

محاضرات في قانون العمل العراقي

رقم (37) لسنة 2015

المحاضرة الثالثة

د. علي جاسم محمد السعدي

كلية القانون / جامعة المستقبل

للعام الدراسي 2024 / 2025

أصول النظام القانوني لعلاقة العمل

م. د. علي جاسم محمد السعدي

كلية القانون / جامعة المستقبل

للعام الدراسي 2025/2024

• **المادة 22 من دستور جمهورية العراق لعام 2005** تعكس التزام العراق بحماية حقوق العمال وتعزيز العمل كحق أساسي لجميع المواطنين. إليك مزيد من التفاصيل حول ما تحتويه المادة وأهميتها:

• **محتوى المادة:**

• **حق العمل:**

- تضمن المادة أن العمل حق لكل عراقي، مما يعني أن الدولة ملزمة بتوفير فرص العمل المناسبة لكل المواطنين.
- يسعى هذا النص إلى تعزيز مفهوم العمل كحق إنساني أساسي، يشمل كل الأفراد بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم.

• **تنظيم العلاقات العمالية:**

- تنص المادة على أن العلاقات بين العمال وأصحاب العمل يجب أن تُنظم وفقاً لمبادئ العدالة الاجتماعية والاقتصادية.
- يشير ذلك إلى أهمية توفير ظروف عمل عادلة للعمال، مع ضمان حقوقهم ومطالبهم المشروعة.

• **حق التنظيم:**

- تُضمن المادة الحق في تشكيل والانضمام إلى النقابات والجمعيات المهنية.
- يعكس هذا البند أهمية العمل الجماعي والتضامن بين العمال، حيث يمكنهم من خلال النقابات تعزيز حقوقهم ومطالبهم.

• الأهمية:

• تعزيز العدالة الاجتماعية:

• المادة 22 تعتبر جزءاً من إطار قانوني يحمي حقوق العمال، مما يعزز من العدالة الاجتماعية في المجتمع العراقي.

• دعم العمل المنظم:

• يتيح الحق في التنظيم للعمال القدرة على الدفاع عن حقوقهم بشكل أكثر فاعلية من خلال النقابات، مما يساعد في تحسين ظروف العمل وزيادة الأمان الوظيفي.

• تجسيد الحقوق الإنسانية:

• تؤكد هذه المادة على أن حقوق العمل ليست مجرد حقوق قانونية، بل هي أيضاً حقوق إنسانية، مما يعزز من موقف العراق على المستوى الدولي.

• التحديات والواقع العملي:

• رغم وجود نصوص قانونية مثل المادة 22، يواجه العمال في العراق تحديات متعددة، بما في ذلك:

• الفساد: يؤثر الفساد على قدرة الحكومة على تنفيذ القوانين بشكل فعال.

• انعدام الأمان: تتعرض العديد من حقوق العمال لانتهاكات، مما يستدعي العمل على تحسين تطبيق القوانين المتعلقة بحقوق العمال.

أصول النظام القانوني لعلاقة العمل

- منذ بداية وجود الإنسان، نشأ العمل كجزء أساسي من حياته اليومية. ومع تطور المجتمع الإنساني وظهور الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية، أصبحت علاقات العمل تخضع لتنظيم متزايد. وعلى مر العصور، اختلفت هذه العلاقات بناءً على الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في كل مرحلة، وكان لابد من استعراض هذه الظروف لفهم كيفية تطور العلاقات القانونية للعمل ودورها في التأثير على الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية.

• المبحث الأول: تطور القواعد المنظمة لعلاقة العمل

- لفهم القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل اليوم، يجب علينا إلقاء نظرة تأملية على العوامل التي أدت إلى نشأتها. تتأثر هذه القواعد بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، كما أنها تعكس مدى تطور المجتمع وتحضره. نشأت هذه القواعد من حاجة المجتمع لتنظيم العمل، الذي يعتبر مصدرًا رئيسيًا للدخل لأفراد المجتمع وعائلاتهم.

• المطلب الأول: أسباب ظهور القواعد المنظمة لعلاقة العمل

- تأثرت القواعد التي تنظم العمل بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية والفكرية التي تبلورت عبر الزمن. العلاقة بين العامل وصاحب العمل ليست مجرد علاقة قانونية بسيطة، بل هي علاقة تعتمد بشكل كبير على التوازن بين الحقوق والواجبات، وهي أساسية لضمان استمرارية الاقتصاد واستقرار المجتمع.

