤسسات الخاصة لتحقيق الأرباح على حساب ظروف العمل، فتبرز هنا محاكم العمل بدور حيوي في مراقبة التزام المؤسسات الخاصة بالقوانين، علاوة على ذلك تعطي السلطة القضائية للعمال فرصة الطعن في القرارات التي تعتبر تعسفية أو غير عادلة، مما يعزز من قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم، ومن ثم فإن للسلطة القضائية دوراً محورياً في حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية

(١) علي سعيد عمران، مفهوم العامل في التشريع العراقي:دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص١٦٠.
(٢) Pr. Saba Noaman Rasheed، Legal System for Part-Time Work in Projects Subject to Privatization (Flexibility of Working Time) Op.Cit p5.،
(٣) د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، دار السنهوري، ط١، ٢٠١٥، ص٣٧٨.
(٤) تنظر: المادة (٧) من قانون مجلس الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.

في ظل التحديات التي تفرضها الخصخصة، لذا سنبين في هذا المطلب السلطة القضائية ودورها في حماية حقوق العمال في إطار الخصخصة على فرعين، نوضح في الفرع الاول تشكيل محكمة العمل، ونعرج في الفرع الثاني إلى دور محكمة العمل في حماية حقوق العمال في إطار الخصخصة.

الفرع الأول
تشكيل محكمة العمل

لقد تضمنت دساتير الدول حق التقاضي للمواطنين لحل نزاعاتهم والحفاظ على حقوقهم، ونظراً لاختلاف طبيعة الدعاوى وتعدد أنواعها، تبنت الدول أسلوب تخصص المحاكم بنوع معين من هذه الدعاوى، وقضاء العمل أسلوب من أساليب تخصص المحاكم، وذلك بسبب ما يتمتع به النزاع العمالي أيّ النزاع الحاصل بين العامل وصاحب العمل من طبيعة خاصة، وذلك لكونه بين طبقتين غير متوازنتين سواء أكان من حيث المركز الاجتماعي أو المادي، حيث تتجه غالبية الدول إلى إقرار قضاء خاص متخصص بهذا النوع من النزاعات[١]، إذ يكون هناك تطبيق لقواعد واحكام تختلف عن تلك التي تطبق في المنازعات العادية لتحقيق العدالة وسرعة حسمها، بهدف خلق توازن بين ضعف العامل وقوة صاحب العمل، ومن ثم تحقيق استقرار في علاقات العمل التي تنعكس اثارها على العامل وصاحب العمل والمجتمع ككل[٢]، على الرغم من الممكن تطبيق نصوص القانون المدني في حالة لم تتضمن قوانين العمل باعتباره شريعة عامة فيحق للقاضي تطبيق النص في القانون المدني عندما يفتقده في قانون العمل، بشرط الا تتعارض صراحةً أو ضمناً مع التشريعات التي تتعلق بالعمل[٣].

ففي مصر نص قانون العمل المصري تشكيل المحكمة الابتدائية من دائرة أو أكثر تخطر المنظمة النقابية المعنية بالعمال لحضور ممثل عنها عند عقد الجلسات وحضور ممثل عن نقابة أصحاب الاعمال للاستماع إلى آرائهم في أول جلسة تعقد، فاذا لم يحضر الممثل استمرت المحكمة في عملها [٤]، أمّا عن المحاكم التي تنظر بالنزاعات العمالية في التشريع الفرنسي وذلك بموجب قانون العمل الفرنسي هي محكمة العمل التي تكون مسؤولة عن جميع النزاعات الناشئة عن عقود العمل، فهي تتكون من خمسة اقسام وفي كل مكتب يكون هناك مكتب للمصالحة واخر للتحكيم وتضم أعضاء منتخبين، ينتمون إلى فئة العمال وأصحاب

(١) د. عباس علي محمد، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد (٥)، العدد (٤)، ٢٠٠٧، ص٨٦.
(٢) محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي دراسة مقارنة، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠١٥، ص١٦.
(٣) د. انور العمروسي، قضاء العمل، ط٢، مطبعة الرشاد، القاهرة، ١٩٨٢، ص٨.
(٤) المادة (٧١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

العمل[١]، أمّا في العراق تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة لمهمة النظر في المنازعات التي تثور بين اطراف علاقة العمل فتتشكل محكمة العمل في العراق على وفق أحكام القانون النافذ إذ تتألف من[٢]:

١. قاضٍ يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف
٢. ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال
٣. ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً

ونلاحظ إن تشكيل المحكمة في ظل القانون الحالي يختلف عما هو عليه في قانون العمل الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، فقد كانت تتشكل من قاضٍ واحد فقط[٣]، أمّا في القانون النافذ تضم ثلاثة اشخاص (قاضٍ وممثل عن كل من العامل وصاحب العمل) وكان لابد لصحة تشكيل المحكمة وإنعقاد جلساتها اكتمال النصاب القانوني، فقد اشترط حضور العضوين لابداء الرأي في الوقائع المعروضة وأكد القضاء على ضرورة حضورهم لأن غيابهم سيجعل الحكم باطل ولا يرتب اي اثر قانوني، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز الاتحادية إلى نقل دعوى العمل اذا ما تعذر تشكيل المحكمة على وفق النصاب المقرر بموجب احكام القانون (اذ قضت بإن تعذر تشكيل محكمة عمل البصرة لعدم اكتمال النصاب القانوني المنصوص عليه في المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، قرر نقل الدعوى من محكمة عمل البصرة إلى محكمة عمل ذي قار للسير فيها وحسمها وفقاً للقانون واشعار محكمة عمل البصرة بذلك وصدر القرار بالاتفاق) [٤]، وأكدت عليه رئاسة هيأة الاشراف القضائي في اعمامها على تبليغ أعضاء محكمة العمل الأصليين، إن في حال تخلفهم وبدون عذر مشروع سيعرضهم ذلك إلى اتخاذ اجراء قانوني بحقهم، ويجب من المحاكم المختصة مراعاة ذلك تحقيقاً للمصلحة العامة[٥]، وهناك تساؤلاً مهم حول رأي الأعضاء عند صدور الحكم هل هو ملزم للقاضي أم مجرد استشارة؟

