

ضمانات حق العمل والضمان الاجتماعي على الصعيدين الدستوري والدولي

م.د. رشا خليل عبد

كلية القانون / جامعة ديالى

المقدمة

من المعروف ان العمل يعد حجر الزاوية في هذه الحياة وهو السمة البارزة بين الاحياء ، لكون المعيشة تتوقف عليه وكذلك كل تقدم او حضارة او مدنية ، ويسعى الانسان للعمل ذاتيا ، ولكن قد يعتريه الضعف او العجز او المرض او الشيخوخة ، فينقطع مورد عمله مع استمرار حقه في الحياة ، وهنا تظهر فكرة الحق في الضمان الاجتماعي للتعويض عن العمل ، وهذا هو السبب للربط بين الامرين .

ان دراسة الحقوق من الوجهة القانونية يكون من خلال بحث ما يثبت هذه الحقوق من قوانين ، ففي هذا السياق يقول الاستاذ عبد الرزاق السنهوري واحمد حشمت ابو ستيت في الرابطة القوية بين الحق والقانون (.....لا يمكن تصور وجود قواعد قانونية الا اذا كان هناك مجتمع يدخل افراده في روابط ... كما انه لا يمكن ان توجد روابط وهي تتمثل في شكل حقوق وتحترم الا اذا وجد القانون لينظمها وليقوم على حمايتها من كل اعتداء يقع عليها) . لما تقدم يكون مجال البحث عن حقي العمل والضمان الاجتماعي من خلال اعتبارهما قانونين يحتويان في داخلهما الحقوق الواجب حمايتها من قبل المشرع الوطني اذا كانت النظرة داخلية ، ومن قبل المجتمع الدولي اذا كانت الحقوق الواجب حمايتها تخرج عن النطاق الداخلي للدول ، فتكون النظرة حينئذ دولية .

ولاهمية البحث بموضوع العمل والعمال وما يضمن استقرارهم كونهم يمثلون الغالبية العظمى من سكان اي بلد ، وبتطافر جهودهم تتطور الصناعة والزراعة وغيرها من مجالات الحياة ، وذلك من خلال توجيه جهودهم وحمايتهم وتوفير المستلزمات وما يضمن حقوقهم من سن التشريعات الداخلية والدولية ، والوقوف على تنفيذها ومتابعتها من خلال عمل النقابات والمنظمات المحلية والاقليمية والدولية .

المبحث الاول

التعريف بقانون العمل والضمان الاجتماعي

المطلب الاول

التعريف بقانون العمل

اخذت الدراسات القانونية الحديثة تتجه اكثر فاكثر نحو دراسة القوانين بشكل تضعه في اطاره الاجتماعي العام ، وبما يخدم مصالح الفرد والمجموع (١) ، وبما ان قانون العمل هو احد القوانين الحديثة النشأة كقانون ، فان تطوره ونطاق سريانه من الامور التي يجب الوقوف عليها ، عليه يكون تقسيم هذا المطلب الى فرعين وعلى النحو الاتي : -
الفرع الاول : - تعريف قانون العمل .

الفرع الثاني : - نطاق سريان قانون العمل وطبيعته القانونية .

الفرع الاول

تعريف قانون العمل

عند التطرق الى تعريف قانون العمل نجد بانه لا يوجد هناك تعريف واحد ومحدد له بل عرف قانون العمل باكثر من تعريف بخلاف فروع القانون الاخرى بوجه عام ، والسبب في ذلك يعود الى التطور السريع لقواعد هذا القانون (٢) ، مما جعل وجود تعريفات متعددة منسجمة مع مفاهيم اصحابها ومواقفهم وتحليلاتهم لوجه التطور التي انتهى اليها هذا القانون فمنهم حصرها في اطار العقد مثل كابتان فعرفه (هو تلك القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن تنفيذ عقد العمل بين العامل وصاحب العمل) . وهناك التعريف الاقتصادي والذي يذهب الى ان قانون العمل هو (جملة من القواعد التي تحكم علاقة المشروع بالايدي العاملة فيه كالايجور وتنظيم الانتاج والتعاون داخل المشروع بين راس المال والقوة المنتجة) . اما التعريف الانساني فعرفه بانه (مجموعة من القواعد التي تهدف الى التخفيف من احوال العمال السيئة تحقيقا للعدالة الاجتماعية) ، ويعرف قانون العمل ، العمل التابع بانه (مجموعة من القواعد القانونية التي تطبق على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين ارباب العمل وبين العاملين تحت اشرافهم مقابل اجر) .

ويعد هذا التعريف من اشمل التعاريف لقانون العمل ، لكونه يحكم العلاقات بين العمال واصحاب العمل ، هذه العلاقة التي قد تكون جماعية والتي تتمثل (بعقود العمل الجماعية) او فردية والتي تكون بين العامل وصاحب العمل وفيها يكون العمل تابع في عمله واشرافه لصاحب العمل .

ومن التعريف نجد ان هناك نوعين من العمل اذا اخذنا بمفهوم المخالفة (عمل تابع) و(عمل مستقل) ، كعمل الطبيب في عيادته او المحامي في مكتبه فعمل هؤلاء مستقل ولا يخضع لاشراف ومتابعة ، مثلما هو الحال في العمل التابع وبالتالي فانهم لا يخضعون لقانون العمل بل لقوانين اخرى تنظم عملهم .

الفرع الثاني

معيار سريان قانون العمل وطبيعته القانونية

اولا : معيار سريان قانون العمل : -

بعد التطرق الى تعريف قانون العمل فانه لا بد من الوقوف على كيفية سريان هذا القانون وما هو المعيار الذي بموجبه يمكن اعتبار ان فلانا عاملا او لا ، هنالك اكثر من نظرية واتجاه عالجت نطاق سريان هذا القانون ، فمنها العمل التابع المأجور اي الذي يكون تحت اشراف سلطة جهة اخرى ، والذي يكون بمقابل اجر وهذا المعيار هو الاساس وتسمى تبعيته بالتبعية القانونية والتي تنصرف الى خضوع العامل لتوجيه واشراف الجهة التي يعمل لديها والتزامه بالتعليمات الصادرة عن هذه الجهة وتعرض العامل للجزاءات في حالة الاهمال والتقصير .

هذا ومن الجدير بالذكر انه لم يحدد مواصفات وماهية المواصفات الخاصة بالاشراف والتوجيهه لا بالقانون العراقي ولا غيره من القوانين ، وبناءا على ذلك قد يكون هذا الاشراف من الناحية الفنية ، اي ان صاحب العمل يمارس اشرافا مباشرا وكاملا من الناحية الفنية ،

كون ان صاحب العمل ملما بكل تفاصيل هذا العمل لذا يطلق على هذا النوع من التبعية (التبعية الفنية) .