• الفرع الأول: صيغ علاقة العمل تاريخيًا

• شهدت علاقات العمل تطورات عديدة عبر التاريخ. ولكي نفهم القواعد الحالية، يجب أن ندرس التاريخ من خلال تحليل الأنظمة المختلفة التي حكمت هذه العلاقة.

• أولًا: العصور القديمة (نظام الرق)

• في العصور القديمة، لم يكن مفهوم "علاقات العمل" كما نعرفه اليوم موجودًا. في المجتمعات الإغريقية والرومانية، كان نظام الرق هو الأساس الاقتصادي. العبيد كانوا يُعتبرون ممتلكات خاصة ولا يمتلكون أي حقوق قانونية، حيث كانوا يعملون تحت سلطة أسيادهم دون حقوق أو تعويضات. في هذا النظام، لم يكن هناك مفهوم لعلاقات عمل بين شخصين قانونيين؛ بل كانت سلطة السيد مطلقة على عبيده.

• بالإضافة إلى نظام الرق، كان هناك بعض الأعمال الفكرية، مثل الفنون والشعر، التي كانت تُعتبر شرفية وتتسامى عن الكسب المادي، حيث كانت تُقدّر أكثر من الأعمال البدنية.

• ثانيًا: العصور الوسطى (نظام الطوائف الحرفية والإقطاع)

• مع انهيار الإمبراطورية الرومانية، ظهر نظام الإقطاع في أوروبا. الإقطاعيون كانوا يملكون الأرض والفلاحين (الأقنان) الذين يعملون عليها. كان الفلاحون، أو الأقنان، يعملون في الأراضي الزراعية مقابل الحماية والعيش، دون أن يكون لهم حرية في اختيار العمل أو التنقل. هذا النظام استمر لعدة قرون، وكان يشبه بشكل كبير نظام العبودية القديم، إلا أن الفلاحين كانوا يتمتعون ببعض الحماية القانونية البسيطة مقارنة بالعبيد.

• في المدن، ظهرت الطوائف الحرفية كتنظيم مهني للحرفيين والصناعيين. ورغم أن هذه الطوائف وفرت نوعًا من الحماية والتنظيم للعمال، إلا أن حقوق العمال كانت لا تزال محدودة.

• أهمية قانون العمل في العصر الحديث

• مع مرور الزمن وتطور المجتمع، أصبح من الضروري تنظيم علاقات العمل بشكل قانوني يضمن حقوق العمال ويحقق العدالة الاجتماعية. قانون العمل يلعب دورًا محوريًا في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، ويعد من الركائز الأساسية التي تقوم عليها الدول الحديثة.

ثانيًا: نظام الطوائف الحرفية في الصناعة والتجارة

- مع توسع المدن وازدياد الحاجة إلى التخصص في العمل لتلبية احتياجات التصنيع والتجارة، ظهر نظام الطوائف الحرفية. تشكل هذا النظام مجموعات من الحرفيين والعاملين في صناعات وحرف محددة. كل طائفة كانت تضم عدة مستويات من العاملين، من شيوخ الطائفة إلى العمال المحترفين وصولاً إلى المتدربين (الصبيان). وكانت كل طائفة تعمل تحت نظام تنظيمي خاص بها وتحتكر مهنة معينة في منطقة محددة.
- في بداية القرن الحادي عشر، كان لكل طائفة قوانين داخلية تنظم العمل، مثل عدد أيام العمل الأسبوعية وحقوق العمال. غير أن هذه الطوائف كانت تسعى في الأساس إلى حماية مصالح رؤسائها (شيوخ الطوائف)، وكانت العلاقات القانونية فيها تتخذ طابعًا تنظيميًا أكثر منه عقديًا، ما جعل العامل تحت سيطرة كبيرة لرئيس الطائفة، خاصة مع فرض رسوم مالية للانضمام إليها.

