مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: دور العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة
اسم الكاتب: أ.م.د. محمد عبدالرحمن ابراهيم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/9689
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- juniu 2025 المجلد ١٥- العدد ١ – حزيران ٢٠٢٥

The Role of Decent Work in Achieving Sustainable Development

[1] Assistant Professor Dr. Muhammad Abdul Rahman Ibrahim
College of Law, Samarra University

Abstract:

This study explores decent work, which represents an effective tool for achieving sustainable development, as it ensures social justice and economic and social development in Iraq. This is achieved through the contributions of the current Labor Law No. 37 of 2015 and the Retirement and Social Security Law No. 18 of 2023 in promoting decent work principles and achieving sustainable development goals, including the inclusion of all formal and informal sectors within the provisions of the Labor and Social Security Law. However, actual implementation on the ground and overcoming challenges remain crucial factors for achieving the desired goals, which requires concerted efforts between the three partners: the state, workers' organizations, and employers.

1: Email:
Maaa_m74@yahoo.com
2: Email:

DOI
https://doi.org/10.37651/aujlps.2025.159671.1502

Submitted: 20/4/2025
Accepted: 26/4/2025
Published: 4/5/2025

Keywords:
Decent work
formal sector
sustainable development
informal sector
labor law
retirement and social security law
workers
employers.

©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 العمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة

[١] أ.م.د.محمد عبد الرحمن ابراهيم
[١] كلية القانون- جامعة سامراء

الملخص:

نبحث في الدراسة عن العمل اللائق والذي يمثل اداة فاعلة لتحقيق التنمية المستدامة، لما يضمنه من تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في العراق فمن خلال اسهامات قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ في تعزيز مبادئ العمل اللائق وتحقيق اهداف التنمية المستدامة لشمول كل القطاعات النظامية وغير النظامية بأحكام قانون العمل والضمان الاجتماعي، ومع ذلك يبقى التنفيذ الفعلي على ارض الواقع وتجاوز التحديات من العوامل الحاسمة لتحقيق الاهداف المرجوة من ذلك مما يتطلب تظافر الجهود بين الشركاء الثلاثة الدولة ومنظمات العمال واصحاب العمل.

الكلمات المفتاحية: العمل اللائق، القطاع المنظم، التنمية المستدامة، القطاع غير النظامي، قانون العمل، قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، العمال ، اصحاب العمل.

المقدمة

يعد العمل اللائق من اهم الركائز الاساسية التي تبغي تحقيقها التنمية المستدامة من خلال توفير فرص عمل منتجة، وضمان تعليم جيد، وتحقيق المساواة في ظل بيئة امنه ومستقرة، مع ضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ومنها حق الضمان الاجتماعي بشقيها الرعاية الاجتماعية والتامين الاجتماعي في ظل التشريعات الحديثة ومنها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي والذين بدورهما تضمنا ضمنا مبادئ العمل اللائق من توفير فرص العمل وتعزيز الحقوق والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، مما سهما في تحقيق اهداف التنمية المستدامة لاسيما الهدف الثامن والمتعلق بالعمل والنمو الاقتصادي ، ليكون الامر شاملا كل العاملين في القطاع النظامي وغير النظامي ومن ثم الشمول بأحكام قانون العمل والضمان الاجتماعي او على الاقل الشمول بالضمان الاجتماعي (التامين الاجتماعي)والذي لا يمكن ان يتحقق الامن خلال اتفاق الاطراف الثلاثة الدولة ومنظمات العمال واصحاب العمل.

ولغرض الإحاطة بالموضوع من كافة الجوانب لا بد من التطرق إلى ما يأتي :-

أولاً :- أهمية البحث:- تتجلى أهمية الدراسة بالتركيز على المرتكزات الاربعة التي حددها منظمة العمل الدولية وهي: تعزيز الحقوق في العمل، التشغيل، الحماية الاجتماعية والحوار

الاجتماعي، لتكون هي السُلم للارتقاء بالتنمية المستدامة برمتها، من خلال تجسيد العلاقة الجدلية بين العمل اللائق والتنمية والمستدامة والذي يكون من خلال تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع، القيام بتمويل المشاريع الصغيرة والكبيرة، منع العمل الجبري وعمل الاطفال، وكذلك تحقيق السلامة والصحة المهنية في العمل، القضاء على الفقر والجوع، الصحة الجيدة والرفاه، ضمان التعليم الجيد، المساواة بين الجنسين، وبالتالي عندما يكون هناك معايير للعمل اللائق متحققة بأوصافها الاربعة حققنا في النهاية التنمية المستدامة.

ثانياً :- مشكلة الدراسة :- لذا تكمن مشكلة البحث في ذكر المشرع في قانون العمل النافذ رقم(٣٧) لسنة ٢٠١٥ في المادة الثانية منه اهداف هذا القانون ومنها العمل اللائق والتنمية المستدامة في نفس المادة، فالمشرع لم يبن هذه المفهومان، ولم اجد كتابات الفقه العراقي والعربي تكلم بهذا الموضوع من المختصين بقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، لذا كان الاندفاع الى الكتابة بهذا الموضوع لبيان مفاهيمه ومن ثم العلاقة الوثيقة بين العمل اللائق والتنمية المستدامة من خلال وضع اطار معالج فيه نفع وخدمة للباحثين عن الاصلاحات والمطالبين بالمحافظة على البيئة، وكذلك تعزيز الباحثين بأفكار تخدم المجمع، وكذلك لربط بعض المواد القانونية التي لها علاقة بالعمل اللائق والتنمية المستدامة والسبب الذي دفع المشرع لذكرها في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

ثالثاً :- فرضية البحث :- يفترض البحث إمكانية وضع رؤية مشتركة للسياسات الاجتماعية التي تتبنها الدولة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال قيامه بوضع تعليمات تنظم العاملين في القطاع غير المنظم وحتى العاملين في القطاع المنظم باعتبارها من القضايا المهمة التي تستحق الوقوف عليها في تنمية الموارد البشرية وتحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة، مع مساعدة منظمات اصحاب العمل والعمال، والباحثين الاكاديميين ووسائل الاعلام.

رابعاً :- منهجية البحث:- سنعتمد في دراستنا على المنهج التحليلي الوصفي للنصوص القانونية الخاصة بقانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم(١٨) لسنة ٢٠٢٣ لبيان وابراز معايير العمل اللائق والتنمية المستدامة في تلك القوانين وموائمتها مع التشريعات الدولية لكل من العمل اللائق والتنمية المستدامة دوليا.