ولكن قد لا يمكن لصاحب العمل في حالات كثيرة ان يكون ملما بالعمل من ناحيته الفنية ودقائق الامور فيه ، بل قد يكون اشرافه منصب على الظروف الخارجية للعمل ، لذلك يطلق على هذا النوع من الاشراف (بالاشراف الاداري) والذي ينظم به اوقات الدوام وقاعد الالتزام بالدوام واجراءات التفتيش للعمال .

وهناك التبعية المؤسساتية التي توجد في المشاريع والمؤسسات الكبيرة ، وتتحقق هذه التبعية بمجرد ثبوت احقية صاحب العمل في الاشراف والتوجيه حتى ولو لم تتحقق مسالة الاشراف الفعلي على العمل ومثالها (مدير فرع لشركة في ديالى والتي يوجد مركزها الرئيسي في بغداد) .

كذلك التبعية الاقتصادية والتي يكون فيها العامل خاضعا اقتصاديا لصاحب العمل ويعتمد في المعيشة على صاحب العمل باعتباره المصدر الرئيسي في علاقة العامل بصاحب العمل ، وان هذه الاخيرة دائما تقتزن بالتبعية القانونية التي تعتبر اساسا لسريان قانون العمل في علاقتها بصاحب العمل ، والسؤال الذي يطرح نفسه ما الحكم لو توفرت التبعية الاقتصادية فقط ؟

ان هذه التبعية لا تكفي لسريان قانون العمل الذي تتوفر فيه التبعية الاقتصادية فقط ، لان العامل في هذه الحالة لا يحمل صفة العامل لكي يطبق عليه قانون العمل وذلك لانعدام التبعية القانونية ، وبناءا على ذلك لتطبيق التبعية الاقتصادية يجب توافر عنصرين الاول ان من يؤدي العمل يجب ان يكون تابعا اقتصاديا على الطرف الاخر ، والثاني ان من يؤدي العملية يبذل كل نشاطه لحساب الطرف الاخر و عليه فان العامل المنزلي الذي يعمل في منزله لحساب جهة اخرى دون ان يكون تحت اشراف تلك الجهة فانه لا يعد عاملا بموجب قانون العمل .

لكل ما تقدم فان المعيار الدقيق والمتبع هو الاخذ بالتبعية القانونية ، الا اننا نلاحظ في بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي انه سن قانون حماية العمال المنزليين مما جعلهم يدخلون ضمن نطاق احكام قانون العمل.

ثانيا : الطبيعة القانونية لقانون العمل : -

اختلف الفقه حول طبيعة قانون العمل فمنهم من ذهب الى القول الى انه قانون خاص غير انه يرد على ذلك : صحيح ان قانون العمل كان جزءا من القانون المدني الا انه استقل بعد النصف الثاني من القرن التاسع عشر ، ويضاف الى ذلك ان القانون الخاص يأخذ بمبادئ لا يمكن الاخذ بها في نطاق قانون العمل .

فقاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) لا تطبق في اطار قانون العمل فالقوانين تتجه الى منح العمال حق الاضراب و عليه فلهم الحق في تعديل شروط العقد رغما عن ارادة صاحب العمل.

كذلك (الالتزامات لا تنتقل الى الخلف الخاص) فهذه القاعدة ضمن القانون الخاص وهي لا تنطبق ضمن اطار قانون العمل ، حيث ان عقد البيع الذي يلزم البائع تجاه الاخرين لا يلزم بها المشتري ولا تنتقل اليه هذه الالتزامات ، ولكن في قانون العمل فان صاحب

المشروع الذي يبيع المشروع الى شخص اخر فهذا الاخير يكون ملزم بالاخذ بعقود العمل التي ابرمها صاحب المشروع ، لهذه الاسباب لا يعد قانون العمل قانونا خاصا (٣).
في حين ان هناك من ذهب الى اعتبار قانون العمل (قانون مختلط) ، اي انه يحتوي على قواعد من القانون الخاص واخرى من القانون العام . ويرد على هذا الرأي بان العبرة تكون بالنظر للقواعد الاساسية للقانون وليس بالنظر لكل قاعدة على حدة . والرأي الراجح ان قانون العمل هو قانون من (طبيعة خاصة) ، لتمييزه بخصائص لا توجد بقوانين اخرى وهي :-

- ١ - ان اغلب قواعد هذا القانون هي قواعد ذات اصل دولي ، تولدت نتيجة الاخذ ب(المعاهدات والاتفاقيات) الصادرة عن منظمة العمل الدولية .
- ٢ - تميز قانون العمل عن باقي فروع القانون وبالاخص (القانون المدني ، التجاري ، الجنائي ، والى حد ما القانون الدستوري في الدول ذات الانظمة الدستورية المستقرة) بكونه قانون سريع التبدل والتغيير ، بما يواكب حركة التطور التقني (٤) .
- ٣ - تعد قواعد هذا القانون من القواعد الامرة (اي من النظام العام) والتي لا يمكن الاتفاق على ما يخالفها خصوصا انها تمثل الحد الادنى للحقوق الواجب توافرها للعامل .
- ٤ - فيما يتعلق بتفسير التعارض بين النصوص القانونية او وجود نقص فيها ، فهناك يكون اللجوء الى قاعدة ، التفسير الاصلح للعامل ، اي وجوب مراعاة مصلحة العامل في هذا التفسير ، وتطبيق هذه القاعدة في مجال الحقوق الفردية ، اما في مجال الحقوق العامة فلا تطبق هذه القاعدة لان الغرض منها تحقيق مصلحة المجتمع وهي اولى من المصلحة الفردية وواقع الحال ان قانون العمل قانون مستقل وله طبيعة خاصة لكونه قد استقى بعض قواعده من القانون العام والبعض الاخر من القانون الخاص ، فانفرد بشخصية مستقلة (٥).

المطلب الثاني

التعريف بقانون الضمان الاجتماعي

الفرع الاول

تعريف قانون الضمان الاجتماعي

يرتبط واقع الانسان ماديا وثقافيا وصحيا واجتماعيا ، بنمو الوضع الاقتصادي للبلد وان كان في هذا القول من تعميم بحيث يشمل ويصح ان يطرح على النظامين الراسمالي والاشتراكي معا ، فالمسالة الجوهرية تكمن اليوم في ضمان رقي الانسان ، بشكل مستمر ومنسجم من دون ازمات ورجات اقتصادية وغيرها (٦).

وان الضمان الاجتماعي بمفهومه كقانون هو حديث النشأة ، فلقد كان على شكل ضمانات لحالات اضطهاد او مخاطر او عجز ونظم على شكل قوانين منفردة لتغطية المخاطر الاجتماعية ، ولهذا ارتفعت النزاعات العمالية ، وجملة من العوامل الفكرية والقانونية دفعت بالحكومات الى اصدار تشريعات للضمان الاجتماعي .