---

(١) منال عباس عبد، النظام القانوني لضمانات حماية العامل إزاء سلطة صاحب العمل الإنضباطية وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية القانون/جامعة بغداد، ٢٠٢١، ص٢٠٠.

(٢) المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) إنظر إلى: المادة (١٣٧) من قانون العمل الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

(٤) قرار محكمة التمييز الاتحادية في الدعوى رقم (٥٣٣/الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ٥/٥٢٤) في ٢٠١٨/١/٢٢، أنظر: 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، مكتبة القانون المقارن، ط١، الجزء الأول، ٢٠٢١، ص٢٠٧.

(٥) زهراء فاضل قاسم، حوكمة سلطات أصحاب العمل واثرها على توزان العلاقة وفق قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية القانون جامعة بغداد، ٢٠٢٤، ص١٢٨.

فقد اجابت المحكمة الاتحادية العليا في العراق بهذا الشأن إذ قضت(إن قرارات محاكم العمل قرارات قضائية بحتة شأنها شأن قرارات المحاكم الأخرى ضمن تشكيلات مجلس القضاء والمحكمة بهذا الوصف لا تخل بمبدأ استقلال القضاء، وترى المحكمة الاتحادية العليا [١] إن نص المادة (١٦٥) من قانون العمل النافذ جاء خياراً تشريعياً نظراً لتعلق عمل المحكمة بقضايا محدودة ومحصورة بشريحة واحدة من المجتمع وهي شريحة العمال، مما يستوجب وجود من يمثلهم ويمثل طبقة أصحاب العمل لكي تتوصل المحكمة إلى القرار الصائب في مثل هذه الدعاوى، وعليه فإن المحكمة الاتحادية العليا ترى عدم وجود تعارض بين نص المادة (١٦٥) من قانون العمل وبين المبادئ الدستورية التي أشار اليها مقدم الطلب).

ويلاحظ هناك اختلاف بين الفقه حول تعددية الأعضاء في محكمة العمل إذ ذهب البعض إلى القول بإن من شأن هذا التعدد يؤدي إلى حسن تطبيق القانون على المنازعة المعروضة وقد يبعد الدعوى عن التأثير الشخصي والإنفراد بالحكم، فيكون رئيس المحكمة من القضاة المتخصصين بالشؤون القانونية وله خبرة في قضاء العمل والعضوين الآخرين يمثلون اطراف علاقة العمل فإن هذا سيخلق توزان بين مصالح الطبقتين طبقة العمال وهم الطبقة المنتجة وأُخرى أصحاب العمل وهم الطبقة التي يملكون وسائل الإنتاج[٢]، وهذا ما أكدته المحكمة الاتحادية العليا كما سبق ذكره، أمّا الجانب الآخر من الفقه لا يؤيده ومبرراً ذلك بإن التعدد وتعارض المصالح يؤدي إلى كثرة المناقشات واطالتها ومن ثم تأخر حسم النزاع بسبب تحيز كل طرف إلى الطبقة التي يمثلها وفضلاً عن ذلك فإن غالب هؤلاء الأعضاء قد يكونون غير حاملين لشهادات ذات اختصاص قانوني وهذا من شأنه يتناقض مع مبدأ استقلال السلطة القضائية [٣]، ولقد عدلت المحكمة الاتحادية العليا عن قرارها السابق بهذا الأمر وأصدرت حكماً جديد وقالت إن اشراك أعضاء غير القضاة عند تشكيل محكمة العمل يعد مخالفاً لما جاء في الدستور العراقي النافذ وحكمت (بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وإذ إن قرار هذه المحكمة بالعدد (٥٦) اتحادية ٢٠١٦ تضمن عدم وجود تعارض بين نص المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥) [٤].

(١) قرار المحكمة الاتحادية العليا في العراق رقم (٥٦ / اتحادية / ٢٠١٦) في ٢٠١٦/٦/٢٣، مجلة التشريع والقضاء، العدد (١)، ٢٠١٧، ص١٤٢-١٤٠.
(٢) د.احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٠، ص٣٠٩.
(٣) د.عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، ج١، ط١، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، العراق، ١٩٨٠، ص٣٠١.
(٤) قرار المحكمة الاتحادية العدد ٦٧/ اتحادية/ ٢٠٢١ بتاريخ ٢٠٢١/٩/٢٩.

ونحن نرى بإن المحكمة الاتحادية لم تكن موفقة بالقرار الأخير وكان الأجدر على المحكمة الاتحادية العليا لو إنها أبقت على الفقرتين التي تقضي بوجود ممثل عن أصحاب العمل وممثل عن العمال كونهم الأكثر دراية بظروف أطراف علاقة العمل كما جاء في قانون العمل العراقي النافذ، لكنها تقضي بعدم الزامية رأيهم للقاضي وجعله للاستشارة فقط، وكان الاجدر على المحكمة ايضاً بأن تحصر هولاء الممثلين بأن يكونون من حملة الشهادات ذات الاختصاص القانوني كرد على أصحاب الرأي القائل بإن الحكم الصادر من اشخاص لا يمتلكون اختصاص قانوني قد يمس باستقلال السلطة القضائية.