ثالثًا: الثورة الفرنسية وتأثيرها (مبدأ "دعه يعمل، دعه يمر")

- مع تقدم الصناعة وتزايد الطلب على المنتجات، انتقلت السلطة السياسية من الإقطاعيين وملاك الأراضي إلى البرجوازية، مثل أصحاب المصانع والبنوك والتجار. ازداد التنافس بين المنتجين مع تغير ظروف الإنتاج واستخدام الآلات الحديثة، مما دفع الطبقة البرجوازية إلى دعم الحرية الفردية، بما في ذلك حرية العمل والإنتاج.
- أدت هذه التحولات إلى إلغاء الأنظمة القديمة للعمل، مثل الإقطاع ونظام الطوائف الحرفية، خاصة بعد الثورة الفرنسية. بموجب قانون "أدي" لعام 1791، أصبح لكل شخص الحق في ممارسة المهنة التي يرغب بها بحرية، مع إلغاء الأنظمة التي كانت تمنع ذلك. كما فرض قانون "شابيليه" قيودًا على تشكيل التجمعات أو النقابات العمالية، بهدف منع العودة إلى أنظمة الطوائف.
- هذا التوجه نحو الحرية الاقتصادية أدى إلى نشوء علاقات العمل الفردية، حيث يخضع العامل وصاحب العمل للتفاوض الحر بشأن شروط العمل والأجر، دون تدخل الدولة. ولكن رغم أن هذه الحرية كانت تهدف لتحرير العمال، إلا أنها أدت في كثير من الأحيان إلى استغلالهم، حيث أصبح العمال يخضعون لقوة صاحب العمل الاقتصادية.
- في القرن التاسع عشر، تفاقمت الأوضاع حيث كانت أجور العمال منخفضة، بينما كانت ساعات العمل طويلة جدًا، وشروط العمل قاسية. انعدمت الضمانات الصحية والأمنية في أماكن العمل، وكان هناك نظام صارم يفرض على العمال غرامات تستنزف أجورهم بالكامل، مما أدى إلى تدهور أوضاعهم المعيشية.
- النتيجة: نظام الطوائف الحرفية والحرية الاقتصادية، رغم ما جلباه من تقدم في الإنتاج، شكّلًا مرحلة من مراحل تطور علاقة العمل التي كانت تتسم بظروف قاسية على العمال، الأمر الذي تطلب فيما بعد تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل وتحسين أوضاع العمال.

الفرع الثاني: علاقة العمل في ظل تدخل الدولة

- على الرغم من أن الانتصار الذي حققته **النظريات الفردية** وحرية الاقتصاد في القرن التاسع عشر قد ساهم في ازدهار اقتصادي واضح نتيجة لتشجيع رؤوس الأموال والمشاريع الصناعية، إلا أن هذه الحرية المطلقة تسببت في انتكاسة كبيرة لحقوق العمال. فقد أدى غياب أي تنظيم قانوني يحمي العمال إلى تدهور أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.
- مع ازدياد استخدام **الآلات الحديثة** في الإنتاج نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، لجأت العديد من المصانع إلى الاستغناء عن العمال، مما تسبب في ارتفاع معدلات البطالة بشكل كبير. بالإضافة إلى ذلك، واجه العمال ظروفًا صعبة مثل **الأمراض المهنية** والإصابات الناجمة عن العمل الصناعي، في ظل غياب أي تشريع قانوني يحميهم. لم يكن أمام العمال سوى اللجوء إلى القضاء المدني لتطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية وإثبات خطأ صاحب العمل، ولكن ذلك لم يكن كافيًا لحمايتهم.
- مع تفاقم **الظروف المعيشية القاسية** للعائلات العاملة، بدأت تظهر قوة جديدة وهي **الطبقة العاملة**، التي شكلت قوة لا يُستهان بها. ساعد في ذلك انتشار التعليم بين العمال وتجمعهم في مناطق سكنية معينة، مما سهل تنظيمهم وتوحيد مطالبهم. هذا أدى إلى ظهور النقابات العمالية التي كانت تهدف إلى الدفاع عن حقوقهم والمطالبة بتحسين أوضاعهم، إضافة إلى المطالبة بالديمقراطية السياسية.
- كما أن **الأحزاب السياسية** بدأت تحاول كسب تأييد العمال من أجل الحصول على دعمهم السياسي، الأمر الذي أدى إلى دفع الدولة للتدخل في **تنظيم علاقة العمل**، حيث أصبحت العلاقة بين العامل وصاحب العمل تتطلب تدخلًا قانونيًا يوازن بين حقوق الأطراف المختلفة ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية.
- **النتيجة:** تدخل الدولة في علاقة العمل لم يكن مجرد استجابة لظروف اقتصادية واجتماعية صعبة، بل كان ضرورة لتحسين أوضاع العمال وضمان حقوقهم الأساسية في ظل التحولات الصناعية الكبرى التي شهدتها العالم في تلك الفترة.