كانت المانيا هي السبابة في هذا المجال ، فاصدرت ثلاث قوانين اولها للتامين ضد المرض عام ١٨٨٣ ، والثاني ضد اصابات العمل عام ١٨٨٤ والثالث ضد العجز والشيخوخة عام ١٨٨٩ ، وبعدها توالى الدول في اصدار قوانين للضمان من ذلك بريطانيا عام ١٩١١ وفرنسا عام ١٩٢٨ وامريكا عام ١٩٣٩ ، اما في العراق فصدر القانون رقم ٥٧

لسنة ١٩٥٦ والذي لم يكن قانون بالمعنى الواسع بل مجرد نظام للادخار يوضح فيه الية تمويل صندوق الضمان الاجتماعي .

لكل ما تقدم فان لكل قانون او مصطلح تعريف خاص به ، فما هو تعريف قانون الضمان الاجتماعي ؟

لقد عرف هذا القانون باكثر من تعريف بحسب الزاوية التي ينظر اليها لتلبية حاجة ما ، فمنهم من عرفه على اساس اعتبار هذا القانون ينظم الية الادخار والتامين ، واخرون على اساس كونه قانون يحمي المخاطر والعجز والية ضمانها .

اما التعريف القانوني الاكثر احاطة بمفهوم قانون الضمان الاجتماعي هو : مجموعة من القواعد القانونية التي تنظر بها الدولة وسيلة الزامية لتحقيق الامان الاجتماعي للافراد ، في مواجهة المخاطر التي يحددها القانون ، وذلك بحصولهم على مزايا نقدية وعينية مقابل اشتراكات تدفع من قبل طرفي علاقة العمل (العامل وصاحب العمل) .

هذا ويلاحظ من التعريف بانه نظام الزامي اي ان الفرد مجبر على الاشتراك بنظام الضمان الاجتماعي ، وان الدولة هي التي تدير هذا النظام ، وبذلك يكتسب صفة المرفق العام ، كما وان المزايا النقدية هي عبارة عن اشتراكات مدفوعة من قبل العامل وصاحب العمل . وبهذا يختلف الضمان الاجتماعي عن المساعدات الاجتماعية (تقرير الدولة راتب لمن لا مورد له) ، والتي تكون دون مقابل .

الفرع الثاني

مراحل تطور قانون الضمان الاجتماعي

كانت فكرة الضمان الاجتماعي اول ما ظهرت قد اتخذت شكل صناديق للادخار وذلك قبل منتصف القرن التاسع عشر وفي العديد من الدول الاوربية نتيجة لتشجيع تاسيسها من قبل حكومات تلك الدول وبتأييد من اصحاب رؤوس الاموال لالقاء عبء الحماية من المخاطر الاجتماعية ، على العمال بدلا من اصحاب العمل .

ولكن هذه الظاهرة لم تخل من الانتقادات لكونها تشكل عقبة او عناء اضافي ، بالنسبة للعامل ، وذلك لقله اجره وازدياد نفقات عائلته ذات العدد الكبير من الافراد عادة ، ونادرا ما يصل العامل في قدرته على تغطية ما مطلوب منه ان يدخره .

فالادخار اذا وسيلة فردية وثنائية لا تقي بالغرض ولا تقدر تامين العامل كليا ضد المخاطر (٧) .

بعد ذلك ظهرت فكرة جمعيات الاغاثة التعاونية والتي هي عبارة عن اجتماع عدد من الاشخاص يتعرضون الى متشابهة ، ويفتقون على دفع اشتراكات من النقود يخصص صندوقها لتعويض الاضرار التي تلحق بهم .

ويكون الانضمام الى هذا الصندوق اراديا ، اي طوعيا وليس الزاميا الا انه اسلوب جماعي تضامني في مجابهة المخاطر ، وتختلف جمعية الاغاثة عن التامين الاجتماعي لانها لا تتوخى تحقيق الربح .

واخيرا ظهرت فكرة التامين الاجتماعي غير انها في البدء كان يمارسها شركات تامين خاصة ، وهي شركات تجارية تتوخى الربح في معاملاتها ، ولم يكن صاحب العمل ملزم قانونا بتامين العمل والعمال .

الا ان بعضهم كان يؤمنه ضد اصابات العمل الصادرة من المحاكم في حالة استطاعة العامل او وراثته اقامة الدليل على خطأ صاحب العمل ووجود الضرر وعلاقة السببية ما بين الخطأ والضرر ، على ضوء قواعد المسؤولية في القانون المدني .
وبعدها بدأت تشريعات التامين الالزامي فكان من نتائج الازمة الاقتصادية في المانيا سنة ١٨٧٦ ، ان ادت الى اصدار قوانين التامين (تامين المرض ١٨٨٣ ، تامين اصابات العمل ١٨٨٤ وتامين العجز والشيخوخة) (٨) .
اما بالنسبة للدول الاشتراكية وبالاخص روسيا فقد وجد نظام بدائي في التامينات الاجتماعية الاختيارية والالزامية لم تكن تشمل الا خمس المجموع الكلي للطبقة العاملة .
فصدرت تشريعات منها قانون ٢٦ اب ١٨٦٦ والمتعلق بضمان الخدمات الطبية ، وقانون ٣ مايس ١٨٩٩ والذي ينصرف الى تكوين صندوق ضمان لعمال سكك حديد الدولة ، وقانون ٢ حزيران ١٩٠٣ والمتعلق بالعمال والمستخدمين ضد المخاطر المهنية ، وقانون ١٩١٢ حول تامين المرض واصابات العمل (٩) .

المبحث الثاني

ضمانات حق العمل والضمان الاجتماعي

لاهمية وجود الضمانات تجاه ممارسة الحريات والحقوق بصورة عامة وحق العمل والضمان الاجتماعي بصورة خاصة ، يرى اتجاه فقهي ان وجود الضمانات تجاه ممارسة الحريات والحقوق بصورة عامة تعد اكثر اهمية مع نطاق ضيق للحريات مقارنة بميدان اوسع من الحقوق والحريات دون وجود للضمانات (١٠) .
وبغية اعطاء صورة واضحة عن ضمانات حق العمل والضمان الاجتماعي لا بد من التطرق الى الضمانات الدستورية والضمانات الدولية .
وعليه سنتناول دراسة هذه المواضيع في مطلبين : -
المطلب الاول : - الضمانات الدستورية لحق العمل والضمان الاجتماعي .
المطلب الثاني : - الضمانات الدولية لحق العمل والضمان الاجتماعي .

المطلب الاول

الضمانات الدستورية لحق العمل والضمان الاجتماعي

الدستور هو القانون الاساسي للدولة وتحمل قواعده قمة التسلسل الهرمي للقواعد القانونية ، وهي ملزمة لجميع السلطات من تشريعية وتنفيذية وقضائية ، مما يعني ان تنظيم الحقوق المدنية والسياسية في الاطار الدستوري يعطيها القدر الاكبر من الضمانة والاحترام (١١)
، غير ان الضمانات الدستورية ليست على نمط واحد :
- فقد تكون مبدئية اي تقتصر نصوص الدستور على ذكر المبادئ العامة الضامنة للحقوق تاركة التفاصيل للسلطات العامة في الدولة .
- اما النمط الاخر من الدساتير ، فقد تجاوزت نصوصها هذا الاطار المبدئي بحيث تضمنت تفاصيل هذه الضمانات (١٢) .

