

## ضمانات السلطة الادارية ومبدأ مساواة الفرص للعامل العراقي

الطالبة. هاجر يونس عبدالله الياصري

الأستاذ المشرف الدكتور عبدالله بهارلوني

جامعة الأديان والمذاهب / كلية القانون / فرع القانون

### الملخص:

يقينا وبلا شك إن الضمانات الدستورية والقانونية ذات أهمية بالغة ، ويعتبر الحق في العمل والتوظيف من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، فهو حق اقتصادي اجتماعي مزدوج ، لأن العمل المنتج ليس مجرد حق اقتصادي يساعد في توليد الدخل فحسب بل هو في الوقت نفسه حق اجتماعي اساسي لأنه يحمي الانسان من حالة التعتل التي تؤثر في وضعيته الاجتماعية وتؤثر سلباً في معنوياته .

وتعد الفئات العمالية الضعيفة من المشاكل المهمة التي تواجهها المجتمعات في البلدان وفي بلادنا ايضا، فهناك في كل مجتمع بعض الأفراد الذين أكثر عرضة من الآخرين للاعتداءات والمخاطر، إما نتيجة الجنس أو النوع أو السن أو الإعاقة ، لذا فقد وضعت كل من المرأة والطفل والمعاق في مجال الفئات الضعيفة التي تحتاج إلى ضمانات حماية ، ورعاية وقائية ، تكفل لهم حقوقهم الإنسانية ، وتضمن لهم تعزيز مكانتهم في المجتمع ، وتتيح لهم فرص أكبر في مجال العمل دون تمييز أو استغلال .

وبما إن الحق في العمل في القوانين الوضعية هو التزام الدولة بتوفير منصب عمل للراغبين من رعاياها وكذلك التزام الدولة بحماية علاقات العمل من تجاوزات وتعسف أرباب العمل وتوفير كل ما له علاقة بالعمل من تنظيم الأجر والحماية الاجتماعية ، لذا أقر الدستور العراقي بموجب المادة (٢٢) منه الحق في العمل كحق دستوري مضمون لكل العراقيين، واحال تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل للقوانين التي يجب ان تبنى على أسس اقتصادية وقواعد العدالة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: (ضمانات السلطة الإدارية، مساواة الفرص للعامل العراقي).

## Administrative authority guarantees and the principle of equal opportunities for the Iraqi worker

Hajar Younis Abdullah Al-Yasiri

Supervising Professor Dr. Abdullah Baharlioni

University of Religions and Sects / Faculty of Law / Branch of Law

### **Abstracts:**

Certainly, and without a doubt, the constitutional and legal guarantees are of great importance, and the right to work and employment is considered one of the most important economic and social rights. A person suffers from a state of idleness that affects his social status and negatively affects his morale.

Vulnerable groups of workers are among the important problems that societies face in countries and in our country as well. In every society there are some individuals who are more vulnerable than others to attacks and risks, either as a result of sex, gender, age or disability. Therefore, women, children and the disabled have been placed in the field of Vulnerable groups that need guarantees of protection and preventive care that guarantee their human rights, guarantee them the strengthening of their status in society, and provide them with greater opportunities in the field of work without discrimination or exploitation.

And since the right to work in statutory laws is the obligation of the state to provide a job position for those who wish to be its citizens, as well as the obligation of the state to protect work relations from abuses and arbitrariness of employers and to provide everything related to work such as organizing wages and social protection, so the Iraqi constitution was approved under Article (٢٢) thereof The right to work is a guaranteed constitutional right for all Iraqis, and the regulation of the relationship between workers

and employers has been referred to laws that must be built on economic foundations and rules of social justice.

Keywords: (guarantees of the administrative authority, equal opportunities for the Iraqi worker).

### الفرع الاول : ضمانات السلطة الإدارية للعامل العراقي

تعتبر الإدارة من المسائل الهامة في إدارة المشاريع التي تكتنف بين جوانبها عمالا من فئات ودرجات متفاوتة ومتعددة وبأعداد كبيرة، وتعتبر السلطة الإدارية من الأمور الثابتة والمستقر عليها بنص القانون، لصاحب العمل في إدارة المشروع وتنظيمه<sup>(١)</sup> ، وتعد هذه السلطة المعيار الأدق والمميز بعلاقة العمل بما يفرضه ويرتبه ويميزه عقد العمل من عنصر التبعية، من قبل العامل لصاحب العمل قانونا<sup>(٢)</sup>.