خامساً :- هيكلية البحث :- سنقسم البحث الى مبحثين نخصص الأول للتعرف على ماهية العمل اللائق من خلال المطلب الاول التعرف مفهوم العمل اللائق وفي المطلب الثاني المرتكزات التي يقوم عليها العمل اللائق من حيث التشغيل ،وتعزيز الحقوق، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، وفي المبحث الثاني نتكلم عن العلاقة الجدلية بين العمل اللائق والتنمية المستدامة وفي مطلبين، الاول ، مفهوم التنمية المستدامة وفي المطلب الثاني،

التأثير المتبادل للعمل اللائق في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحقيق النمو الاقتصادي والعمل اللائق ، وضمان التعليم الجيد، والحد من الامساواة، وفي النهاية الخاتمة النتائج والمقترحات.

I. المبحث الاول

ماهية العمل اللائق

يعد حق العمل من اكثر الاطر الفعالة في تخفيف ظاهر الفقر المستشرية في المجتمعات النامية، فأنها لو افترضنا حققت معدلات نمو اقتصادية واعدة، منة خلال ابراز معدلات نمو داخل هذه المجتمعات من حيث درجة غناها او فقرها، ومدى تحقيقه للعدالة الاجتماعية، ومن هنا يأتي اهمية العمل اللائق لما يمتلك من وسائل قد تزيد من فرص العمل ، وهذا ما سوف نبيه في المطالب الاتية:

I.أ. المطلب الاول

مفهوم العمل اللائق

ان الحق في العمل اللائق لا يقوم على توفير فرص عمل فقط ، فالأفراد في الدول النامية يعملون ولكن لا تتوفر لهم مستويات اجور مرتفعة يستطيع بها الطبقة العمالية اشباع الحاجات الاساسية الضرورية من مأكل وملبس وصحة، مما يؤدي انخفاض دخولهم بعدم استطاعتها على توفير حياة حرة وكريمة، بسبب انخفاض قيمة العمل فيها وعدم كفاية العامل وقدرته الانتاجية مما يؤثر سلبا على الطلب الداخلي للعمل وتفشي ظاهر البطالة[١].

وهذا ما يعزز قيم الديمقراطية الاجتماعية من خلال ما يتم توفيره للمواطن من حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية من خلال السياسة التدخلية[٢] للدولة من توفير سكن من لا مأوى لهم او دخل من لا مورد لهم او تعليم جيد او تأهيل الشباب والعاطلين عن العمل مما يكون في النهاية تحت مضلة الحماية القانونية مما يحقق نتيجة الديمقراطية السياسية[٣].

الا انه في قمة المؤتمر العالمي للأمم المتحدة والذي عقد سنة ٢٠٠٥ للعولمة العادلة ولتحقيق الاهداف العمالية الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع باعتبارها من اهداف السياسات الوطنية ذات الصلة والذي يجسد دور منظمة العمل الدولية في تحقيق العدالة

(١) د. احمد فتحي سرور، *نظرات في عالم متغير*،ط١، (مصر: دار الشروق، ٢٠٠٣)،ص٣٥٦.
(٢) احمد عباس البديع، "تدخل الدولة ومدى اتساع مجالات السلطة العامة"، (رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية حقوق القاهرة، ١٩٧١)،ص ١٥٠.
(٣) د. محمد حسن دخيل، *اشكالية التنمية الاقتصادية المتوازنة" دراسة مقارنه*، ط١، (لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩)، ص٤٢.

الاجتماعية[١]، وبذلك يكون للعولمة دور كبير في تحقيق المرتكزات التي يقوم عليها العمل اللائق لكل الفئات ولكل العاملين في القطاع المنظم وغير المنظم.

ان ما تذهب اليه منظمة العمل الدولية بتعريفها للعمل اللائق بانه: ذلك العمل المنتج في ظروف معينة تسودها الحرية والانصاف والامن وكرامة الانسان، ويحصل علية الرجال والنساء بالتساوي[٢].

الا ان بالذهاب الى التشريعات الوطنية وتحديداً في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ والتي نجد ان المشرع العراقي قد اشار الى مصطلح العمل اللائق من ضمن اهداف هذا القانون هو تامين العمل اللائق[٣]، وبذلك لم يتقيد بتعريف مصطلح العمل اللائق وانما اراد اعطاء المجال للفقه ليدلوا بدلوه هذا من جانب، او قد يرغب المشرع عدم تقييد المصطلح وانما مزيد من الحقوق والحماية للقوى العاملة

ومن هنا نعرف العمل اللائق: الامان الوظيفي المعزز لتشغيل القوى العاملة القائمة على توفير الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع النظامي وغير النظامي مما يحقق مستوى مقارب لأقرانه في الوسط الاجتماعي.

وبذلك يتبين ان مصطلح العمل اللائق الذي اتت به الشرعة الدولية لمنظمة العمل الدولية من معطيات ماهي الا غطاء قانوني لمد كل الفئات العاملة في القطاعات كافة النظامية وغير النظامية مما يمد الطبقة العاملة بالحماية الاجتماعية وفق قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وبذلك يكون مزيد من الضمانات للعمال العاملين في سوق العمل ولمواكبة التطورات العالمية.

I.ب. المطلب الثاني

الدعائم التي يقوم عليها العمل اللائق

ان ما نجده في اعلان منظمة العمل الدولية والتي عبرت عن السمة العلمية للارتقاء ببرنامج العمل اللائق من خلال تحقيق الدعائم الاربعة التي يقوم عليها من خلال وضع

(١) منظمة العمل الدولية، *اعلان منظمة العمل الدولية بشان العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة*، ط ١، (جنيف، سويسرا: منشورات منظمة العمل الدولية، دورته ٩٧، ٢٠٠٨)،ص ٤.

(٢) منظمة العمل الدولية، *"قاموس مصطلحات"، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم*،ط١، (بيروت، لبنان: ٢٠٠٩)،ص٩-١٠.

(٣) المادة(٢)، من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد٤٣٨٦ في ٢٠١٥/١١/٩.

سياسات تقوم على تحقيق عدسة العمل اللائق والقائمة على التشغيل والحماية الاجتماعية وتعزيز الحقوق والحوار الاجتماعي[١]، والتي لا تكون الا من خلال بيانها وفق الفروع التالية:

I.ب.١. الفرع الاول

تشغيل الايادي العاملة

تعد مسالة تشغيل الايادي العاملة في القطاع الخاص من المسائل الجوهرية في قانون العمل والتي توازي التدريب المهني والتي نضمها المشرع في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥[٢]، وهو من ابرز صور تدخل الدولة في تنظيم قانون العمل الجديد والذي يكون من حق كل مواطن ان تقوم الدولة بتوفير فرص العمل على اساس تكافؤ الفرص وبدون التمييز[٣]، وبذلك اعطي المجال للقطاع العام والخاص في القيام بمهمة التشغيل والتدريب المهني لتوفير فرص عمل لكل شخص يطلب ذلك من خلال فتح مكاتب تختص بذلك.