• ثانيًا: بروز المذهب الاجتماعي

- مع تطور الصناعة، كان لا بد من تطور الفكر الفلسفي السائد في المجتمعات، وقد ظهر نقد واسع للنظام الفردي الذي ساد في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، والذي اعتمد على الحرية المطلقة في الاقتصاد. النقد جاء من اتجاهين:

- **الاتجاه الأول:** عدائي للملكية الفردية، وتمثل بشكل أساسي في النظرية الماركسية التي دعت إلى إلغاء الملكية الخاصة وتحرير العمال من سيطرة الطبقة الرأسمالية.

- **الاتجاه الثاني:** اعتدالي، حيث لم يدع إلى إلغاء الملكية الفردية، بل رأى ضرورة تنظيمها وتقنينها لحماية حقوق العمال. هذا الاتجاه يقر بأن الملكية الفردية تعد أساسية، ولكن يجب تقيدها بقواعد قانونية تحمي العمال وتقلل من الفوارق بين الطبقات الاجتماعية، مما يمثل بداية ظهور الاشتراكية الديمقراطية.

• ثالثًا: مذهب تدخل الدولة

- نشأت فكرة تدخل الدولة لضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأفراد منذ ظهور الدولة الحديثة، إلا أن الحاجة إلى تدخل أكبر للدولة ظهرت بوضوح في النصف الثاني من القرن التاسع عشر. رفض المجتمع النظريات الاقتصادية القائمة على الحرية المطلقة في السوق، مما أدى إلى بروز أفكار اجتماعية جديدة ترى أن المجتمع هو المركز الأساسي للحقوق والحريات.

- أحد أبرز المفكرين الذين دعوا إلى تدخل الدولة هو السويسري سيسموني، الذي ركز على أهمية الرخاء الاجتماعي كأساس لتحقيق العدالة. في ألمانيا، ظهرت فكرة اشتراكية الدولة، التي دعت إلى فرض ضرائب تصاعدية وإجراء إصلاحات اجتماعية، بما في ذلك تشريعات تأمينات اجتماعية.

- وفي فرنسا، انتشرت مدرسة التضامن الاجتماعي التي دعت إلى تقييد الحرية الاقتصادية لمصلحة المجتمع، مشيرة إلى أن كل فرد مدين للأجيال السابقة وللآخرين. بناءً على هذه الأفكار، تدخلت الدولة لتنظيم علاقات العمل وحماية الفئات الأكثر ضعفًا في المجتمع مثل الأطفال والعاجزين عن العمل.

- تأثير هذه الأفكار على تشريعات العمل

- تدخل الدولة في تنظيم العمل لم يكن فقط لحماية حقوق العمال، بل لتحقيق التوازن بين الحرية الاقتصادية والمصالح الاجتماعية. أدت هذه الأفكار إلى ظهور تشريعات العمل الأولى، التي ركزت على حماية الأطفال وبدأت تتوسع لاحقًا لتشمل جميع العمال. الدولة اعترفت بالدور الاقتصادي للعمال، لكنها أكدت أيضًا على الطبيعة الإنسانية لعلاقات العمل، مما دفعها إلى إصدار قوانين تحمي العمال من مخاطر الاستغلال وتضمن لهم حدًا أدنى من الحياة الكريمة.

• القواعد المنظمة لعلاقة العمل

• وفقًا لأحكام الشريعة الإسلامية، التي تم تضمينها في العديد من القوانين المدنية ومنها مجلة الأحكام العدلية التي صدرت عام 1876، يتم تنظيم علاقة العمل تحت مسمى "عقد إجارة الأشخاص". ووفقًا للمادة 21 و22 من المجلة، ينقسم الأجير إلى نوعين:

- **الأجير المشترك:** هو الأجير الذي لا يتقيد بالعمل لصاحب عمل معين بل يمكنه العمل للعديد من الأشخاص في نفس الوقت. على سبيل المثال، الحرفيون والصناع الذين يقدمون خدماتهم لعدة أشخاص في أوقات مختلفة. في هذه الحالة، إذا قام الأجير بالعمل يحصل على الأجر، أما إذا لم يسلم العمل المتفق عليه فلا يستحق الأجر.
- **الأجير الخاص:** هو الشخص الذي يعمل بشكل حصري لدى صاحب عمل واحد، مثل العامل الذي يلتزم بالعمل لدى شخص أو جهة معينة لفترة محددة. في هذه الحالة، يستحق الأجير أجره بمجرد أن يلتزم بتسليم نفسه للعمل، سواء قام بالعمل فعليًا أم لا، إلا في حالات القوة القاهرة كالحوادث أو الأمراض.