ولا شك ان النمط الثاني يؤمن ضمانا افضل ، الا انه صعب التطبيق ، فالقواعد الدستورية بطبيعتها قواعد عامة تحدد مبادئ واطر ولا تتضمن التفاصيل الدقيقة ، لذلك نجد ان النمط الاول هو الاكثر شيوعا .
وعليه سنتناول في هذا المطلب الضمانات الدستورية وعلى النحو الاتي : -
الفرع الاول : - مبدأ سيادة القانون .
الفرع الثاني : - مبدأ الفصل بين السلطات .
الفرع الثالث : - مبدأ استقلال القضاء وحصانته .

الفرع الاول

مبدأ سيادة القانون

يعني هذا المبدأ سيادة احكام القانون فوق كل ارادة سواء كانت ارادة الحاكم او المحكوم . ويقصد بالقانون هنا ، القواعد القانونية المطبقة كافة ، بصرف النظر عن مصدرها . اي سواء كانت قواعد الدستور ، ام قواعد القانون ، ام قواعد اللائحة .
ولا شك ان هذا المبدأ يضمن احترام حقوق الافراد وحررياتهم عن طريق التزامهم بالقوانين التي تسري عليهم والتزام سلطات الدولة باحترامها وتطبيقها . الا ان سيادة القانون لا تعني وجود القانون فقط بصرف النظر عن محتواه القانوني فموضوع الدكتاتور وطبيعة القوانين لا يمكن الحديث عنها في هذا المجال حيث ما يهمننا هو مبدأ المشروعية وليس الشرعية .

ولاهمية هذا المبدأ فقد نصت بعض الدساتير صراحة عليه من ذلك م (٥) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على ان ((السيادة للقانون ، والشعب مصدر السلطات وشرعيتها ، يمارسها بالاقتراع السري العام المباشر وعبر مؤسساته الدستورية)) كذلك في مقدمة الدستور المصري الصادر سنة ١٩٧١ واعاد التأكيد عليها في م (٦٤) والتي قضت بان ((سيادة القانون اساس الحكم في الدولة)) (١٣) .

ولكي يضمن هذا المبدأ ويؤدي دوره الفعال في ضمان الحقوق والحريات وخصوصا حق العمل والضمان الاجتماعي والتي هي مناط بحثنا يجب مراعاة ما يلي : -
١ - ان كل قيد يفرض على الحريات العامة يتعين ان يصدر بتشريع اي بقانون يوافق عليه ممثلو الامة . واذا كان للائحة دور في مجال الحريات فهو لا يعدو ان يكون تنفيذ وتكملة للتشريع الصادر عن البرلمان .

٢ - على السلطة التشريعية ان تلتزم عند سنها للتشريعات العادية احكام الدستور الذي يعلو على القوانين كافة . فهي ليست مطلقة الحرية في وضع القوانين ، وانما مقيدة بحدود معينة . وبدون ذلك تصبح السلطة التشريعية سلطة غير قانونية او بالاحرى سلطة مستبدة .

٣ - على السلطة التنفيذية ان تلتزم بحدود وظيفتها التي تقتصر في الاصل على وضع القوانين موضع التنفيذ ، فلا تتعدى دائرة عملها الا في الحدود التي بينها الدستور .

٤ - ينبغي على السلطة القضائية ايضا ان تلتزم في عملها بسيادة القانون فالى جانب واجبها باحترامه عند الفصل في المنازعات المعروضة امامها ، فانه لا يجوز للقضاء ان يعطل حكم القانون لاي سبب كان ، ولعل اهم واطر ما يشكك بالتزام القضاء بهذا المبدأ الاعتراف بان طائفة من اعمال السلطة التنفيذية تتمتع بحصانة ضد رقابة القضاء بجميع صورها

ومظاهرها . وهذا ما يشكل مخالفة صريحة لما نصت عليه الاتفاقيات الدولية والنصوص الدستورية والتي تجعل حق التقاضي مكفولا للجميع .

الفرع الثاني

مبدأ الفصل بين السلطات

لكي تقوم سلطات الدولة باداء المهام الملقاة على عاتقها على اكمل وجه ، ولضمان حقوق وحرية الافراد ، وللحيلولة دون استبداد الحكام فانه يجب ان لا تتركز السلطة في شخص واحد او هيئة واحدة ولو كان الشعب نفسه ، فالسلطان التشريعية والتنفيذية مثلا اذا اجتمعا في هيئة واحدة ، فان من شأن ذلك ان يمكن السلطة التنفيذية من اصدار تشريعات تمنحها سلطات واسعة او ان تصدر قوانين هي في حقيقتها قوانين فردية تفتقر اهم خصائص القانون وهي العمومية والتجريد وتنتفي عن الدولة تبعا لذلك صفة حكم القانون هذا ويلاحظ ان المقصود بهذا المبدأ ليس الفصل التام او المطلق بين السلطات وانما الفصل المرن او النسبي من حيث ضرورة تعاون السلطات ورقابة احداها على الاخرى لضمان وقوف كل سلطة عند حدودها من دون ان تتجاوز وتتعدى على سلطة اخرى وبالتالي توفير اكبر ضمانات للفرد وتمتعه بحقوقه وحرياته والتي كفلها له الدستور . وقد عبر عن ذلك د. محسن خليل بقوله (انه ليس المقصود بفصل السلطات ان تستقل كل هيئة عن الاخرى تمام الاستقلال بحيث تكون كل منها بمعزل تام عن الاخرى اذ ان المقصود بهذا المبدأ عدم تركيز وظائف الدولة وتجميعها في يد هيئة واحدة بل توزيعها على هيئات منفصلة ، بحيث لا يمنع هذا التوزيع والانفصال من تعاون ورقابة كل هيئة مع الاخرى) (١٤) .

الفرع الثالث

مبدأ استقلال القضاء وحصانته

ان استقلال القضاء وحصانته خير ضمان لحماية حقوق وحرية الافراد . فالقضاء المستقل هو الذي يزود عن الحقوق والحرية ويمنع اعتداء اجهزة السلطة التنفيذية عليها . والقول بان هناك قضاء مستقلا في دولة ما ، هو بالنظر الى توافر مجموعة من العوامل . ومن هذه العوامل ، ان القضاء وحده المختص بالفصل في المنازعات والدعاوى ، سواء تلك المنازعات الناشئة بين الافراد فقط ، ام بينهم وبين الادارة . وهو من يقول بتجريم او عدم تجريم اي فعل من الافعال بحيث لا يجوز لاي شخص او هيئة ايا كانت ان تتدخل بطلب تطبيق نص معين او الامتناع عن تطبيق نص ما .