الا ان التوجه الخاص بتشغيل القوى العاملة في نطاق العمل اللائق يكون اوسع نطاقه من خلال توسيع نطاق الفرص امام الناس من اجل تحقيق عمل منتج بالإضافة الى تحقيق عيش كريم من خلال الكسب اللائق لكل الفئات المشمولة بالقانون او المستبعدة منه، فالأمر لا يكون فقط بتشغيل الايادي العاملة او الحصول على فرصة عمل[٤]، وانما يكون من خلال حصول العمال على مهارات تدريبة وقروض ميسرة ومعلومات تطور سوق العمل مع الدعم الكامل للمشاريع المتوسطة والصغيرة مع تنظيم واعتراف بمنتجات الفقراء في سوق العمل مع تنظيم الاسواق الشعبية.

وبذلك نجد ان تشغيل القوى العاملة تكون في نطاق العمل اللائق تكون بشكل اوسع لتشمل العاملين في القطاع غير المنظم بالإضافة الى الدعم التدريبي والمالي وتنظيم الاسواق مما يخدم القوى العاملة وسوق العمل مما يعزز حقوق العمال، والاقتصاد القومي في البلد.

---

(١) منظمة العمل الدولية، اعلان منظمة العمل الدولية بشان العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة، مصدر سابق،ص٢.

(٢) المواد من(١٧ـ ٣٠)، من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، نظمت مسالة التشغيل والتدريب المهني.

(٣) استاذتنا د. صبا نعمان رشيد، *قانون العمل*، (بغداد: دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٢٣)،ص٦٠، وكذلك، د. عماد حسن سلمان، *شرح قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥* ، (بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٧)،ص ١٠١.

(٤) تقرير منظمة العمل الدولية، *الاقتصاد غير المنظم والعمل اللائق القضايا والمفاهيم الرئيسة*، (جنيف: منشورات منظمة العمل الدولية ، ٢٠١٣)،ص١١.

I.ب.٢. الفرع الثاني

تعزيز الحقوق

ان ما تذهب الية اغلب تشريعات العمل الى الارتقاء في تطبيق وتنفيذ قانون العمل في مجال الحقوق والواجبات على كل من العمال واصحاب العمل[١]، ومنها مشرع قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ من تعزيز حقوق الطبقة العمالية(الطرف الاضعف) سواء اكانت من العقود المستمرة التنفيذ او طويلة الامد او من العقود المؤقتة او الجزئية والتي تكون محكومة بعناصر عقد العمل من العمل والاجر والتبعية القانونية(سلطة الاشراف والرقابة والتوجيه) وهو محور تطبيق قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي لفئات مشمولة بأحكامه في القطاع النظامي، ومن هذه الحقوق واشهرها، الاجور وساعات العمل والاجازات، وحضر التميز في مكان العمل وتكافؤ الفرص، وتوفير بيئة عمل امنه خالية من المخاطر، والحفاظ على سرية الوثائق والشهادات، وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية ..... الخ.

اما بالنسبة الى تعزيز الحقوق في نطاق العمل اللائق فان توسع في دائرة الشمول ليشمل كل عمل يقوم به العمال وبالتالي تكون لهم حقوق سواء اكانت في الاقتصاد المنظم او غير المنظم او في المنزل او العمل عن بعد او ممارسة الاعمال التطوعية، مما يتطلب تحسين ظروف العمل[٢]، وتظهر جليا تلك الحقوق في الاعمال التي يقوم بها العمال والتي تخرج من دائرة الحماية القانونية أي من دائرة التبعية القانونية(سلطة الاشراف والرقابة والتوجيه) الى دائرة التبعية الاقتصادية (اعتماد العامل في معيشته على صاحب العمل، بل تذهب الى بعض الاحيان الى وجود فئات واشخاص تكون مستثناة او مستبعدة من الخضوع لقانون العمل منها العاملين للحساب الخاص وبالتالي الخروج من ولاية واحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعية مما يكونون بعيدي كل البعد عن ادارة العمل وسلطات التفتيش مما يكونون في شبكة ومصيدة العمل غير المنظم غير الخاضع لنظام الدولة.

ويتبين ان تعزيز الحقوق في نطاق العمل اللائق جاء معزز لحقوق الطبقة العمالية بل ذهب الى اكثر من ذلك والخروج من قانون علاقات العمل ليشمل فئات واعمال لم تكن مشمولة بأحكام القانون مما وسع من دائرة الحماية القانونية للعمال . لتكون الى تبني فكرة الحماية الاجتماعية لكل الاعمال التي يقوم بها العمال ، فنجد في حال لم يشمل بقانون العمل فمن الممكن الشمول بقانون الضمان الاجتماعي.

(١) د. امل شربا ود. زهير حرج، *قانون العمل*، (سوريا: منشورات جامعة دمشق، ٢٠١٧)،ص ١٦٥.
(٢) منظمة العمل الدولية، مصدر سابق،ص١١.

I.ب.٣. الفرع الثالث

الحماية الاجتماعية

ان من الامور البديهية انه بمجرد شمول العامل بقانون العمل فبالتبعية القانونية يشمل بقانون الضمان (التامين) الاجتماعي، وبالتالي يكون للقانون من الوسائل التامين العلاجية والتي تكون من خلال تعويض العامل عن الاجر بسبب عجزه عن كسب لقمة عيشه ، او من خلال تعويض الضمان الصحي في حالة المرض او الولادة او اصابة العمل او العجز والشيخوخة والبطالة وغيرها من المخاطر الاجتماعية[١]، وهذا ما يكون في القطاع المنظم.

اما بالنسبة الى الحماية الاجتماعية للعمل للائق في القطاع غير المنظم فهو مد الحماية الاجتماعية الى تلك الفئات حتى لا تكون في النهاية خارج نظام الحماية الاجتماعية وبعيدة كل البعد عن العمال واصحاب المشاريع مما يتعرضون في النهاية الى مخاطر الفقر والامراض واصابات العمل لبعدهم عن المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية للقطاعات غير المنظمة[٢].