الفرع الثاني

دور محكمة العمل في حماية حقوق العمال في إطار الخصخصة

أشار قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في حالة عدم التوصل إلى حل النزاع بين أطراف العلاقة اللجوء إلى محكمة العمل لحل ذلك النزاع بعد افراد قضاء متخصص بالنزاعات الناجمة عن أطراف علاقة العمل بسبب خصوصية الدعاوى العمالية لأنها متعلقة بفئة معينة في المجتمع، إذ وجود قضاء متخصص بالدعاوى العمالية تفرضها الضرورة القضائية، تحقيقاً للعدالة وسرعة حسمها لتحقيق التوزان بين قوة صاحب العمل وضعف العامل من جانب، والعمل على تحقيق الاستقرار في علاقة العمل بالشكل الذي يعود أثره في نهاية الامر على العامل والمجتمع معا من جانب آخر[١]، فقد أورد المشرع في قانون العمل اختصاصات محكمة العمل[٢] (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 اختصاصها، وفي حالة عدم وجود محكمة فتختص محكمة البداءة بها.
٣. الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها.)

ومن أجل تمكين القضاء من أداء هذا الدور الفعال وتحقيق الهدف الأساسي من قانون وقضاء العمل المتمثل بحماية الطبقة الضعيفة في العلاقة العقدية اتجه المُشّرع في قانون العمل النافذ إلى تسهيل إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية[٣]، إذ نص على النظر في الدعاوى

(١) د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي(دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص٩.
(٢) المادة (١٦٦/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٣) رشا راضي بحر، الضمانات الإجرائية القضائية لحقوق العمال في قانون العمل النافذ(دراسة تحليلية)، مجلة كلية الحقوق- جامعة النهرين، المجلد (٢٣)، العدد (٢)، ٢٠٢١، ص٣٣.

العاملة على وجه الاستعجال والسرعة، فقد عد الدعوى العمالية من الدعاوى المستعجلة، فضلاً عن إعفاء العامل دون صاحب العمل على إعفاءه من الرسوم القضائية، وهذا ما سنعرضه تبعاً:

أولاً: الإعفاء من الرسوم القضائية:

لقد خص المُشّرع العراقي دعاوى العمال بتسهيلات خاصة، ومن أهمها إعفاء العامل والمنظمة النقابية في حالة لجوءهم لأقامة دعوى من الرسوم القضائية، ويشمل الإعفاء في جميع مراحل التقاضي من دون أن يشترط فيه قرب الكسب; وذلك بسبب إن العامل الذي يرفع الدعوى هو الطرف الضعيف فهو لا يستطيع على الأغلب دفع الرسوم القضائية فيعد هذا ضماناً خاصاً للعامل تقرر ذلك بموجب قانون العمل العراقي عندما نص (يعفى العامل المدعي أو منظمته من دفع رسوم إقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي) [١]، فيتبين إن المُشّرع العراقي أعفى العامل دون صاحب العمل من الرسوم القضائية واخذ بالمفهوم الواسع للعامل فيشمل العامل سواء أكان وطنياً أم اجنبياً ولا يقتصر الإعفاء على رسوم محكمة الدرجة الأولى وإنما يمتد ليشمل جميع مراحل التقاضي وصولاً إلى الطعن أمّام محكمة التمييز الاتحادية، ويتفق المُشّرع المصري بذلك على ما سار اليه المُشّرع العراقي عندما نص في قانون العمل المصري على أعفى العامل من دفع رسوم الدعوى القضائية في جميع مراحل التقاضي للدعاوى الناشئة عن المنازعات العمالية[٢]، أمّا المُشّرع الفرنسي فقد اعفى العامل من الرسوم القضائية عند رفع الدعوى أمّام محكمة العمل فقط، أمّا التكاليف المرتبطة بالمباشرة بالإجراءات كأجور المحضرين للدعوى وأجور المحامي فيجب على القاضي تحديد من يجب عليه دفع هذه التكاليف وعادة ما يكون هو الطرف الخاسر الملزم بدفع [٣].

وحسن فعل كلا من المُشّرعين المصري والعراقي بإعفاء العامل دون صاحب العمل من دفع الرسوم القضائية بغض النظر عن نتيجة الحكم الصادر سواء أكان الحكم في صالح العامل أم ضده، على اعتبار إن العامل دائماً ما يكون في مركز مادي ضعيف مقارنةً بصاحب العمل وإن جعل العمال دفع هذه الرسوم قد تثقل كاهلهم وهذا بدوره يؤدي الى تفضيل العامل لعدم اللجوء إلى القضاء وهذا من شأنه يؤدي لعدم تحقيق الغرض من وجود قضاء عمل متخصص من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية .

(١) المادة (١٦٦/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥
(٢) المادة (٦) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
(٣) منال عباس عبد، النظام القانوني لضمانات حماية العامل إزاء سلطة صاحب العمل الإنضباطية وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، مصدر سابق، ٢١٣.