ولعل من أهم الضمانات هي ما يلي :

#### أولا : الصفة الجماعية

تعتبر استمرار العمل واستقراره وثباته في أي مشروع ، مساعد على الحفاظ على بيئة العمل، وأمن المشروع، وهذه أصبحت من المسائل التي تمنح الصفة الجماعية لعمال المشروع وهو يعتبر كفريق يشارك فيه العمال والإدارة لتحقيق غرض الذي تم التخطيط له في الاتفاق عليه بينهما، وبشرط أن يسود هذا العمل تحقيق الثبات والاستقرار وحماية العامل وضمان الاستيفاء لحقه<sup>(٣)</sup> .

ومن الضمانات الإدارية للعامل هي تحقيق ضمانه لتسهيل مهام الأحكام وقواعد العمل، إذ أوجب على صاحب العمل إن الأوامر تكون بشكل وثيقة مكتوبة ليتم تنفيذ العمل الذي يكون متخذا التنفيذ العملي، بعد استيفاء الشروط المعينة<sup>(٤)</sup>، وإلزام صاحب العمل بأن يضمن تنفيذ هذه الوثيقة بجميع تفاصيل المسائل التي لم يوردها القانون، أو لم ترد في التعليمات التنفيذية أو لم ترد في العقد، أو جاءت في القانون بشكل عام وترك القانون التفاصيل ينظمها كل مشروع وحسب ظروف عمله وأحواله كتضمنين الوثيقة المعلنة تصنيف العمال ، ودرجاتهم ، ونظام الانضباط للعمال وبيان مواعيد الوفاء بالأجر<sup>(٥)</sup>.

ويلاحظ إن المشرع قد ألزم من خلال قانون العمل النافذ صاحب العمل بذكر تفاصيل تختص بتشغيل النساء والأحداث<sup>(٦)</sup> .

### ثانيا : الإدارة المشتركة

توجب فكرة الاشتراك في الإدارة من قبل العمال ، وإن لم تكن متساوية في كل الأنظمة بين الدول، إلا أنها نسبية بين نظام ونظام آخر، إلا أن المشاركة في الإدارة هي من الضمانات المشتركة لضمان استمرار المشروع وضمان حق العامل كونه غاية المشروع وهدفه الأسمى ومبتغاه في تحقيق فائدة الفرد والمجتمع بأسره على حد سواء<sup>(٧)</sup> .

ولقد عرف الفقه القانوني المشاركة العمالية في إدارة المشروع بأنه "التعاون بين عنصري الإنتاج" المتمثل بالعمال ورأس المال، والمتمثل بصاحب العمل، أو من يمثله إدارة المشروع بحيث لا ينفرد به أحدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال ممن يتم اختيارهم بطريقة حرة ومباشرة ، وديمقراطية بالمساهمة الفعلية في إدارة وتنظيم المشروع<sup>(٨)</sup> .

كما إن مساهمة العمال في إدارة المشروع لضمان حق العامل ، الذي تضمنه الإدارة للعامل يكون مؤكدا إلى إن العمال هم على رأس الإدارة للمشاركة مع صاحب العمل ليضمنوا حقوقهم من خلال ممثليهم وذلك من خلال ما أناطه القانون بقواعده وأحكامه من صلاحيات لمجلس الإدارة بحكم العضوية المشتركة فيه<sup>(٩)</sup> ، ولضمان الحقوق وتأكيدا إداريا هو اتخاذ القرارات الإدارية بالأكثرية المطلقة للأعضاء الحاضرين<sup>(١٠)</sup> ، وهذا يؤكد على الإلتزام على حق العامل من قبل إدارة المشروع ( سابقا كان رئيس المشروع أو صاحب العمل )، مطلق اليد، أي إن رئيس المشروع كانت له الصفة الغالبة ، وهي الصفة المزدوجة ، ألا وهي ملكية المشروع والسيادة على العمل ، وهذا ما كان يفرضه عقد العمل ثم تطور ، وفي إتجاه ديمقراطي لتصبح السلطة مشتركة في إدارتها بين صاحب العمل من جهة ، والعمال أو ممثليهم من جهة أخرى<sup>(١١)</sup> .