بل نجد ان المشرع العراقي قد ذهب في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم العاملين في القطاع غير المنظم ، بل ذهب الى ابعد من ذلك في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ [٣]الى تحديد وشمول العاملين في القطاع غير المنظم بأحكام قانون الضمان الاجتماعي .

وبالتالي من الممكن وضع المعالجات والتدابير القانونية للارتقاء بهذه الشريحة من خلال الاخذ بتمويل هذا القطاع غير المنظم الذي لا يستطيع الشمول بقانون الضمان الاجتماعي من خلال عدم القدرة على دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والذي يكون اما من خلال الاخذ بالضرائب المخصصة للضمان الاجتماعي[٤]، او الاخذ بمبدأ المواطنة الاجتماعية لحماية هذه الفئات بدلا من الضمان الاجتماعي او شمول اصابات العمل او الامراض المهنية الاكثر ضررا على الطبقة العملية من قبل الدولة لغرض تحقيق الحماية الاجتماعية وفق الاطار المحقق للعمل اللائق.

---

(١) د. يوسف الياس، *مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين*، (القاهرة: منشورات منظمة العمل العربية، العدد(١١)، ١٩٩٧)،ص٢٩.

(٢) تقرير منظمة العمل الدولية، مصدر سابق،ص١١.

(٣) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم(١٨) لسنة ٢٠٢٣ ، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد٤٧٣٤ في٢٠٢٣/٨/٢٨.

(٤) ضرائب مباشرة تفرض على الدخول والاجور والمرتبات او الرؤوس للأشخاص الطبيعية والمعنوية بسعر موحد او تصاعدي تخصص حصيلتها لأغراض الضمان الاجتماعي، اشارة اليها، د. محمد مبارك حجير، "الضمان الاجتماعي ـ دراسة مقارنة"، (أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية حقوق بجامعة القاهرة، دار الهنا للطباعة والنشر،١٩٥٦)، ص٣١٤.

I.ب.٤. الفرع الرابع

الحوار الاجتماعي

تفتخر منظمة العمل الدولية بانها اتاحت لمنظمات المجتمع المدني من المشاركة في صنع القرار في منظمة العمل الدولية من خلال مشاركة الاطراف الثلاثة (الحكومات واصحاب العمل والعمال) من اجل الارتقاء بمستوى العمل الدولي لحقوق العمال[١].

وبذلك يمثل التنظيم والتمثيل والحوار الاجتماعي من المسائل التي يقم عليها النظام الديمقراطي في اقرار حقوق العمال ويكون حجر الاساس الحرية النقابية والحوار الاجتماعي للوصول الى نتائج تعزز الارتقاء بالوسط العمالي من خلال الحصول على مكاسب معينة او المطالبة بحقوق او اقرار مطالبات معينة من خلال وجود جهات فاعلة تمثل هذا الوسط الكبير الفاعل في المجتمع ، بل قد يكون اكثر من ذلك من خلال التأثير في القرار السياسي وبالتالي لا يمكن تجاهله لأنه رقم صعب والذي لا يكون الا من خلال قرار تشاوري ديمقراطي يمثل الاطراف الثلاثة لكي نحقق السلم والامن المجتمعي.

وبذلك يكون المشرع العراقي قد اشار الى ركيزة من ركائز العمل اللائق وهي الحوار الاجتماعي الذي يتمثل في التفاوض والتشاور بين الاطراف لحل كل الاشكالات التي تثار بتطبيق قانون العمل، ومنها تشكيل لجنة ثلاثية اسمها لجنة التشاور تضم في عضويتها ممثلين عن الجهات الرسمية وكذلك عن العمال وعن اصاحب العمل الاكثر تمثيلا[٢]، وكذلك نظم مسالة المفاوضات الاجتماعية التي تجري بين الاطراف الثلاثة لغرض تحديد وتنظيم علاقات العمل[٣].

الا ان الذي يسجل على القطاعات غير المنظمة والتي تفتقر الى التنظيم والحوار الاجتماعي وعدم القدرة على تنظيم نفسها او يصعب الاعتراف بها في الوقت الحاضر[٤] ،وبالتالي لا تستطيع الحصول على اي قرار ينظم عملها او يكون لها دور في المشاركة والبناء، وبالتالي تحتاج الى اليات قانونية للتفاهم معها او تحتاج الى تنظيمات او نقابات او تعاونيات تكون مختصة للدفاع والتعاون والدفاع عن هذه الشريحة المهمة في المجتمع مما يرفد سوق العمل بطاقات كبيرة.

---

(١) د. يوسف الياس، *أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل(رؤية تحليله بمنظور مستقبلي)*، ط١، (عمان: دار وائل للنشر، ٢٠٠٦)،ص١٠٧.
(٢) المادة(٢٠)، من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٣) المادة(١ـ فقرة ١٦)، من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٤) تقرير منظمة العمل الدولية، مصدر سابق،ص١١.

II. المبحث الثاني

العلاقة الجدلية بين العمل اللائق والتنمية المستدامة وسبل التحديات والمعالجة

تجسد العلاقة الجديلة بين كل من العمل اللائق والتنمية المستدامة والمتوسم بالارتباط العميق بين كل منهما ليكمل بعضهما البعض لان الاول يكون احد اهداف الثاني، وان الشروع في تطبيق وتحقيق التنمية المستدامة يتوقف على تطبيق اهدافها ومن اهما العمل اللائق، وهذا ما سوف نبينه في المطالب التالية:

II.أ. المطلب الاول

مفهوم التنمية المستدامة

يعد هذا المفهوم مثال نموذجي لسياسة التنمية والبيئة لما يمثله من عملية مدنية عالمية تبغي تحسين الشروط الحياتية التنموية لأجيال اليوم على ان لا تضر في نفس الوقت بفرص حياة الاجيال القادمة في المحافظة على البيئية[١]، ومن ثم فان النظام المؤسسي للإدارة القائمة تضمن ديمومة التنمية المجتمعية بجوانبها الثلاثة الاقتصادية والبيئة والاجتماعية، وهذا يكون من خلال الرغبة القوية بالاستدامة نظرا للالتزامات الادارية الراسخة في ذهن الادارة بتطبيق قيم الاستدامة او من خلال رغبتها بتحقيق الربح المادي بزيادة المبيعات على حساب النفقات، الا انها تصطدم بالعوامل الخارجية في الزام المؤسسات بالاستدامة من خلال التشريعات الحكومية ومتطلبات سوق العمل والمنافسة والضغوطات التي تتعرض لها من خلال منظمات المجتمع المدني[٢].