ثانياً: الفصل في الدعوى على وجه الاستعجال:

من المعروف إن دعوى العمل تستهدف في الدرجة الأولى حماية العامل [١]، فالطريق العادي للتقاضي يعتبر بطيئاً ويحتاج وقت طويل خاصة إذ كان الخصم له مصلحة مباشرة في التأخير والمماطلة، فقد حرص المُشّرع على سرعة البت بها مراعياً بذلك إن العامل بصفة أساسية يعتمد على أجره اليومي في معيشته، مما يعني عدم إمكانية انتظار بطء الدعاوى العادية، وجاء ذلك في قانون العمل إذ نص على (تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة) [٢]، ويلاحظ إن تشريعات العمل قد أوردت عبارات عدة من أجل النظر في الدعاوى العمالية بصورة سريعة من هذه العبارات (يكون نظرها على وجه السرعة) أو (تنظر الدعوى على وجه الاستعجال) وهي التي لا تمس أصل الحق ويطلب الحكم بها على وجه الاستعجال وتختلف عن الدعاوى الموضوعية التي يطلب النظر بها على وجه السرعة لأنها تمس اصل الحق ويطلب الحكم بها موضوعياً [٣].

وقد أوجب المُشّرع المصري على القاضي أن يفصل في الدعوى العمالية المعروضة أمّامه على وجه السرعة[٤]، وكذلك المُشّرع الفرنسي فقد عالج احكام الاستعجال في قانون العمل الفرنسي ونص على أن يجب اتخاذ الإجراءات العاجلة من اللجنة المشكلة في كل محكمة عمل والتي تتكون من مستشار عمالي للعامل ومستشار عمل لصاحب العمل [٥]، فما تجدر الإشارة اليه إن المُشّرع العراقي لم يكن دقيقاً باستخدام عبارة "الدعوى المستعجلة" وإن كان الهدف منها هو لفت نظر المحكمة على ضرورة حسم الدعاوى العمالية بالسرعة الممكنة من دون أن تمثل العبارة المستخدمة اصطلاحاً قانونياً وذلك لأنها قد يخلط البعض بينها وبين القضاء المستعجل، فالقضاء المستعجل يختص بالنظر في المسائل التي يخشى فوات الوقت عليها ويشترط عدم المساس بأصل الحق أو التصدي لأصل القضية ويكون القاضي مقيداً بعدم التعديل في المراكز القانونية أو الواقعية للخصوم وتكون الاحكام المستعجلة هنا أحكاماً موقتة بطبيعتها تقتضيها الضرورة[٦]، في حين إن قضاء العمل يفصل في موضوع النزاع لأن

---

(١) د. صبا نعمان رشيد، التقاضي في التشريعات الاجتماعية- دراسة في التشريعات العراقية، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، المجلد (٣٨)، العدد (١)، ٢٠٢٣، ص ٧١١.
DOI: https://doi.org/10.35246/jols.v38i1.626

(٢) المادة(١٦٦/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

(٣) رشا راضي بحر، الضمانات الإجرائية القضائية لحقوق العمال في قانون العمل النافذ(دراسة تحليلية)، مصدر سابق، ص٣٥.

(٤) المادة (٧١) من قانون العمل المصري المعدل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

(٥) المواد(R1455-1)(R1445-6) من قانون العمل الفرنسي.

(٦) فرات رستم امين، إجراءات القضاء المستعجل والولائي وطرق الطعن فيها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الانسانية، المجلد (٤)، العدد (٣)، ٢٠٠٩، ص١٧٥.

المحكمة فيه تتعرض لموضوعه[١] وإن الغرض الأساسي في النظر بالدعوى على وجه الاستعجال يتمثل فقط في حث المحاكم على حسم الدعوى بدون تأخير مع إبقاء إجراءات رفع الدعوى وإجراءات الطعن في الاحكام الصادرة عن محاكم العمل ومواعيدها خاضعاً للقواعد العامة.

ولما كأن من أهم المشاكل التي تظهر نتيجة لعملية الخصخصة هي تسريح العمال وإنهاء عقودهم التي يحدث نتيجة لأعادة هيكلة المؤسسات الخاضعة للخصخصة بهدف تقليل التكاليف وزيادة الأرباح، فقد جاء في قانون العمل العراقي الحق لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل اذ اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه بشرط موافقة الوزير[٢] مما قد يؤدي هذا إلى فقدإن العديد من العمال لوظائفهم، وإن تسريح العمال لا يؤثر فقط على الأفراد وعائلاتهم، بل يمتد تأثيره إلى المجتمع ككل من خلال زيادة معدلات البطالة والضغط على نظام الرعاية الاجتماعية، وفي ظل هذه الظروف تلعب محكمة العمل دورًا حيويًا في حماية حقوق العمال المتضررين، فتعمل محكمة العمل على النظر في القضايا المتعلقة بإنهاء عقود العمل بشكل غير قانوني أو تعسفي، وتوفير منصة للعمال للمطالبة بحقوقهم، وتوافر الظروف الاقتصادية تكون كمتطلب موضوعي مبرر للإنهاء في حال وجود صعوبات اقتصادية تؤدي إلى ضرورة إعادة تنظيم المشروع أو الغاء وظيفة العمل أو حتى تغيرها، فيجب إن يكون هناك ظروف اقتصادية لا شخصية تتصل بشخص العامل[٣]، وإن صاحب العمل يقع عليه عبء اثبات حقيقة وجود الظروف، فإذ تبين إن الظروف الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل ويستند اليها في إنهاء عقد العمل غير موجودة أو غير كافية كان هذا دليلاً على التعسف وابطال تصرفه الإرادي بإنهاء عقد العمل على وفق ما تقتضيه المادة (٤٧) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥[٤].