كما وان القول باستقلال القضاء وحصانته ، يفترض عدم جواز النص على تحصين اي عمل صادر من اي جهة من رقابة القضاء .

واخيرا ، من ضرورات استقلال القضاء ان يتم تعيين القضاة وفق شروط محددة ، وان تتوافر الضمانات المهمة للقاضي بعدم عزله الا بشروط خاصة . وهناك الكثير من الدول يتم تعيين القضاة فيها مدى حياتهم . كما انه لا يجوز ان يخضع للتاديب الا من قبل جهة قضائية ، وان يعطى القاضي اوسع الضمانات للدفاع عن نفسه ونظرا لاهمية مبدأ استقلال القضاء فقد نصت عليه العديد من دساتير الدول من ذلك دستور العراق في المادة (٨٧) والتي قضت بانه ((السلطة القضائية مستقلة ، وتتولاها المحاكم على اختلاف انواعها ودرجاتها ، وتصدر احكامها وفقا للقانون)) .

كما وقضت المادة (٨٨) من نفس الدستور على انه ((القضاة مستقلون ، لا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون ، ولا يجوز لاية سلطة التدخل في القضاء او في شؤون العدالة)) (١٥).

المطلب الثاني

الضمانات الدولية لحق العمل والضمان الاجتماعي

كان حق العمل والضمان الاجتماعي سلبيا في دول العالم ، وكانت الدول تلتزم فقط بالامتناع عما ينافي حقوق العمال او ينال منها ، بالرغم من وجود الاستغلال الكبير للعمال ، وفرض مبدا السخرة عليهم ، وهو اجبار على عمل مجاني . ولكن الثورة الفرنسية اولا وما تلتها من النهضة الصناعية ثانيا ، وبعد ظهور الانظمة والتيارات الرأسمالية والاشتراكية ، مما اثار حقوق العمال وطالبت بها ووسعت الاتجاهات في فهمها ، والتي بدورها اجبرت الدول على التدخل ثم الخضوع لقبول حقوق العمال .

وكذلك تنفيذها تدريجيا مع الازعان لرغبات نقابات العمال التي تدافع عنهم ، وخاصة في اوقات الازمات ، والبطالة او ارتفاع مستوى المعيشة وتدني الحالة الصحية والاجور وفرض الشروط القاسية على العمل (١٦) .

فظهرت اولى المحاولات على النطاق الدولي الهادفة الى تحسين احوال العمال وحمائهم عام ١٨١٨ ، عندما وجه روبرت اوين الى مؤتمر اكس لاشابيل بكتاب دعا فيه الى (اتخاذ الاجراءات الكفيلة بحماية العمال ضد الجهل والاستغلال) .

فتبنى اوغست بلانكي اراء اوين فاعد اربعة مشاريع لقانون دولي موضوعه تحسين احوال العمال بعدها عقد مؤتمر العمال الدولي عام ١٨٦٦ بفضل مجهود كارل ماركس وفريدريك انجلز ثم اعقب ذلك تاسيس الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال عام ١٩٠٠ ، تبنى تاسيسها بعض الاقتصاديين والقانونيين المتخصصين في علم الاجتماع (١٧) .

ونظرا لاهمية هذا الحق فقد تم التاكيد عليه في الاعلان العالمي لحقوق الانسان والذي يعد اهم وثيقة على صعيد المجتمع الدولي ولم يقتصر الامر عند هذا الحد بل تم انشاء منظمة دولية مهمتها التاكيد على هذا الحق والدفاع عنه وتاسيسا لما تقدم سنتناول هذا المطلب في فرعين وعلى النحو الاتي :

المطلب الاول : - ضمان حق العمل والضمان الاجتماعي على صعيد الاعلان العالمي لحقوق الانسان .

المطلب الثاني : - ضمان حق العمل والضمان الاجتماعي على صعيد منظمة العمل الدولية .

الفرع الاول

ضمان حق العمل والضمان الاجتماعي على صعيد

الاعلان العالمي لحقوق الانسان

أ - ضمان حق العمل

جاء الاعلان العالمي لحقوق الانسان فخصص المادة الثالثة والعشرون منه لحق العمل وقد اقرت بان لكل شخص حق بالعمل وحرية في اختياره بشروط عادلة مع حقه في الحماية

من البطالة وهذا ما جاء في المادة المذكورة في فقرته الاولى والتي نصها ((لكل شخص الحق في العمل وله حق اختياره بشروط عادلة مرضية كما ان له حق الحماية من البطالة)) وفي الفقرة الثانية من المادة ذاتها ثبتت الحق لكل فرد باجر متساو للعمل بدون اي تمييز او تفریق وبما يضمن للعامل واسرته في العيش بكرامة واحترام . واقرت الفقرة الرابعة من المادة انفا حق العامل بالانضمام الى نقابة او اي تنظيم نقابي يحمي مصالحه ، ويزيد من استقراره وسهولة المطالبة بحقوقه دون اي اضطهاد او منافسة تؤدي به الى عدم الراحة .

وكذلك افردت المادة الرابعة والعشرون من الاعلان العالمي حق كل عامل بالراحة في اوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل وبيان العطلات الدورية مع حق الاجر فيها . وان جميع هذه الحقوق الواردة في هذه المواد ما جاءت الا نتيجة المعاناة والنضالات طيلة اربع قرون ونيف (١٨) .

ونتيجة للاسس التي وضعها الاعلان العالمي لحقوق الانسان فيما يخص العمال وضعت الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال عام ١٩٦٦ ، والتي توسعت في بيان حقوق العمال فيها في عدة مواد فنصت المادة السادسة منها ((.... حق كل فرد في العمل لكسب معيشته باختياره او قبوله بحرية وان على الدولة ان تتخذ الخطوات المناسبة ، ووضع البرامج والسياسات التي تحقق النمو الاقتصادي ، الاجتماعي والثقافي)) وكذلك تضمنت المادة السابعة منها على حق كل فرد في التمتع بشروط عمل صالحة وعادلة ، تتضمن المكافئات والاجور المتساوية على الاعمال المتساوية ، دون تفرقة بين الرجال والنساء ، لتأمين معيشة شريفة للعامل وعائلته مع وجوب توفير ظروف عمل مأمونة ، وفرص متساوية للترقية واطقات للراحة والفراغ ، وتحديد معقول لساعات العمل ، والاجازت الدورية ، والعطل المأجورة .