وكما هو معروف ان مصطلح التنمية المستدامة من المصلحات الحديثة نسبيا والتي اوردها المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ من ضمن الاهداف التي يقوم عليها القانون والتي تبغي تحقيق غايتها الثلاثة العدالة الاجتماعية والمساواة وتامين العمل اللائق[٣].

وبذلك نجد ان المشرع العراقي عرف التنمية المستدامة في قانون حماية وتحسين البيئة رقم(٢٧) لسنة (٢٠٠٩) في المادة(٢/ الفقرة ١٦) منه (التنمية الاقتصادية والاجتماعية

---

(١) مجموعة مؤلفين، *الاقتصاد اليوم كيف يعمل*؟ ، ترجمة د. هاني صالح، (الرياض: مكتبة العبيكان، ٢٠٠٨)، ص٢١١.

(٢) مارك جي ايستن وادريانا ريجك بهوفاك، *الاستدامة ادارة وقياس التبعات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية للممارسات المؤسسية، كتاب في دقائق*، (الامارات: قنديل للنشر والتوزيع ، ٢٠١٦)،ص ٢.

(٣) المادة(٢)، من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

التي تلبي احتياجات الجيل الحاضر دون التأثير على احتياجات الاجيال القادمة بالمحافظة على الانظمة البيئية وبالاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية).

اما ما ذهب اليه الفقه القانوني لنعرفه بانه: التنمية التي تلبي احتياجات البشر في الوقت الاني دون المساس بقدرة الاجيال القادمة على تحقيق اهدافها من خلال التركيز على النمو الاقتصادي المتكامل المستدام والاشراف البيئي والمسؤولية الاجتماعية[١].

اما التعريف الثاني فعرفه: التنمية الاقتصادية الاخلاقية والنظيفة التي تلبي احتياجات الاجيال الحالية دون الانتقاص من حقوق واحتياجات الاجيال اللاحقة ايضاً[٢].

وبذلك يتبين ان حق التنمية المستدامة من الحقوق التي تبنتها الجيل الثالث للحقوق والتي تركز حقوق التضامن والتنمية وتحقيق بيئة نظيفة ومستدامة لتكمل عمل الجيل الثاني للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من حق العمل والضمان الاجتماعي لتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بل ذهبت التنمية المستدامة الى وضع ضمان المحافظة للأجيال الحالية والمستقبلية.

II.ب. المطلب الثاني

التأثير المتبادل بين العمل اللائق والتنمية المستدامة

ان ما نجده في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة القائمة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئة وهذا ما علية الجيل الثالث للحقوق بالتركيز على التشغيل وتوفير الحماية الاجتماعية للعامل من خلال التركيز على الاعتبارات الشخصية لحياة العامل، ليمتد ويعانق اثر العمل اللائق من حيث تعزيز النمو الاقتصادي للعمل اللائق وضمان التعليم الجيد والحد من الا مساواة وهذا كله يعكس اثاره على التنمية المستدامة، الا انه يصطدم بمشاكل تمنع من التطبيق والتي لا تكون الا من خلال وضع المعالجات والتدابير القانونية التي تعزز الارتقاء بالتنمية المستدامة من خلال برنامج العمل اللائق ، والذي يكون من خلال الفروع التالية أدناه:

II.ب.١. الفرع الاول

تعزيز النمو الاقتصادي للعمل اللائق

ان ما تذهب اليه الامم المتحدة من تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ في عالم العمل من خلال الاحترام الكامل لحقوق الانسان الاساسية وتحقيق العدالة والمساواة وعدم التمييز في العمل وتحقيق تكافؤ الفرص يعتبر ضمانا لتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال

(١) علي حمزة عباس، "دور الامم المتحدة في التنمية المستدامة في العراق بعد عام ٢٠٠٣"، (رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق الجامعة الاسلامية لبنان، بيروت،٢٠٢٠)، ص١٩.
(٢) مارك جي ايستن وادريانا ريجك بهوفاك، مصدر سابق، ص ٢.

تمكين القدرات الاجتماعية والاقتصادية للشعوب الى جانب القضاء على جميع اشكال التمييز من خلال تحقيق المبادئ الاساسية في العمل، فمن خلال تطبيق معايير العمل سوف يمكن العمل من ايجاد فرص العمل التي تتحقق فيها معايير العمل الأساسية[١].

وبذلك يكون تحقيق العمالة المنتجة والكاملة بتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال بما فيهم ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة ،وتكافؤ الاجر لقاء العمل المتكافئ مع الالتزام بساعات العمل، والقضاء على العمل الجبري والقضاء على اسوء اعمال الاطفال، كذلك حماية حقوق العمال المهاجرين للنساء والرجال، الا ان توفير بيئة عمل سليمة يكون فيها كل متطلبات السلامة والصحة المهنية من اوليات التنمية المستدامة حتى لا تكون هناك امراض مهنية او اصابات عمل[٢]، وبذلك يكون تعزيز تدابير الحماية الاجتماعية الضمان الاجتماعي ليحمي اليد العاملة بشكل مستدام وتكيفها وفق الظروف الوطنية[٣]، وهذا ما اخذ به المشرع العراقي في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ من شمول العاملين بالقطاع المنظم وغير المنظم بأحكام القانون.

وبذلك يكون تحقيق النمو الاقتصادي لا يكون الا من خلال تطبيق معايير العمل لكل القطاعات العاملة في القطاع النظامي وغير النظامي وتوفير المتطلبات الاساسية للحفاظ على القوى العاملة ومن ثم الشمول بقانون العمل او على الاقل الشمول بقانون الضمان الاجتماعي ليؤدي في النهاية الى تحقيق التنمية المستدامة.

II.ب.٢. الفرع الثاني

ضمان التعليم الجيد

ان ما تستند اليه التنمية البشرية المستدامة على ثلاثة مقايس رئيسية ومنها المقياس المتعلق بالمعرفة والذي يستند الى متغيرين الاول، نسبة الملتحقين بالتعليم الابتدائي والثانوي والتعليم العالي معاً، ونسبة البالغين الذين يعرفون القراءة والكتابة، باعتبارها من الاهداف التنمية المستدامة من ضمان تمكين الاطفال من الجنسين لإكمال مقررات التعاليم الابتدائي، وازالة التفرقة بين الجنسين لكل مراحل التعليم[٤].

---

(١) مكتب العمل الدولي، *العمل اللائق من اجل التنمية المستدامة*، (جنيف، سويسرا: من منشورات مكتب العمل الدولي الدورة ٣٣٥، ٢٠١٠)،ص٢.