ولقد كانت الصورة الواضحة للعيان والمثالية والتي كانت سائدة ، هي إطاعة أوامر صاحب العمل التي يصدرها وتنفيذها من قبل العامل بدقة ودون نقاش أو إعتراض، إلا إذا خالفت ما مقرر بالقانون أو الاتفاق ، حيث إن العامل هو أحد عناصر الإنتاج ، ويقتصر حق العامل على الأجر المسمى في عقد العمل أو المتفق عليه بين صاحب العمل والعمال مسبقا، والذي يكون مقابل الجهد

أو العمل المقدم أو المؤدى، وتعرف المشاركة العمالية في إدارة المشروع بأنها "النظام الذي يثبت فيه لعنصر العمل في المشروع دورا في وظيفة صاحب العمل بمظهريها، السلطة، والمفاوضة"، ويظهر هذا التعريف دور العمال بالمشاركة في إدارة المشروع وأرباحه<sup>(١٢)</sup> .

كما تعرف المشاركة بأنها "التعاون بين عنصري الإنتاج المتمثل بالعمل ورأس المال في إدارة المشروع حيث لا ينفرد به أحدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال، ممن يتم إختيارهم بطريقة حرة ومباشرة ، بالمساهمة الفعلية في إدارة وتنظيم المشروع"<sup>(١٣)</sup> ، وللتأكيد على ضمان حقوق العمال الإدارية والمشاركة فيها ، في إدارة المشروع الذي يحمل الجمع بين المسائل المتعلقة بتنظيم العمل من جهة وبين الاشتراك بصفة إستشارية في المسائل الاقتصادية من جهة أخرى<sup>(١٤)</sup> ، إذ يتم صنع القرارات مناصفة بين صاحب العمل من جهة وبين ممثلي العمال من جهة أخرى، والعمل على إكمال المشروع وتنفيذه وتحقيق الغاية منه بصورة متناسبة ومشاركة، وذلك كون ممثلي العمال يملكون مقاعد في سلطة الإدارة ما يؤهلهم لذلك<sup>(١٥)</sup> ، هذه هي من الضمانات التي يتساوى جميع عمال المشروع بدون استثناء أو تمييز وهذه ضمانات لحقوق العمال ، والحفاظ عليها حاضرا ومستقبلا .

إلا أنه أحيانا تقتضي الحاجة الماسة ، ولأجل مصلحة المشروع ، تمكين صاحب العمل ومنحه سلطة تعديل عقد العمل ، حيث إنه غالبا ما يتعرض المشروع لمعوقات تؤثر كثيرا على مراحل ازدهار المشروع تؤدي إلى انتعاشه ، أو يواجه مراحل كساد تؤدي به إلى الركود أو إلى الانكماش<sup>(١٦)</sup> ، هذا ما نص عليه قانون العمل وإجازة رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي في إمكانية تعديل عقد العمل من قبل الإدارة فيما إذا حصلت هذه الأحوال والظروف التي تقدمت آنفا .

بيد أن القانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، لم يرد فيه حكم لمثل هذه الحالة ، فإنه أجاز ضمنا لصاحب العمل تكليف العامل بغير الذي جرى الاتفاق عليه مع إدارة المشروع، بسبب ما يمر به من ظروف طارئة أو قوة قاهرة إلا أنه وضمانا ومراعاة لعدم وقف المشروع، وضمانات لحق العامل اشترط القانون على الإدارة أن لا يتعرض العامل لأي ضرر للحصول على حقه<sup>(١٧)</sup> .