اما المادة الثامنة من هذه الاتفاقية فاعطت الحق في تشكيل النقابات والانضمام اليها وكما ورد في الفقرة الاولى ، وحق النقابات في تشكيل اتحادات وطنية ومنظمات دولية في الفقرة الثانية ، وحق النقابات في العمل ضمن ما هو ضروري للمجتمع لصالح الامن الوطني او النظام العام او حماية حقوق الاخرين وهذا في الفقرة الثالثة ، والحق في الاضراب ضمن قوانين كل قطر ، وخاصة للقوات المسلحة والشرطة وهذا ما ورد في الفقرة الرابعة ، وكذلك تضمنت الفقرة الخامسة كفالة الدولة بعدم الاضرار بضمانات حقوق العمال.

ب - ضمان حق الضمان الاجتماعي

عالج الاعلان العالمي لحقوق الانسان حق الضمان الاجتماعي في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة والعشرون والتي جاء فيها ((.... عيشة لائقة بكرامة الانسان تضاف اليه عند اللزوم ، ووسائل اخرى للحماية الاجتماعية)) .

اما المادة الخامسة والعشرون منه فقد نصت على ((.... وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة ، المرض ، والعجز ، الترميل ، الشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن ارادته)) ، والذي ينظر الى نص هذه المادة يجد انها كرسست غالبية الجهود التي بذلتها الدول في الوصول الى ضمان اجتماعي لجميع الحالات التي تحتاج للضمان.

واكدت الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام ١٩٦٦ على حق الضمان الاجتماعي ونصت في المادة التاسعة على انه ((تقرر الدول الاطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمين الاجتماعي)) .
وجاء في نص المادة العاشرة من الاتفاقية ذاتها ((وجوب منح الاسرة اوسع حماية ومساعدة ممكنة ...، وجوب منح الامهات حماية خاصة خلال فترة معقولة قبل الولادة وبعدها ، وجوب اتخاذ اجراءات خاصة لحماية ومساعدة جميع الاطفال والاشخاص الصغار)) .

والملاحظ على هذه النصوص ان فيها توسع تفصيلي لما ورد في الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، الهدف منه محاولة تغطية كافة المفردات سعيا لاستقرار اجتماعي دولي منضبط .

الفرع الثاني

ضمان حق العمل والضمان الاجتماعي على صعيد منظمة العمل الدولية

ان الاهتمام بحق العمل والضمان الاجتماعي لم يكن قاصرا على النص عليها في الاعلانات الدولية والتأكيد عليها في المؤتمرات والندوات الدولية بل وجد ان افضل ضمان لهذا الحق هو انشاء منظمة دولية تسعى الى الدفاع على هذا الحق والتأكيد عليه وفعلا تم تاسيس منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي ، وقد الحقت بعصبة الامم المتحدة ، ثم اصبحت بعد الحرب العالمية الثانية تابعة للامم المتحدة ، ومركزها في جنيف بسويسرا منذ تاسيسها وحتى يومنا هذا ، باستثناء فترة الحرب العالمية الثانية ، اذ نقلت مؤقتا الى مونتريال في كندا ، ثم اعيدت الى جنيف ، وعقدت مؤتمراتها الدورية (١٩) .
ولعل اول اهداف المنظمة تعزيز الفرص الخاصة في الحصول على عمل لائق ومنتج في ظل الحرية والمساواة والامن والكرامة الانسانية ، هذا وتتمتع المنظمة باهداف استراتيجية اساسية اربعة هي :-

- ١ - تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ الاساسية والحقوق في العمل .
 - ٢ - خلق المزيد من فرص العمل اللائقة للنساء والرجال .
 - ٣ - تحسين تغطية الحماية الاجتماعية وفعاليتها للجميع .
 - ٤ - تدعيم البنية الثلاثية والحوار الاجتماعي (٢٠) .
- وقد بذلت المنظمة الدولية العديد من الجهود لدعم العمل والضمان الاجتماعي وعلى النحو الاتي :-

أ - مجهودات المنظمة لدعم العمل :

تسعى المنظمة الى حماية حقوق العمال واتخاذ القرارات المتعلقة بذلك ، وتحضير المعاهدات الدولية والثنائية بين الدول . واهم قراراتها ما يتعلق بساعات العمل والبطالة ، والحد الأدنى للاجور والحق بالاجازة المدفوعة الاجر ، وتحديد الحد الأدنى لسن العمل الليلي للاولاد والنساء ومكاتب الاستخدام وحق المفاوضة الجماعية مع ارباب العمل والمساواة في الاجور وعدم التمييز في العمل (٢١) .

وان من اهم الحقوق التي تبنتها المنظمة تلك التي تخص الحريات النقابية ، والتي تقوم بها (لجنة الحريات النقابية)، التي انشأها مجلس ادارة منظمة العمل عام ١٩٥١ والتي تتكون من تسعة اعضاء ونوابهم من ممثلي الحكومات وفريقي العمال واصحاب العمل في مجلس الادارة .

تجتمع هذه اللجنة ثلاث مرات في السنة ومسؤوليتها القيام بدراسة اولية للشكاوى وتقديمها الى مجلس الادارة ، التي ينظر بها مع الاخذ بنظر الاعتبار بتوصيات الجهة صاحبة الشكاوى للوقوف على الحقائق .

وعلى هذا المنوال فقد عالجت هذه اللجنة خلال (٤٤) عاما اكثر من (١٨٠٠) قضية ، قدمت اليها من قبل الحكومات او منظمات اصحاب العمل والعمال ، واعدت الحلول ووضعت الضمانات (٢٢) .

ومن هذه الضمانات مثلا ضمان تنفيذ الدعوى القضائية المستحقة قانونا (يستفيد النقابيون المحتجرون شأنهم شان اي شخص اخر من الدعاوى القضائية المستحقة قانونا ، وخصوصا الحق في اعلامهم بالتهم الموجهة ضدهم والحق في ان يكون لديهم الوقت والتسهيلات الكافية لتحضير دفاعهم وفي الاتصال بمحام يختارونه شخصيا وبحرية ، والحق في محاكمة عاجلة تجريها سلطة قضائية نزيهة ومستقلة) (٢٣) .

ومن المشاكل التي اضحت اليوم تشكل خطرا يتفاقم بسرعة هي مشكلة العنف في مكان العمل والتي يجمع النقابيون واصحاب العمل والخبراء والهيئات العامة على نطاق دولي واسع على التعبير عن قلق مشترك ازاء هذه المسألة .

وبناء على هذا فقد طالب المجتمع الدولي منظمة العمل الدولية باتخاذ اجراءات في هذا الميدان ، وناشدها بوضع الحلول الجذرية لذلك وبناء على سلسلة من الاجراءات والاقتراحات وضمنها الاجراءات المقترحة في برنامج وميزانية المنظمة للفترة من ١٩٩٨ - ١٩٩٩ والتي اشتملت على :-

- ١ - وضع منهجية لجمع وتحليل الاحصاءات الخاصة بالعنف في مكان العمل .
- ٢ - اجراء بحوث وتحليلات بشأن العنف من حيث تاثيره على مختلف القطاعات والمجموعات الضعيفة كالنساء والاقليات العرقية والعمال المهاجرين .
- ٣ - تقييم تشريعات السلامة والصحة لمعالجة مشكلة العنف في مكان العمل .
- ٤ - تقييم قوانين الاصابات الصناعية بتعويض ضحايا العنف في مكان العمل .
- ٥ - اصدار مطبوعات ومواد خاصة من اجل المرأة والاقليات العرقية والعمال المهاجرين .
- ٦ - وضع مبادئ توجيهية نموذجية للوقاية من العنف في مكان العمل ومساعدة الضحايا (٢٤) .