(٢) قرار الجمعية العامة للامم المتحدة ذي الرقم١/٧٠ لسنة ٢٠١٥ والخاص بتنفيذ خطة التنمية المستدامة لسنة ٢٠٣٠، منشورات الامم المتحدة، جنيف، سويسرا ،ص٢٦-٢٧.

(٣) اعلان منظمة العمل الدولية بشان العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة، مصدر سابق،ص٩.

(٤) د. رعد سامي عبد الرزاق، *العولمة والتنمية البشرية المستدامة*،ط١، (الاردن: دار دجلة، ٢٠٠٨)،ص١٨٦.

وهذا ما ذهب اليه دستور جمهورية العراق من تنظيمه لحق التعليم في الباب الاول وتحديدا في الفرع الثاني منه والمتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما نجده في المادة(٣٤) والتي نصت اولا منه (التعليم عامل اساس لتقدم المجتمع وحق تكفله الدولة، وهو الزامي في المرحلة الابتدائية، وتكفل الدولة مكافحة الامية)وكذلك ثانيا نصت: (التعليم المجاني حق لكل العراقيين في مختلف مراحله)فمن خلال فلسفة تدخل الدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي وفي مجال التعليم تحديدا نجد ان العراق حقق تكافؤ بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم الابتدائي بلغ(٩٤%) وفي التعليم الجامعي(٨٨%) وانما يدل ذلك على المساواة بين الجنسين، الا ان الذي يحتاجه العراق الى مراعاة بناء بنى تحتية من خلال بناء المرافق التعليمة التي تراعي الفروق بين الجنسين وكذلك الاعاقة والاطفال بالإضافة الى خلق بيئة تعليمية امنه وخالية من العنف[١].

ان ما غدت اليه الحاجة من تسخير التعليم لمقتضيات العمل من خلال تنمية مهارات الشباب من اجل ان يحصوا على العمل بصورة عاجلة لما يمر به العالم من تطورات كبيرة لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة او التكنو معلوماتية والذي يحتاج الى تنمية قوى عاملة وماهره والذي يتوسم بالتسلح بمهارات تسمح لهم بالحصول على وظائف لائقة تمكنهم من المشاركة في حياة المجتمع[٢].

الا انه الذي يسجل ان اقتصاد منخفض الانتاجية ومتدني المهارات مع انخفاضه للأجور لا يمكن ان يكون اقتصادا مستداما، كما ان تدني مستوى التعليم والتدريب المهني وانخفاض الانتاجية وتدني الاجور ماهي الا شباك يقع في براثنها العمال الفقراء مما يحتم في النهاية بعدم مشاركة العمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذلك يفقد المنشاة القدرة التنافسية[٣].

وبغية معالجة هذه الموضوع ينبغي الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وكذلك التقريب بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني او التلمذة الصناعية وبين احتياجات سوق العمل ويتطلب ذلك التعاون بين الثلاثي بين اصحاب العمل والعمال والدولة

(١) "اهداف التنمية المستدامة اصلاحات جوهرية"، منشورات وزارة التخطيط، مديرية المطبعة الجهاز المركزي للإحصاء، بغداد،٢٠١٧،ص٩.
(٢) منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، "الشباب والمهارات تسخير لمقتضيات العمل"، ط١، اليونسكو، ٢٠١٢،ص١٢.
(٣) منظمة العمل الدولية، *استنتاجات بشان مهارات من اجل تحسين الانتاجية ونمو العمالة والتنمية*، ط١، (منشورات منظمة العمل الدولية ، ٢٠٠٩)،ص١.

من خلال الحوار الاجتماعي وعلى مختلف المستويات لوضع سياسة تواكب هذا التطور والحاجة المتزايدة الى الابتكار وتوفيره للجميع[١].

وبذلك نحتاج الى التعليم للشباب والكبار لدعم وموائمة سوق العمل مع الاخذ بالجانب الموازي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية والاهتمام بها من خلال الربط بينهما والموائمة بين هذه المخرجات واحتياجات سوق العمل من خلال تبني سياسة حوارية من قبل الدول ومنظمات اصحاب العمل ومنظمة العمال لغرض الارتقاء بكل قطاعات العمل النظامية وغير النظامية لأنها جميعا تدعم سوق العمل والاقتصاد القومي من خلال تعزيز التعليم والمهارات.

II.ب.٣. الفرع الثالث

الحد من انعدام المساواة

ان ما يذهب اليه الهدف(١٠) من اهداف التنمية المستدامة من الحد من الا مساواة من خلال تقليل الفوارق الاجتماعية، والذي كان ناتجا عدم المساواة في الدخول جراء عدم التكافؤ في الحصول على فرصت عمل، وهذه احدى نتائج التميز وعدم المساواة في العمل، ومن ما تواجه النساء والفتيات وذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة والمهاجرون من تحديات صعبه، مما يحتم من تحقق نتائج غير مرضية منها الفقر وانعدام المساواة في المهارات والتعليم والحصول على الخدمات الصحية مما تمتد الاثار الضارة الى انعدام تماسك المجتمعات وتقضي على استدامتها اقتصاديا[٢].

وهذا الامر يتفق مع توجه منظمة العمل الدولية الى المساواة بين الجنسين فمن خلال رؤيتها الى العمل اللائق لكل من الرجال والنساء لغرض احداث تغيير مؤسسي واجتماعي يحقق النمو والانصاف وهذا يتفق مع معايير منظمة العمل الدولية من تعزيز معايير العمل، وتوفير فرص العمل، وتحقيق الحماية الاجتماعية بوسيلة الضمان الاجتماعي، مع وجود الحوار الاجتماعي الثلاثي من منظمة العمال واصحاب العمل والدولة[٣].

وبالتالي يتبين ان هناك توافق بتوجه هدف التنمية المستدامة العاشر للأمم المتحدة مع منظمة العمل الدولية والتي تبغي الى تحقيق المساواة بين العمال سواء على مستوى الفرص او التعليم والمهارات او على مستوى النوع(الجندر) او العرق بالأخذ بالمعايير الاربعة من التشغيل وتعزيز الحقوق والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

(١) مكتب العمل الدولي، العمل اللائق من اجل التنمية المستدامة، مصدر سابق،ص٦.
(٢) المصدر ذاته: ص٣.
(٣) منظمة العمل الدولية، "عالم العمل"، *مجلة منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي ، بيروت* ،ع٦٢، (٢٠٠٨): ص٣٢.