ويعد أخطر ما يمكن أن تتخذه الإدارة من قرارات، أو من قبل صاحب العمل، وهي قضية تقليص أو تصفية عقود العمل، ولما تتسم به هذه المسألة من خطورة إذا ما استغلت الاستقلال

الخاطئ والسلبى ، فعلى الأغلب الأعم تلجأ التشريعات إلى الرقابة الإدارية عليها، ولضمان الحفاظ على مصادر دخل العمال المعتمدة منها لديمومة معيشتهم، لأجل اتخاذ إجراء حازم وحاسم لإيقاف مثل هذه القرارات<sup>(١٨)</sup> .

### ثالثاً : نظام العمل الداخلي (لائحة تنظيم العمل)

لضمان سهولة فهم أحكام العمل، وبهدف توطيد نظام العمل واستمراره غالباً ما يدفع بإدارة المشروع ، أو صاحب العمل إلى توثيق الأحداث والأوامر، بشكل وثيقة واضحة ومكتوبة للبيان والإثبات لحق العامل وحق صاحب العمل على حد سواء، وهذا ما يسمى بالنظام الداخلي<sup>(١٩)</sup> ، وهذا النظام يوضع من قبل صاحب العمل ليتم تنظيم تنفيذ العمل وتنظيم سلوك العمال في المشروع بشكل وثيقة مكتوبة ويصبح هذا النظام نافذاً بعد استيفاءه لجميع الشروط<sup>(٢٠)</sup> .

ويحق لصاحب العمل تضمين هذه الوثيقة جميع المسائل التي تتعلق بنظام العمل ، التي ترد في القانون أو التعليمات أو داخل العقد<sup>(٢١)</sup> ، وقد ألزم المشرع العراقي صاحب العمل بتضمين هذه الوثيقة أو النظام الداخلي بعض التفاصيل الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء<sup>(٢٢)</sup> ، وألزمه ببعض التفاصيل المتعلقة بالسلامة المهنية والصحية، وخاصة العمال الذين يشتغلون بالمواد الكيميائية والخطرة، وعمال المحاجر والمقالع<sup>(٢٣)</sup> .

وبهذا الشأن وفي قرار لمحكمة التمييز<sup>(٢٤)</sup> ، "ألزم العامل بإطاعة الأوامر التي يصدرها صاحب العمل أو من يمثله ، وهذا الإلزام موقوف على تعرض العامل أو أحد من زملائه من العمال، لخطر الموت أو الإصابة<sup>(٢٥)</sup> ، وهذا ما ألزمه القانون للإدارة ، بأن تحافظ على العامل وعدم تعريضه للخطر أو ازدياد احتمالاته بما لا يتفق مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد ، وألزمت الإدارة من قبل القانون بتوفير ضمانات السلامة المهنية والصحية ، وجميع الاحتياطات اللازمة لتحسين العامل أثناء العمل<sup>(٢٦)</sup> ، وكذلك ألزمت الإدارة بإزالة أي خطر جسيم بالإمكان تهديد سلامة العامل وصحته ومكن القانون العامل من إنهاء عقد العمل، بإرادته المنفردة، وبدون إنذار سابق، شرط إثبات إن الإدارة كانت تعلم علم اليقين بوجود هذا الخطر ولم تعمل على إزالته<sup>(٢٧)</sup> .

الفرع الثاني : ضمانات حق العامل في مبدأ مساواة الفرص

من مبادئ العدل التي اعتنقها قانون العمل المساواة في المعاملة بين من يقومون بعمل مماثل من أعمال مشروع واحد إذا تساوت مؤهلاتهم ومدة خدمتهم وظروف عملهم، وهذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (٢٣/ ب) التي نص فيها على تكافؤ الأجر عن العمل المتكافئ كذلك قررت الاتفاقية الدولية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ المساواة بين العمال والعاملات في الأجور عن العمل المتماثل، وهو من المبادئ التي اكد عليها قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ في المادة (٤/ ثانيا) حيث نصت على المساواة في الاجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم ، الذي يؤدي في ظروف متماثلة، فالمساواة واجبة بين عمال صاحب العمل وعمال المقاول الذي يعهد إليه بعمل من أعماله أو بجزء منها في منطقة عمل واحدة في جميع الحقوق، فإن هذه المساواة أوجب بين عمال صاحب العمل أنفسهم<sup>(٢٨)</sup> .