(١) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، مصدر سابق، ص٢٥٨.
(٢) المادة (٤٣/أولاً/د) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٣) أسيد حسن الذنيبات، الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الاردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد (٨)، العدد (٣)، ٢٠١٦، ص١١٠.
(٤) المادة (٤٧) من قانون العمل العراقي نصت على (أولا - اذا وجدت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة إن إنهاء خدمة العامل لم تستند إلى احد الاسباب المنصوص عليها في المادة ٤٣ من هذا القانون فعليها إن تقرر اعادة العامل إلى عمله ودفع اجوره كاملة عن مدة إنهاء عقد العمل ثانياً - اذا قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة تعذر اعادة العامل إلى عمله ينهى عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة أو قرار المحكمة ودفع تعويض إلى العامل يعادل ضعفي مكافاة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ٤٥ من هذا القانون ثالثا - في المشاريع التي تستخدم اقل من ٥ خمسة عمال بصورة منتظمة يعد عقد العمل منتهيا من تاريخ إنهائه الفعلي اذا قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة ذلك ، شرط إن يدفع صاحب العمل إلى العامل مكافاة نهاية الخدمة وفقا للتعويض المنصوص عليه في البند ثانياً من هذه المادة). ويلاحظ ان هذه المادة غير مفعلة بل وان السلطة التنفيذية تعمل بالضغط على البرلمان لإلغائها، ينظر: د. صبا نعمان رشيد، مناقشة تعديلات قانون العمل النافذ، مؤتمر أربيل – ٢٠٢٣ انعقد في فندق (فان).

وبالرجوع إلى أحكام القضاء العراقي بهذا الشأن نجد إن رقابة محكمة العمل تقتصر على مدى موافقة الوزير من عدمه فلا تصل إلى الحد التثبت من الظروف والمبررات التي دعت إلى هذا الإنهاء وذلك بسبب إن موافقة الوزير أو عدم موافقته قد تولت هذه المهمة، وبذلك حيث ذهبت الهيأة القضائية الثالثة في محكمة العمل العليا إلى تقرير هذا المبدأ وذلك بالقول (اذا اقتضت ظروف المشروع تقليص حجم العمل واستحصل صاحب العمل على موافقة وزير العمل، فقرار لجنة إنهاء الخدمة بإنهاء خدمات العمال في ذلك المشروع، صحيح وموافق للقانون) وأكدت ذلك المبدأ مرة أخرى حين قضت (تقليص حجم العمل في مشاريع القطاع الخاص تستلزم استحصال موافقة وزير العمل عليه)[١] وعلى أساس ذلك سارت الهيأة المدنية الأولى في محكمة التمييز الالتحادية وقضت (على المحكمة إن تكلف وكيل المدعي عليه (صاحب العمل)، ببيان أسباب إنهاء خدمة المدعي (العامل) فأذ كان بسبب تقليص حجم العمل، استلزم أخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية، باقتضاء ظروف العمل تقليص حجمه وفق ما يشترطه القانون) وفضلاً عن ذلك في قرار غير منشور قضت الهيأة المدنية الأولى في محكمة التمييز الاتحادية إلى (يجب على صاحب العمل الحصول على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية، اذا ما قرر تقليص حجم مشروعه وإنهاء عقود بعض العاملين، وبخلافه يكون إنهاؤه لعقود العمل تعسفياً)[٢]، وقد تضمنت التشريعات العمالية ومنها التشريع العراقي حقاً للعامل بالقرار الذي صدر بحقه بإنهاء عقده لمبررات اقتصادية، بالطعن امام (لجنة إنهاء الخدمة أو قضاء العمل) [٣] وإن المُشّرع هنا قد خير العامل بالطعن عند احدى الجهتين فمثلاً إذ قرر الطعن أمّام لجنة إنهاء الخدمة يسقط حقه بالطعن امام قضاء العمل، والزم العامل على إن يكون الطعن خلال المدة المحددة بالقانون وتبدأ من تاريخ تبلغ العامل بقرار إنهاء خدماته ويكون قرار لجنة إنهاء الخدمة قابلاً للطعن أمّام محكمة العمل خلال مدة ٣٠ يوماً[٤].

ومن جانباً نرى إن لا فائدة من الرقابة إذ كانت مقتصرة على موافقة الوزير ولم تطال الرقابة على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية التي جبرت صاحب العمل على تقليص حجم

---

(١) للمزيد في وقائع هذا القرار ينظر: قرارات الهيأة القضائية الثالثة/ في محكمة العمل العليا المرقم (٢٧٢/علیا/٧٢ بتاريخ ١٩٧٢/٨/١٦) قرار منشور في قضاء محكمة العمل، المجلد (١)، ١٩٧٦، ص١٢٧. وقرار المرقم (١٢٧/علیا/٧٢ بتاريخ ١٩٧٣/٥/١٠) قرار منشور في قضاء محكمة العمل، المجلد (٢)، ١٩٧٨، ص١٩٣.

(٢) للمزيد في وقائع هذا القرار ينظر: (قرار الهيأة المدنية/ في محكمة التمييز الاتحادية المرقم(٧٤٣/ مدنية منقول/٢٠٠٦ بتاريخ ٢٠٠٧/١/٣١).

(٣) المادة (٤٦/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ تنص على (للعامل الطعن بقرار إنهاء خدمته أمّام لجنة إنهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير أو أمّام قضاء العمل خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تبلغه بإنهاء خدمته و يعد متنازلا عن هذا الطعن اذا لم يقدمه خلال هذه المدة و اذا اختار احد هذين الطريقين سقط حقه في الاخر) .