ب - مجهودات المنظمة لدعم الضمان الاجتماعي :

ان دور منظمة العمل في ضمان حق الضمان الاجتماعي مر في مرحلتين :-
المرحلة الاولى : تاسيس المنظمة حتى بداية الحرب العالمية الثانية والتي اقتصر دورها في هذه المرحلة على تقديم الدراسات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وتعميمها على الدول الاعضاء ، وعلى ارسال الخبراء وابداء المشورة ، لدرجة ان مكتب العمل الدولي تسلم بين عامي ١٩٢٤ و ١٩٣٥ فقط (١٢٠٠) طلب ، جاءت من خمسين دولة طالبة المشورة والمعلومات عن مختلف جوانب التأمينات الاجتماعية ، ومنها التأمين ضد المرض والذي

عملت منظمة العمل على اصدار اتفاقيتين في عام ١٩٢٧ الاولى تتعلق بالتامين ضد المرض الذي يصيب العمال المشتغلين بالصناعة وفي المشاريع التجارية ، والثانية تتعلق بتامين العمال الزراعيين ضد المرض .

بالاضافة الى هذه الاتفاقيات اصدرت المنظمة اربع توصيات تتعلق بالحد الأدنى لمقدار التعويض الناجم عن اصابات العمل وباختصاص المحاكم في دعاوى التعويض عن هذه الاصابات .

وبعد اندلاع الازمة الاقتصادية العالمية ١٩٢٩ - ١٩٣٠ اخذ دور المنظمة يزداد اهمية ويتسع نشاطا ، متجها كليا نحو التخفيف من حدة هذه الازمة ووقعها على الدول الراسمالية ، فصدرت في عام ١٩٣٣ ستة اتفاقيات متعلقة بالتامينات الاجتماعية ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة ، وفي عام ١٩٣٤ صدرت الاتفاقية الخاصة بالبطالة الاضطرارية (٢٥) . المرحلة الثانية : بعد الحرب العالمية الثانية وبعد الازمة الاقتصادية العالمية لعام ١٩٣٩ والتي كان اول ضحاياها هم العمال والفلاحين لانخفاض الاجور وشحت الموارد المهنية وخلل وفوضى في سوق العمل والبطالة ومضاربات الراسماليين من جراء تخفيض قيمة العملة .

بعدها تم عسكرة الاقتصاد وسيطر الخوف والقلق المستمد الى نظرة المستقبل ، مما جعل الجميع ينظر الى مسؤولية المجتمع عن ضمان وسائل العيش والحياة الكريمة اللائقة . فجاءت محاولات بيفريدج ، ومؤتمر فيلادلفيا عام ١٩٤٤ وقد اصدر هذا المؤتمر توصيات تبنتها منظمة العمل كنمهاج في التامين ضد المخاطر .

وبدات المنظمة منذ عام ١٩٤٦ تستزيد من الدراسات فوجعت عدة اتفاقيات منها عام ١٩٥٦ الخاصة بالحد الأدنى من الشروط الواجب توافرها عند تقديم الخدمات الطبية والاعانات وغيرها .

وبعدها سلكت المنظمة بالاضافة الى مجهوداتها الاخرى طريقا لتشجيع عقد المؤتمرات الاقليمية في مناطق مختلفة من العالم ، ومنها المؤتمر الاوربي عام ١٩٥٥ والذي عالج موضوعي تمويل الضمان الاجتماعي وسن التقاعد في الدول الاوربية . اما الدول النامية فكانت مساعدات المنظمة على اكثر من صعيد منها تقديم الاعانات للاخطار المضمونة ، وكذلك تنظم المنظمة حلقات دراسية لموظفي ومدراء الضمان الاجتماعي ، وتقديم الزمالات الدراسية ينتفعون خلالها من خبرات المنظمة (٢٦) .

الخاتمة

من خلال هذا البحث تم التوصل الى ان حق العمل والضمان الاجتماعي يتعامل معه باساليب مختلفة ، طبقا للنظر الذي يرى من خلاله هذا الحق ، فاذا كان النظر راسماليا وجدنا ان العمل لا يخرج عن كونه سلعة خاضعة لميزان العرض والطلب وبقدر الحاجة اليه يكون الضمان له ، فلذلك يكون راس المال هو المعول عليه وما يدعمه من جهد العمل والضمان . اما الاشترابية فنظرتها للعمل تختلف باعتبار ان العامل هو راسمالها ، ويجب المحافظة عليه للوصول الى رقي المجتمعات من خلال ما توفره له من ضمانات تجعله اكثر استقرارا .

اما النظرة على صعيد المستوى الدستوري وجدنا ان القيمة العملية لمبدأ سيادة القانون تكمن في ان القانون نفسه يجب ان يحترم هذا الحق والا فلا عبرة في وجود القانون وسيادته اذا لم يكن محتواه هادفا الى حماية حق العمل والضمان الاجتماعي .
وعند تطرقنا الى مبدأ الفصل بين السلطات وجدنا اهمية هذا المبدأ في ضمان هذا الحق. وتحققا لهذا راينا انه لا بد من ممارسة الرقابة على اعمال السلطة التشريعية وكذلك اخضاع اعمال السلطة التنفيذية للرقابة البرلمانية والقضائية .
اما النظرة الدولية فتنتقل بانطلاق القوة المسيطرة على القرار فاذا كانت راسمالية يكون القرار اقرب للراسمالية، واذا كانت اشتراكية فان القرار اقرب ما يكون الى ذلك .