كما ان الدعوة الى مبدأ المساواة لا يراد بها ان يأخذ الصفة المطلقة وانما هي المساواة النسبية ، لان بعض الاعمال تتطلب من الشخص الذي يؤديها ذكراً او انثى، او ان يكون بعمر معين، او اجادة لغة خاصة او دين معين، كما هو الحال بالنسبة للمؤذن في الجامع وعلى هذا الاساس فإن مبدأ المساواة لا يمكن تحقيقه الا حين يتساوى الافراد في ظروفهم، ومراكزهم الواقعية والقانونية<sup>(٢٩)</sup> .

وتقع على عاتق النصوص الدستورية الدور الأكبر والفعال في حماية الحريات والحقوق العامة بشكل عام، وضمان مبدأ المساواة بشكل خاص، فالنصوص المؤكدة لمبدأ المساواة لها قيمة رفيعة المستوى، كونها متعلقة بشخص الإنسان، وهذا يجعل مكانها الطبيعي في صلب الدستور، وللمكانة السامية لهذا المبدأ فقد جعلت الأعم الأغلب من الدول الديمقراطية إلى وضع جل اهتمامها به ، وإصدار هذه النصوص في صور إعلانات دستورية<sup>(٣٠)</sup> .

حيث أكد الدستور على مساواة جميع الأفراد أمام القانون على أن "العراقيون متساوون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي، أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي"<sup>(٣١)</sup> .

وكذلك فقد نص الدستور وأكد على مبدأ المساواة في تكافؤ الفرص بين العراقيين جميعاً، وكما يلي "تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين ، وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك"<sup>(٣٢)</sup> ، كما نص الدستور في مواده والذي جاء مؤكداً على حق الأفراد كافة في الحياة والحرية والأمن، وكما يلي: "لكل فرد الحق في الحياة والأمن والحرية، ولا يجوز الحرمان من هذه الحقوق أو تقييدها إلا وفقاً للقانون، وبناءً على قرار صادر من جهة قضائية مختصة"<sup>(٣٣)</sup> ، وكذلك المادة (١٧) منه جاءت مؤكدة على حق كل فرد في الخصوصية الشخصية، كما جاءت المادة (٢٠) لتبرز حق جميع الأفراد رجالاً ونساءً في المشاركة بالأمور العامة والحقوق السياسية ، وقد عالجت المادة (٤٦) على عدم جواز المس بأبي من الحريات والحقوق التي نص عليها الدستور<sup>(٣٤)</sup> .

ولضمان استيفاء العامل لحقوقه من خلال مبدأ المساواة وبأسرع وقت ممكن وبأبسط الطرق، فإن المشرع قد سهل إجراءات التقاضي في دعاوى العمل<sup>(٣٥)</sup> ، بلا شك إن وقوع النزاع بين صاحب العمل والعامل الذي تابع له، يوجب رفع دعوى، وإلزام دفع الرسوم القضائية، مما يؤدي توقف العامل عن رفعها، لذلك فقد أعفى المشرع هذه الدعاوى من الرسوم القضائية لضمان رفع الدعوى، إذ يمتاز قضاء العمل بنظريته التقليدية وفق منهجية المشرع العراقي وما ورد في نصه في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ بسمات مشخصة حيث تتمثل هذه السمات في تسهيل إجراءات التقاضي المجانية تحديداً للعامل، فالعامل المدعي أو منظمته النقابية يعفى من دفع رسوم الدعوى وفي كافة مراحل التقاضي<sup>(٣٦)</sup> .

كما تستهدف أو تبغي دعوى العمل ضمان حماية العامل ، ولأجله قد يسرت التشريعات إجراءات الدعاوى ، واستتنت حالة الضرورة القصوى والجدية في الأمر ، بشرط أن يكون التأجيل لمدة قصيرة، وهي من الدعاوى المستعجلة وغالبا ما ترد عبارة "يكون نظرها على وجه السرعة"<sup>(٣٧)</sup> .