(٤) المادة (٤٦/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ تنص على (يكون قرار لجنة إنهاء الخدمة قابلا للطعن فيه أمّام محكمة العمل خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ التبلغ به أو اعتباره مبلغا).

المشروع، فإنها ستكون رقابة تدقيق شكلي بحت وهذا ليس الهدف الذي أنشى قضاء عمالي متخصص من أجل حماية العمال من ظلم وجور أصحاب العمل.

الخاتمة

بعد دراسة بينا فيها موضوع **(محكمة العمل ودورها في الحد من تأثير الخصخصة على العمال وحقوقهم)** حيث كان يهدف إلى توازن المصالح بين القطاعين العام والخاص، وتسلط الدراسة الضوء على التحديات القانونية التي تواجه حقوق العمال في ظل التحولات الاقتصادية الناجمة عن عملية الخصخصة، وما هو دور محكمة العمل والقوانين في حماية حقوق العمال فقد توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات يمكن اجمالها كالآتي:

الاستنتاجات:

١. إن الخصخصة هي مفهوم قانوني مبني على أسس ومبادئ اقتصادية تتبناها الدول الرأسمالية تهدف من خلالها إلى تحرير الاقتصاد والعمل على تقليص دور الدولة في الحياة الاقتصادية وإيجاد موارد جديدة لتمويل المرافق الاقتصادية، وإن الخصخصة من الممكن أن تعمل على تحسين العملية الإنتاجية إذ استثمرت المؤسسات والمرافق الخاصة بصورة صحيحة تؤدي إلى تحسين بيئة العمل، كتوفير مرافق أفضل وظروف عمل أكثر راحة.
٢. وضع المُشّرع العراقي وكذلك مشرعي الدول المقارنة محل الدراسة تشريعاً خاصاً بطبقة العمال فضلاً عن قضاء منفرد ينظر في النزاعات العمالية وذلك بسبب

خصوصية هذه الدعاوى من جهة ولحماية الطبقة الضعيفة في علاقة العمل (العمال) من ظلم وتعسف الطبقة القوية (أصحاب العمل) من جهة أخرى.

٣. تتحول علاقات العمل للعاملين بعد تطبيق عملية الخصخصة من علاقة تنظيمية تحكمها أسس وقواعد القانون العام إلى علاقة تعاقدية تبعية تخضع إلى أسس ومبادئ القانون الخاص.

٤. اختلاف تشكيل محكمة العمل في ظل قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ عما هو عليه في قانون العمل الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، فقد كانت تتشكل من قاضٍ واحد فقط ، أمّا في القانون النافذ تضم ثلاثة اشخاص (قاضٍ وممثل عن كل من العامل وصاحب العمل) ويلاحظ إن هناك اختلاف فقهي حول تعددية الأعضاء في محكمة العمل فمنهم من ذهب بالقول بإن من شأن هذا التعدد يؤدي إلى حسن تطبيق القانون على المنازعة المعروضة وقد يبعد الدعوى عن التأثير الشخصي بين ذهب الجانب الاخر من الفقه لم يؤيد ذلك ومبرراً ذلك بإن التعدد وتعارض المصالح يؤدي إلى كثرة المناقشات واطالتها ومن ثم تأخر حسم النزاع.

٥. تبنى المُشّرع العراقي في قانون العمل النافذ تسهيل إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية، فقد نص على النظر في الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال والسرعة فقد عد الدعوى من الدعاوى المستعجلة، فضلاً عن اعفاء العامل دون صاحب العمل من الرسوم القضائية.

٦. بالرجوع إلى احكام القضاء العراقي نجد إن رقابة محكمة العمل على صاحب العمل في الإنهاء تقتصر على مدى موافقة الوزير من عدمه من دون التصدي إلى البحث والتأكد من جدية الأسباب والظروف التي دفعت صاحب العمل للإنهاء بحجة إن موافقة الوزير أو عدم موافقته تولت هذه المهمة.

التوصيات:

١. يجب على الدول التي تسعى التوجه بأقتصادها من الاقتصاد الاشتراكي الموجه إلى الاقتصاد الحر عن طريق عملية الخصخصة إن تقوم أولاً بتحديد الهدف والدافع التي تروم تحقيقه بشكل واضح، فمن الملاحظ إن الدول المتقدمة مثل فرنسا لجات في تطبيق عملية الخصخصة بهدف منها تفعيل دور القطاع الخاص في عملية التنمية ورفع الكفاءة في المؤسسات من أجل تقديم اجود وافضل الخدمات وذلك على عكس ما هو عليه في الدول النامية كما هو في العراق ومصر فإنها كانت مرغمة على تبني هذه العمليات بعد أن أصبحت بمثابة شرط أساسي للحصول على القروض والمساعدات من المنظمات المالية الدولية مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي.

٢. يجب على المُشّرع العراقي إن يحيط العاملين في القطاع الخاص بضمانات قانونية أكثر من شأنها تمنع ظلم وتعسف أصحاب العمل وأن تجبرهم على الالتزام بمعايير

العمل الدولية كون ذلك يؤدي توفير عمل لائق وخلق بيئة عمل سليمة تحفظ حقوق وكرامة العامل.