II.ب.٤. الفرع الرابع

التحديات والمعالجات

ان ما يشهده عالم العمل من تحديات كثيرة اثرة وقعها على الطبقة العمالية بسبب الاحداث المتصارعة في العالم ونحن نعيش في هذا العصر الذي يشهد العولمة ومن مخرجاتها الثورة الصناعية الرابعة، الا ان هناك من التحديات التي قد تكون من الاسباب التي تدعوا الى تحقيق العمل اللائق وفق ما تصبوا اليه اهداف التنمية المستدامة وفي المقابل هناك من المعالجات التي تعزز الارتقاء بهما وهي فقي الفقرات ادناه:

الفقرة الاولى: التحديات، هناك مجموعة من التحديات نذكرها على النحو التالي:

١ـ ضعف التنفيذ والرقابة على تطبيق القوانين

ان من اكثر المشكل التي يواجها قوانينا هو عدم تطبيق القوانين بالشكل الصحيح اما جهل بالقانون وهذا لا يمكن الاعتذار به او التحايل على القانون ، على الرغم من وجود قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣، وبذلك نجد هناك قطاع كبير غير نظامي يعمل في سوق العمل ولكنه غير منظم ، على الرغم من تنظيم المشرع وشمل كل القطاعات بالحماية القانونية من العاملين للحساب الخاص والباعة المتجولين، وان ما دلت عليه النصوص القانونية في قانون العمل والضمان الاجتماعي هو لتحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة الا ان ضعف الرقابة من سلطات التفيش لوزارة العمل او من منظمات العمال او اصحاب العمل جعل كثير من العمال خارج ولاية قانون العمل والضمان الاجتماعي.

٢ـ هيمنة القطاع غير النظامي على سوق العمل

ان ما يشهده سوق العمل من سيطرة قطاع كبير غير نظامي يعمل فيه كثير من العمال سواء من الرجال او من الاطفال او من النساء او العاملين للحساب الخاص دون الحماية القانونية من عمل لساعات طويله واجور مدنية وتعصف بهم الامراض المهنية واصابات العمل ولمستقبل مجهول بعدم وجود مرتب تعاقدي يواجه مصاعب الحياة والمرض.

٣ـ نقص الوعي بحقوق العمال

ان ما نجده على ارض الواقع من نقص الوعي بحقوق العمال وانما توجه الذهن الى الوظيفة العامة(القطاع العام) بدلا من القطاع الخاص على الرغم من وجود قوانين تنظمهم سواء اكان قانون العمل او قانون الضمان الاجتماعي او قانون التجارة او الاستثمار، وضمنت لهم حقوق مقاربة او قد تفوق العمل في القطاع العام للدولة.

الفقرة الثانية: المعالجات، هناك مجموعة من المعالجات نذكرها على النحو التالي:

١ـ تعزيز الرقابة العمالية

وهنا يكون مد الرقابة وتطبيق احكام القانون من خلال اطراف ،الاول، اصحاب العمل فمن خلال السلطة التي يمتلكها صاحب العمل(التبعية القانونية) الاشراف والرقابة والتوجيه وتطبيق احكام القانون من خلال الالتزامات التي وضعها القانون على عاتقه، اما الدور الثاني، فهو يكون لمفتش قانون العمل وبالإمكان مد ولايته الى كل القطاعات النظامية وغير النظامية ومن ثم الشمول بأحكام القانون، وكذلك الدور الثالث للنقابات العمالية من دور ضاغط في تطبيق القانون واستحصال الحقوق، والدور الرابع للقضاء في قول الفصل في تطبيق احكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

٢ـ دمج القطاع غير النظامي مع القطاع النظامي

ان قطاع عريض مثل القطاع غير النظامي يحتاج الى دمجه مع القطاع النظامي من خلال ما تتبناه الدولة من سياسة لشمول كل القطاعات بأحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي والتي تحتاج الى تشريعات فرعية (تعليمات) من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتحدد منهم العاملين في القطاع غير النظامي ومن تصحيح اوضاعهم القانونية ومن ثم الشمول بالقانون الضريبي وقانون العمل والضمان الاجتماعي من خلال وضع رؤية مشتركة من قبل الدولة ومنظمات العمال واصحاب العمل.

٣ـ تكثيف حملات التوعية بحقوق العمال واصحاب العمل

ان ما تحتاجه الطبقة العمالية واصحاب العمل من تكثيف الجهود الكبيرة التوعية للارتقاء بأطراف علاقات العمل وهذا يكون من خلال تعزيز الجهود الاعلامية واللقاء باهل الاختصاص من خلال القنوات الفضائية او وسائل التواصل الاجتماعي او عمل حلقات نقاشية او ملتقيات علمية او عمل مطويات او فرق تطوعية او بوسترات او اعلانات تبين حقوق العمال واصحاب العمل.

الخاتمة

لا بد لنا في ختام هذ البحث أن نحدد أهم الاستنتاجات والتوصيات التي خلصنا إليها في نقطتين وكما يأتي :-

أولاً:- الاستنتاجات :- أفضى البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها :-

١- ان مصطلح العمل اللائق الذي اتت به الشرعة الدولية لمنظمة العمل الدولية من معطيات ماهي الا غطاء قانوني لمد كل الفئات العاملة في القطاعات كافة النظامية وغير النظامية بالحماية الاجتماعية وبذلك يكون مزيد من الضمانات للعمال العاملين في سوق العمل.

٢- ان تشغيل القوى العاملة تكون في نطاق العمل اللائق تكون بشكل اوسع لتشمل العاملين في القطاع غير المنظم بالإضافة الى الدعم التدريبي والمالي وتنظيم الاسواق مما يخدم القوى العاملة وسوق العمل .

٣- ان تعزيز الحقوق في نطاق العمل اللائق جاء معزز لحقوق الطبقة العمالية بل ذهب الى اكثر من ذلك والخروج من قانون علاقات العمل ليشمل فئات واعمال لم تكن مشمولة بأحكام القانون مما وسع من دائرة الحماية القانونية للعمال، فنجد في حال لم يشمل بقانون العمل فمن الممكن الشمول بقانون الضمان الاجتماعي.

٤- ان حق التنمية المستدامة من الحقوق التي تبنتها الجيل الثالث للحقوق والتي تركز حقوق التضامن والتنمية وتحقيق بيئة نظيفة ومستدامة لتكمل عمل الجيل الثاني للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من حق العمل والضمان الاجتماعي لتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بل ذهبت التنمية المستدامة الى وضع ضمان المحافظة للأجيال الحالية والمستقبلية.

٥- ان تحقيق النمو الاقتصادي لا يكون الا من خلال تطبيق معايير العمل لكل القطاعات العاملة في القطاع النظامي وغير النظامي وتوفير المتطلبات الاساسية للحفاظ على القوى العاملة ومن ثم الشمول بقانون العمل او على الاقل الشمول بقانون الضمان الاجتماعي ليؤدي في النهاية الى تحقيق التنمية المستدامة.