## الخاتمة

بعد أن أنهينا دراستنا الحالي تحت عنوان: " ضمانات السلطة الادارية ومبدأ مساواة الفرص للعامل العراقي " توصلنا إلى عدة نتائج ونقدم بعض مقترحات نطمح الأخذ بها :

## أولاً : النتائج

١. وجدنا خلال بحثنا انه أكد قانون العمل العراقي النافذ على مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال الذين يقومون بعمل متماثل من أعمال مشروع واحد إذا تساوت مؤهلاتهم ومدة خدمتهم وظروف عملهم حيث أكد الدستور على مساواة جميع الأفراد أمام القانون ونص المشرع في المادة ٤ / ثانيا على أن: "المساواة في الأجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم الذي يؤدي في ظروف متماثلة".
٢. تبين لنا إن الضمانات القانونية ما هي إلا قواعد متفرعة من القواعد الدستورية، ومتوافقة معها والتي تستجيب لها السلطة التنفيذية وتعليماتها بعد إقرارها من قبل السلطة التشريعية وتضع لها الحماية الكافية بعد سنها.
٣. رأينا في حقوق المرأة وضماناتها حظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة، وعدم جواز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا في حالات استثنائية مثلا إذا كان العمل ضروريا أو بسبب قوة أو ظروف قاهرة.
٤. تبين لنا انه حرص المشرع العراقي على رعاية فئات خاصة من العمال على الرغم من انه حرص على تحقيق مبدأ المساواة بالنسبة لجميع هذه الفئات الضعيفة دون التمييز بينهم ، فيقرر حماية أكثر لبعض الفئات الضعيفة من العمال ومنها المرأة فمنح المرأة العاملة بعض الحقوق والامتيازات التي تتلاءم مع وضعها، أو الأطفال حيث أورد أحكاما تتعلق بتشغيل الأطفال فلا يجوز تشغيلهم إلا في أعمال تتناسب مع ظروفهم ، أو بالنظر إلى طبيعة عملهم كعمال المقالع الذي تتطلب طبيعة عملهم الكثير من الجهد وتعرض صحتهم وحياتهم للمخاطر ، لذا فقد حرص قانون العمل العراقي على ضوابط خاصة لحماية هذه الفئة من العمال.
٥. تبين انه يعتبر مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العامل والعاملة من المبادئ الجوهرية لعمل منظمة العمل الدولية سواء على الصعيدين الدولي والداخلي وانطلاقاً من المواثيق الدولية بهذا الخصوص.

## ثانياً : التوصيات

١. لم ينص قانون العمل العراقي النافذ على المساواة بين عمل ذو سمة واحدة من قبل الرجل والمرأة، بل جاءت نصوص عامة حول المساواة، فنقترح المشرع أن يسد الطريق على محاولة أصحاب العمل في التمييز بين الرجل و المرأة في الأجر من خلال تعديل التشريعات ومنع التمييز في العمل وتحقيق الاجر المتساوي للعمل المتساوي.
٢. ندعو المشرع إلى تفعيل قانون العقوبات على كل من يخالف المقررات والأحكام من أصحاب العمل والعمال وتطبيقه من خلال إنشاء لجنة في مجلس النواب تتابع شعبية استثمارات العمل وإتاحة الفرص الكافية للاستثمار لينخرط فيها الشباب العاطل وكل في اختصاصه.
٣. نوصي منح المرأة العاملة اجازة الحمل والولادة مع دفع الاجرد خلال تلك الايام، بغض النظر عن مدة التحاقها بالعمل وحجم المشروع.
٤. نقترح توفير دور حضانة ورياض أطفال قرب محلات العمل.
٥. نقترح أن تحاول نقابة العمال أن تلعب دور هام في المحافظة على العمال الاحداث بسمتها الممثل الواقعي المطالب بحقوقهم.

الهوامش:

١. المواد (٤١/أولا ، ثانيا و١٠٧/أولا) قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
٢. د. صبا نعمان رشيد الويسي، العمل الليلي للعمال، بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، العدد ٣٧، السنة ٢٠٠٥ ، ص ٢٣١ .
٣. د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، دار السنهوري القانونية والعلوم السياسية، ٢٠١٨ . ص ٣١٠ .
٤. د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧ . ص ٥٣ .
٥. المادة ٦٥ قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
٦. المواد ٨ و ١٠٠ من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
٧. د. بدري الناصري، سليمان، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي «دراسة مقارنة»، الناشر: المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٠، ص ٢٣٠ .