الهوامش

- ١ - انظر ، د.عزيز ابراهيم ، شرح قانون العمل العراقي الجديد ، مطبعة الجامعة ، بغداد ، ١٩٧٥ ، ص ٣ .
- ٢ - انظر ، د.عزيز ابراهيم ، المصدر اعلاه ، ص ٢٨ .
- ٣ - انظر حيدر نجيب ، قانون العمل والضمان الاجتماعي ، محاضرات القيت على الدراسات الأولية في قسم القانون ، كلية اليرموك ، ٢٠٠٤ .
- ٤ - انظر ، د.عزيز ابراهيم ، المصدر اعلاه ، ص ١٤-١٥ .
- ٥ - انظر ، د.رياض القيسي ، علم اصول القانون ، الطبعة الاولى ، بيت الحكمة ، بغداد ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٨٣ .
- ٦ - انظر ، د.عزيز ابراهيم ، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي الراسمالي والاشتراكي والعراقي ، ج ١ ، بغداد ، ١٩٧٢ ، ص ١٤٢ .
- ٧ - انظر ، د.عزيز ابراهيم ، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي الراسمالي والاشتراكي والعراقي ، المصدر اعلاه ، ص ١٥ .
- ٨ - انظر ، د.عزيز ابراهيم المصدر اعلاه ، ص ٢٠ .
- ٩ - انظر ، د.عزيز ابراهيم ، المصدر اعلاه ، ص ١٤٣ .
- ١٠ - انظر ، سعاد الشرقاوي ، نسبية الحريات العامة وانعكاساتها على التنظيم القانوني ، دار النهضة العربية ، مصر ، ١٩٧٩ ، ص ٩٣ .
- ١١ - ومن الدساتير التي نصت على هذا الحق على سبيل المثال دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ اذ نصت م (٢٢) منه على ان ((اولا - العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة .
ثانيا - ينظم القانون،العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اساس اقتصادية،مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.
ثالثا - تكفل الدولة حق تاسيس النقابات والاتحادات المهنية،او الانضمام اليها،وينظم ذلك بقانون .))
كما قضت المادة (٣٠) من نفس الدستور على انه ((اولا - تكفل الدولة للفرد وللأسرة - وبخاصة الطفل والمرأة - الضمان الاجتماعي والصحي،والمقومات الاساسية للعيش في حياة حرة كريمة،تؤمن لهم الدخل المناسب،والسكن الملائم.
ثانيا - تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حال الشيخوخة او المرض او العجز عن العمل او التشرد او اليتيم او البطالة،وتعمل على وقايتهم من الجهل والخوف والفاقة،وتوفر لهم السكن والمناهج الخاصة لتاهيلهم والعناية بهم،وينظم ذلك بقانون .))

- ١٢ - انظر محمد سعيد مجذوب ، الحريات العامة وحقوق الانسان ، الطبعة الاولى ، لبنان ، ص ١٣٠ .
- ١٣ - انظر ايضا م(١١) من دستور السودان الانتقالي لسنة ١٩٨٥ ، م(٥) من الدستور الصومالي لسنة ١٩٦٠ .
- ١٤ - انظر ، د.محسن خليل ، القانون الدستوري والنظم السياسية ، ١٩٨٧، ص٥٥٣ وانظر ايضا Max Gounelle , Introduction au droit public ed ,montchrestien,1989 ,p.84.
- ١٥ - انظر ايضا م (١٢٠) من دستور جمهورية اليمن لسنة ١٩٩٠ .
- ١٦ - انظر ، د. محمد الزحيلي ، حقوق الانسان في الاسلام دراسة مقارنة مع الاعلان العالمي والاعلان الاسلامي لحقوق الانسان ، ط٤ ، دار بن كثير ، دمشق ، ٢٠٠٥ ، ص٢٩١ .
- ١٧ - انظر ، د.عزيز ابراهيم ، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي والاشتراكية والعراقية ، مصدر سابق ، ص ٢١-٢٢ .
- ١٨ - انظر ، د.محمد الزحيلي ، المصدر اعلاه ، ص٢٩٢-٢٩٣ .
- ١٩ - انظر ، د.محمد الزحيلي ، المصدر اعلاه ، ص٢٩٢ .
- ٢٠ - انظر ارثر اوراييلي ، حق الاشخاص المعاقين في العمل اللائق ، مكتب العمل الدولي ، بيروت ، ٢٠٠٤ ، ص٩ .
- ٢١ - انظر ، د.محمد الزحيلي ، مصدر سابق ، ص ٢٩٢ .
- ٢٢ - الحريات النقابية موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس ادارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، ط ١ ، جنيف ، ١٩٩٦ ، ص ١ .
- ٢٣ - الحريات النقابية موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس ادارة منظمة العمل الدولية ، المصدر اعلاه ، ص ٤١ .
- ٢٤ - انظر دنكان تشابل وافتوريو دي مارتينو ، العنف في مكان العمل ، منظمة العمل الدولية ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، بيروت ، ٢٠٠٢ ، ص ١٥٤-١٥٥ .
- ٢٥ - انظر د. عزيز ابراهيم ، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي والاشتراكية والعراقية ، مصدر سابق ، ص ٢٤-٢٥ .
- ٢٦ - انظر د. عزيز ابراهيم ، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي والاشتراكية والعراقية ، مصدر سابق ، ص ٢٧-٢٨ .

المصادر العربية

اولا : الكتب

- ١- ارثر اوراييلي ، حق الاشخاص المعاقين في العمل اللائق ، مكتب العمل الدولي ، بيروت ، ٢٠٠٤.
- ٢ - الحريات النقابية موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس ادارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، ط ١ ، جنيف ، ١٩٩٦ .
- ٣ - دنكان تشابل وافتوريو دي مارتينو ، العنف في مكان العمل ، منظمة العمل الدولية ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، بيروت ، ٢٠٠٢ .
- ٤ - درياض القيسي ، علم اصول القانون ، الطبعة الاولى ، بيت الحكمة ، بغداد ، ٢٠٠٢ .
- ٥ - سعاد الشراوي ، نسبية الحريات العامة وانعكاساتها على التنظيم القانوني ، دار النهضة العربية ، مصر ، ١٩٧٩ .
- ٦ - د.عزيز ابراهيم ، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي الراسمالي والاشتراكي والعراقي ، ج ١ ، بغداد ، ١٩٧٢ .
- ٧ - د.عزيز ابراهيم ، شرح قانون العمل العراقي الجديد ، مطبعة الجامعة ، بغداد ، ١٩٧٥ .
- ٨ - د.محسن خليل ، القانون الدستوري والنظم السياسية ، ١٩٨٧ .
- ٩ - د. محمد الزحيلي ، حقوق الانسان في الاسلام دراسة مقارنة مع الاعلان العالمي والاعلان الاسلامي لحقوق الانسان ، ط ٤ ، دار بن كثير ، دمشق ، ٢٠٠٥ .
- ١٠ - انظر محمد سعيد مجذوب ، الحريات العامة وحقوق الانسان ، الطبعة الاولى ، لبنان .

ثانيا : البحوث

- ١ - حيدر نجيب ، قانون العمل والضمان الاجتماعي ، محاضرات القيت على الدراسات الاولى في قسم القانون ، كلية اليرموك ، ٢٠٠٤ .

ثالثا : الدساتير

- ١ - الدستور الصومالي لسنة ١٩٦٠ .
- ٢ - الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ .
- ٣ - دستور الجمهورية اليمنية لسنة ١٩٩٠ .
- ٤ - دستور السودان الانتقالي لسنة ١٩٨٥ .

المصادر الاجنبية

- 1 - Max Gounelle , Introduction au droit public ed ,montchrestien,1989.