٣. نوصي المُشّرع العراقي بالعودة إلى تعديل نص المادة (١٦٥) من قانون العمل النافذ الخاصة بتشكيل محكمة العمل، ونقترح بأن يبقي على تشكيل المحكمة الثلاثي بسبب خصوصية الدعوى الَّا إن جعل رأي كل من ممثل العمال وممثل أصحاب العمل للاستشارة فقط والقاضي هنا مخير بالاخذ به أم لا حسب ظروف الدعوى.

٤. نرى من الضروري على محكمة العمل أن تمد رقابتها في الإنهاء لأسباب اقتصادية من قبل صاحب العمل إلى البحث والتأكد من جدية الأسباب والمبررات التي دفعت صاحب العمل إلى تسريح العمال وإنهاء عقودهم والتأكد من إنها لا تتعلق بشخص العامل والَّا كان الإنهاء تعسفي.

المصادر

القران الكريم

أولاً- المعاجم

١. ابراهيم إنيس وآخرون، معجم اللغة العربية، ط٣، المعجم الوسيط، دار الاهرام للنشر، ١٩٨٥.

ثانياً- الكتب القانونية

١. د. احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج١، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ١٩٩٧

٢. د. احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٠.

٣. د. انور العمروسي، قضاء العمل، ط٢، مطبعة الرشاد، القاهرة، ١٩٨٢.

٤. توانا جمال عبد الواحد، مفهوم الغلو في العقوبات التأديبية والرقابة القضائية عليه، ط١، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٤.ا

٥. د. ربيع صادق دحلان، الاتجاهات المعاصرة في إدارة المشروعات العامة، التحول إلى القطاع الخاص، ط١، دار البلاد للطباعة والنشر، جدة، ١٩٨٨.

٦. د. سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة) الكتاب الثاني نظرية المرفق العام وأعمال الإدارة، دار الفكر العربي القاهرة، ١٩٧٩

٧. د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل النظرية العامة لقانون العمل، النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية، نظرية المشروع، دار المسلة، بغداد، ٢٠٢٢.

٨. د. صبا نعمان رشيد، شرح قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣، ط١، دار المسلة، بغداد، ٢٠٢٤.

٩. د. عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج١، مكتبة السنهوري، ٢٠١٥.

١٠. د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط١، مكتبة القاهرة الحديثة، دار الحمامي للطباعة، القاهرة.

١١. د.عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية، ٢٠٠.

١٢. د. عصام عبد الوهاب البرزنجي واخرون، مبادئ واحكام القانون الإداري، المكتبة القانونية، بغداد.

١٣. د. عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، ج١، ط١، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، العراق، ١٩٨٠.

١٤. 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، مكتبة القانون المقارن، ط١، الجزء الأول، ٢٠٢١.

١٥. د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المكتبة القانونية، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٥.

١٦. د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٥.

١٧. د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢.

١٨. د. محمد رياض الابرش و د. نبيل مرزوق، الخصخصة وافاقها وابعادها، ط١، دار الفكر، دمشق، ١٩٩٩.

١٩. محمد حسن النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، ٢٠٠٠.

٢٠. د. محمد عبد اللطيف، النظام الدستوري للخصخصة، ط١، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠.

٢١. د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي دراسة مقارنة، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠١٥.
٢٢. د. محمد علي الطائي، قانون العمل، ط٢، دار الحجة البيضاء، بيروت، ٢٠١٥.
٢٣. محمد ناجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٦.
٢٤. د. مختار حميدة، الخصخصة عن طريق الاسواق المالية، ط١، مكتبة حسن العصرية، بيروت، ٢٠١٣.
٢٥. د. ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية (دراسة تحليلة في قانون العمل المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
٢٦. د. مهند ابراهيم الجبوري، النظام القانوني للتحول إلى القطاع الخاص الخصخصة "دراسة مقارنة"، ط١، دار الحامد للنشر، المملكة الاردنية الهاشمية، ٢٠٠٨.
٢٧. د. نصر صالح بو شيحة، النظام القانوني للجزاءات التأديبية المقنعة في الوظيفة العامة، الحرية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧.
٢٨. د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، دار السنهوري، ط١، ٢٠١٥.

ثالثاً- البحوث

١. د. احمد محمد احمد الزين، حالات استحقاق العامل للاجر رغم عدم أدائه للعمل، مجلة الباحث الاكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، المجلد (٦)، العدد (١)، ٢٠٢٣.
٢. احمد محمد حسين، أنظمة تقاعد الموظف العامة من الخدمة المدنية في القوانين المقارنة، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، المجلد (١٢)، العدد (١)، ٢٠٢١.
٣. أسيد حسن الذنيبات، الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الاردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد (٨)، العدد (٣)، ٢٠١٦.
٤. حميد شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد (٤٢)، ٢٠١٥.
٥. رباب خليل إبراهيم، د. بان صلاح عبد القادر، أثر الخصخصة على الايرادات العامة لموازنة الدولة دراسة مقارنة في القانونين العراقي والفرنسي، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، المجلد (٣٥)، العدد (٣)، ٢٠٢٠.
DOI: https://doi.org/10.35246/jols.v35i3.337