٦ـ يتبين ان هناك توافق بتوجه في هدف التنمية المستدامة العاشر للأمم المتحدة مع منظمة العمل الدولية والتي تبغي الى تحقيق المساواة بين العمال سواء على مستوى الفرص او التعليم والمهارات او على مستوى النوع(الجندر) او العرق بالأخذ بالمعايير الاربعة من التشغيل وتعزيز الحقوق والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

ثانياً :- التوصيات :- في ضوء الاستنتاجات أعلاه ، نتمنى على المشرع العراقي ما يأتي :-

١- ندعو المشرع العراقي الى اصدار قوانين تنظم العاملين في القطاع غير النظامي لتلك تنظيمات او النقابات او التعاونيات لتكون مختصة بالدفاع والتعاون عن هذه الشريحة المهمة في المجتمع مما يرفد سوق العمل بطاقات كبيرة.

٢ـ تبني الدولة سياسة حوارية من قبل الدول ومنظمات اصحاب العمل ومنظمة العمال لغرض الارتقاء بكل قطاعات العمل النظامية وغير النظامية لأنها جميعا تدعم سوق العمل والاقتصاد القومي من خلال تعزيز التعليم والمهارات.

٣ـ تعزيز دور وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال مراكز التدريب المهني في القطاع العام او الخاص ويكون بالاهتمام بالتعليم للشباب والكبار لدعم وموائمة سوق العمل مع الاخذ بالجانب الموازي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية والاهتمام بها من خلال الربط بينهما والموائمة بين هذه المخرجات واحتياجات سوق العمل

٤ـ ان يكون لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية دور لتعزيز دور مفتش قانون العمل من خلال تأهيل وتدريب المفتشين بأعلى المستويات وزيادة اعدادهم لتمكينهم بمد ولايتهم الى كل القطاعات النظامية وغير النظامية ومن ثم الشمول بأحكام القانون.

٥ـ ندعو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى اصدار تشريعات فرعية (تعليمات) لتحدد منهم العاملين في القطاع غير النظامي ومن تصحيح اوضاعهم القانونية .

٦ـ تعزيز الجهود الاعلامية واللقاء باهل الاختصاص من خلال القنوات الفضائية او وسائل التواصل الاجتماعي او عمل حلقات نقاشية او ملتقيات علمية او عمل مطويات او فرق تطوعية او بوسترات او اعلانات تبين حقوق العمال واصحاب العمل.

المصادر

أولا: الكتب باللغة العربية

١. احمد فتحي سرور، *نظرات في عالم متغير*،ط١، مصر: دار الشروق، ٢٠٠٣.
٢. د. امل شربا ود. زهير حرج، *قانون العمل*، سوريا: منشورات جامعة دمشق، ٢٠١٧.
٣. د. رعد سامي عبد الرزاق التميمي، *العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي*،ط١، الاردن: دار دجله، ٢٠٠٨.
٤. د. صبا نعمان رشيد، *قانون العمل*، بغداد: دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٢٣
٥. د. عماد حسن سلمان، *شرح قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥*، بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٧.
٦. د. محمد حسن دخيل، *اشكالية التنمية الاقتصادية المتوازنة" دراسة مقارنه*، ط١، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩.
٧. مارك جي ايستن وادريانا ريجك بهوفاك، *الاستدامة ادارة وقياس التبعات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية للممارسات المؤسسية*، كتاب في دقائق، الامارات: قنديل للنشر والتوزيع ، ٢٠١٦.

٨. مجموعة مؤلفين، *الاقتصاد اليوم كيف يعمل؟*، ترجمة د. هاني صالح، الرياض: مكتبة العبيكان، ٢٠٠٨.
٩. د. يوسف الياس، *أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل(رؤية تحليله بمنظور مستقبلي)*، ط١، عمان: دار وائل للنشر، ٢٠٠٦.

ثانيا :الرسائل والاطاريح الجامعية:

١. احمد عباس البديع، "تدخل الدولة ومدى اتساع مجالات السلطة العامة"، رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية حقوق القاهرة، ١٩٧١.
٢. علي حمزة عباس، "دور الامم المتحدة في التنمية المستدامة في العراق بعد عام ٢٠٠٣"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق الجامعة الاسلامية لبنان، بيروت، ٢٠٢٠.
٣. د. محمد مبارك حجير، "الضمان الاجتماعي ـ دراسة مقارنه"، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية حقوق بجامعة القاهرة، دار الهنا للطباعة والنشر، ١٩٥٦.

ثالثا : البحـــوث والـــــدوريات:

١. "اهداف التنمية المستدامة اصلاحات جوهرية"، *منشورات وزارة التخطيط، مديرية المطبعة الجهاز المركزي للإحصاء، بغداد*، (٢٠١٧).
٢. تقرير منظمة العمل الدولية، "الاقتصاد غير المنظم والعمل اللائق القضايا والمفاهيم الرئيسة"، *منشورات منظمة العمل الدولية ، جنيف*، (٢٠١٣).
٣. منظمة العمل الدولية، "اعلان منظمة العمل الدولية بشان العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة"، ط ١، *منشورات منظمة العمل الدولية، دورته ٩٧، جنيف، سويسرا*، (٢٠٠٨).
٤. منظمة العمل الدولية، ""قاموس مصطلحات"، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم"،ط١، *بيروت، لبنان*، (٢٠٠٩).
٥. مكتب العمل الدولي، "العمل اللائق من اجل التنمية المستدامة"، *من منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا*، الدورة ٣٣، (٢٠١٥).
٦. منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، "الشباب والمهارات تسخير لمقتضيات العمل"، ط١، *اليونسكو*، (٢٠١٢).
٧. منظمة العمل الدولية، "استنتاجات بشان مهارات من اجل تحسين الانتاجية ونمو العمالة والتنمية"، ط١، *منشورات منظمة العمل الدولية* ، (٢٠٠٩)
٨. منظمة العمل الدولية، "عالم العمل"، *مجلة منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي ، بيروت* ،ع٦٢، (٢٠٠٨).
٩. د. يوسف الياس، "مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين، منشورات منظمة العمل العربية"، *القاهرة*، العدد(١١)، (١٩٩٧).

رابعا: القوانين:

١. دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.
٢. قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
٣. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم(١٨) لسنة ٢٠٢٣.
٤. قانون حماية وتحسين البيئة رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٩.