٨. د. محمد جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص. ١٦١-٢٦٠ أشارت إلى ذلك، د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، مصدر سابق، ص. ٢٣٧.
٩. المادة ١٠٤ قانون الشركات رقم ٢١ سنة ١٩٩٧.
١٠. مادة ١١٢ / اولاً من قانون الشركات رقم ٢١ سنة ١٩٩٧.
١١. د. محمد عزيز، إقتصاد العمل، مطبعة المارقي، بغداد ١٩٥٨، ص. ٢٣٨.
١٢. د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص. ٣١٠.
١٣. د. أكنم الخولي، الجوانب الاقتصادية لاشتراك العاملين في إدارة المشروعات الاقتصادية، القاهرة، ١٩٧٧، ص ١٤.
١٤. د. محمد جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ٢٦٠.
١٥. د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية، مصدر سابق، ص ٤٨.
١٦. د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية، مصدر سابق، ص ٤٨.
١٧. د. عدنان العابد، و د. يوسف الياس، قانون العمل، ط ١، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٠، ص ١٥٦.
١٨. د. صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٨، ص ٨٤ وما بعدها.
١٩. المادة (٤٣/٣ ثانياً) قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
٢٠. د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٢٣٣.
٢١. تعلق في مكان واضح ظاهر في لوحة الإعلانات بغية إعلام العمال جميعهم، المادة ١٠٧ قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
٢٢. د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، مصدر سابق، ص. ٢٣٤.
٢٣. د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل، مصدر سابق، ص. ٥٣.
٢٤. المادة ٦٥ / ثانياً قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
٢٥. المواد ٨٤ و ١٠٠ قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
٢٦. المادة ١٠٧ / ثانياً قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
٢٧. بقوله : ( "إن الاعتراضات لا سند لها في القانون، ذلك إن تحديد موقع العمل أمر يعود إلى نقد المسؤول الإداري في الجمعية،") الهيئة المدنية الثالثة في محكمة التمييز، رقم الإضراب (٣٣/عمل / ١٩٩٨).
٢٨. د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعيه، ط ٤، القاهرة، ١٩٦١، ص ٣٤١.
٢٩. د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، الجزء الاول، ط ١، ٢٠٠٣، ص ١٣٧.
٣٠. المادة (٤١/٤ ثانياً/ج) قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
٣١. المادة ٤ دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ.
٣٢. المادة ١٦ دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ.

٣٣. المادة ١٥ دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ.

٣٤. المادة ٤٦ دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ.

٣٥. المادة (٤١/ثانيا/د) قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٣٦. المادة (٤٩/اولا/ج) قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٣٧. المواد ١٣٧، ١٤٠ قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى.

#### المصادر:

١. د. أكثم الخولي ، الجوانب الاقتصادية لاشتراك العاملين في إدارة المشروعات الاقتصادية ، القاهرة ، ١٩٧٧.
  ٢. د. بدري الناصري، سليمان، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي «دراسة مقارنة»، الناشر: المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٠.
  ٣. د. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧.
  ٤. د. صبا نعمان رشيد الويسي، العمل الليلي للعمال، بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، العدد ٣٧، السنة ٢٠٠٥.
  ٥. د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري القانونية والعلوم السياسية، ٢٠١٨.
  ٦. د. عدنان العابد، و د. يوسف الياس، قانون العمل، ط ١، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٠.
  ٧. د. محمد عزيز ، إقتصاد العمل ، مطبعة الماروق ، بغداد ١٩٥٨ .
  ٨. د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل ، الجزء الاول ، ط ١ ، ٢٠٠٣ .
  ٩. د. محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، ط ٤، القاهرة ، ١٩٦١.
- الرسائل والاطاريح

١. د. صبا نعمان رشيد الويسي ، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد ، ١٩٩٨، ص ٨٤ وما بعدها .  
الديساتير والقوانين

١. دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

٢. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

٣. قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.

٤. قانون الشركات العراقي رقم ٢١ سنة ١٩٩٧ .