٦. رشا راضي بحر، الضمانات الإجرائية القضائية لحقوق العمال في قانون العمل النافذ(دراسة تحليلية)، مجلة كلية الحقوق- جامعة النهرين، المجلد (٢٣)، العدد (٢)، ٢٠٢١.
٧. سجى كريم صالح، د. بان صلاح عبد القادر، الحد الأدنى لراتب الموظف في التشريع العراقي، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، المجلد (٣٤)، العدد (٣)، ٢٠١٩. **DOI:** https://doi.org/10.35246/jols.v34is.183
٨. د. صبا نعمان رشيد، التقاضي في التشريعات الاجتماعية- دراسة في التشريعات العراقية، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، المجلد (٣٨)، العدد (١)، ٢٠٢٣. DOI: https://doi.org/10.35246/jols.v38i1.626
٩. د. عباس علي محمد، سلطة محكمة العمل في نظر الدعاوى العمالية، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد (٥)، العدد (٤)، ٢٠٠٧.
١٠. عبد المنعم السيد علي، تجربة العراق مع القطاعين العام والخاص ومستقبل التجربة، بحث مقدم إلى ندوة القطاع العام والقطاع الخاص في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي، بيروت، ١٩٩٠.
١١. علي كريدي راشد، د.صبا نعمإن رشيد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، العدد الخاص السادس (بحوث التدريسين مع طلبة الدراسات)، ٢٠١٩. DOI: https://doi.org/10.35246/jols.v34i5.311
١٢. علي سعيد عمران، مفهوم العامل في التشريع العراقي: دراسة مقارنة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (١٣)، العدد (٤٦)، ٢٠٢٠.
١٣. فرات رستم امين، إجراءات القضاء المستعجل والولائي وطرق الطعن فيها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الانسانية، المجلد (٤)، العدد (٣)، ٢٠٠٩.
١٤. د. كمال ابراهيم، موسوعة الوظيفة والموظف العام، سلسلة قانونية شهرية، العدد (١)، ٢٠٢٢.
١٥. ليث ابراهيم علي، الحقوق القانونية للعمال (الأجور والاجازات)، مجلة الكتاب للعلوم الانسانية، جامعة الكتاب، المجلد (٤)، العدد (٤)، ٢٠٢١.
١٦. منال عباس عبد، د. صبا نعمان رشيد، إجراءات فرض العقوبة الإنضباطية بحق العامل وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥-دراسة مقارنة مع قوانين العمل في كل من الجزائر والامارات العربية المتحدة وفرنسا، عدد خاص لبحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا، المجلد (٣٦)، ٢٠٢١. DOI: https://doi.org/10.35246/jols.v36i4.515

١٧. مدحت القريشي، برامج الخصخصة بين مقومات النجاح وعوامل الفشل، مجلة مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، جامعة المستنصرية، العدد (٣)، ٢٠١١
١٨. ناجي سليمان احمد هزيم، د. فرحان نزال المساعيد، النظام القانوني للتأميم (دراسة مقارنة)، مجلة الإجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، العدد (١١)، ٢٠١٧.

رابعاً- الرسائل والاطاريح

أ: اطاريح الدكتوراه:

١. صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس جامعة مولود معمري- كلية الحقوق، ٢٠٠٩.

ب: رسائل الماجستير:

١. زهراء فاضل قاسم، حوكمة سلطات أصحاب العمل واثرها على توزان العلاقة وفق قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية القانون/ جامعة بغداد، ٢٠٢٤.
٢. منال عباس عبد، النظام القانوني لضمإنات حماية العامل إزاء سلطة صاحب العمل الإنضباطية وفق قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية القانون/جامعة بغداد، ٢٠٢١.

خامساً- القوانين

١. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣.
٢. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠.
٣. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
٤. قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧(الملغي) .
٥. قانون العمل الفرنسي code du travail لسنة ١٩٧٠ .
٦. قانون العمل المصري المعدل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
٧. قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.
٨. قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨.
٩. قانون مجلس الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.
١٠. قانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل

سادساً- القرارات والاحكام القضائية

١. قرار المحكمة الاتحادية العدد ٦٧/ اتحادية/ ٢٠٢١ بتاريخ ٢٠٢١/٩/٢٩.
٢. قرار المحكمة الاتحادية العليا في العراق رقم (٥٦ / اتحادية / ٢٠١٦) في ٢٠١٦/٦/٢٣، مجلة التشريع والقضاء، العدد (١)، ٢٠١٧.
٣. قرار الهيأة القضائية الثالثة/ في محكمة العمل العليا المرقم (١٢٧/علیا/٧٢ بتاريخ ١٩٧٣/٥/١٠) قرار منشور في قضاء محكمة العمل، المجلد (٢)، ١٩٧٨.
٤. قرار الهيأة القضائية الثالثة/ في محكمة العمل العليا المرقم (٢٧٢/علیا/٧٢ بتاريخ ١٩٧٢/٨/١٦) قرار منشور في قضاء محكمة العمل، المجلد (١)، ١٩٧٦.
٥. قرار الهيأة المدنية/ في محكمة التمييز الاتحادية المرقم(٧٤٣/ مدنية منقول/٢٠٠٦ بتاريخ ٢٠٠٧/١/٣١)
٦. قرار محكمة التمييز الاتحادية في الدعوى رقم (٥٣٣/الهيئة المدنية/ ٢٠١٨، ٥/٥٢٤ في ٢٠١٨/١/٢٢.

سادساً- المؤتمرات

١. د. صبا نعمان رشيد، مناقشة تعديلات قانون العمل النافذ، مؤتمر أربيل – ٢٠٢٣ انعقد في فندق (فان).

سابعاً- المصادر الأجنبية

1. Pr. Saba Noaman Rasheed، Legal System for Part-Time Work in Projects Subject to Privatization (Flexibility of Working Time) ،RIGE، 2021. https://rigeo.org/viewartical/?sid=1429 DOI