• الفرق بين الأجير المشترك والأجير الخاص

- **الأجر:** في حالة الأجير المشترك، لا يحصل على الأجر إلا بعد إتمام العمل وتسليمه. أما الأجير الخاص فيستحق أجره بمجرد تفرغه للعمل وتسليم نفسه لصاحب العمل.
- **الضمان:** الأجير المشترك يكون مسؤولاً عن الخسارة أو الضرر إذا وقع بتقصير أو تعدي منه، بينما الأجير الخاص لا يضمن الضرر إلا إذا كان نتيجة تعدي مباشر.
- **تقاسم الأجر:** إذا كان هناك أكثر من أجير مشترك يعملون معًا، فإن الأجر يتم تقسيمه بينهم بالتساوي، وإذا لم يعمل أحدهم فإن أجره يسقط حتى يقوم بالعمل.

• استمرار تطبيق الأحكام العدلية

- بعد استقلال العراق، استمر العمل بأحكام مجلة الأحكام العدلية التي لم تكن تميز بشكل واضح بين إجارة الأشخاص وإجارة الأشياء. كان الجهد البشري، سواء للعامل أو الصانع المستقل، خاضعًا لنظام العرض والطلب، وظل هذا الإطار قائمًا حتى تم إقرار القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 الذي نظم علاقة العمل بشكل أكثر تفصيلًا ومطابقة لمتطلبات العصر الجديد.

تطور علاقة العمل في العراق

• بحلول عام 1917، انتهت السيطرة العثمانية على ولايات العراق (البصرة، بغداد، والموصل) بعد سقوط بغداد بيد الاحتلال الإنجليزي. مع ذلك، كانت السيطرة على الاقتصاد العراقي، خاصة في مجال النفط، بيد رؤوس الأموال الأجنبية، خاصة البريطانية. في عام 1912، تم تأسيس شركة مساهمة متعددة الجنسيات لاستغلال النفط، ضمت مستثمرين من عدة دول مثل بريطانيا، إيران، هولندا، وألمانيا، بالإضافة إلى المستثمر الأرمني كولبنكيان، الذي حصل على نسبة 5% من الشركة.

• الانتداب البريطاني (1920):

بعد إعلان الانتداب على العراق عام 1920، تم تنصيب الملك فيصل الأول على العرش العراقي عام 1921، ليصبح ملكاً على الولايات العثمانية الثلاث. من الناحية الاقتصادية، استمر التأثير البريطاني بشكل كبير، وخاصة في قطاع النفط.

مراحل تنظيم علاقات العمل في العراق:

1. مرحلة بداية نشوء الدولة العراقية (1919-1932):

- بعد سقوط الحكم العثماني في العراق خلال الحرب العالمية الأولى وسيطرة بريطانيا على البلاد، بدأ العراق في إعادة تنظيم هيكله القانوني بما في ذلك التشريعات المتعلقة بالعمل. في هذه المرحلة، عُرضت على الحكومة العراقية الاتفاقيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي منذ عام 1919. ومع ذلك، لم تكن الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في العراق ملائمة لتطبيق تلك الاتفاقيات بشكل مباشر في ذلك الوقت، نظرًا للتحديات التي واجهها البلد، بما في ذلك الاحتلال، الفقر، وقلة الوعي بالحقوق العمالية.
- أحد التطورات البارزة في هذه المرحلة كان تأسيس سكرتارية البلديات والعمل في عام 1931 تحت إشراف وزارة الداخلية، وهي الجهة التي بدأت في التفكير الجاد في القواعد القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل. انضم العراق إلى عصبة الأمم ومنظمة العمل الدولية عام 1932 كان منعطفًا هامًا حيث بدأت الحكومة في النظر بجدية أكبر إلى الاتفاقيات الدولية.

2. مرحلة قانون العمال رقم 72 لسنة 1936:

- في هذه المرحلة، أرسلت الحكومة العراقية وفودًا إلى منظمة العمل الدولية لتعلم ودراسة القواعد التي يمكن تطبيقها في العراق. نتيجة لذلك، تم إصدار قانون العمال رقم 72 لسنة 1936، الذي يعتبر أول قانون عمالي شامل في العراق.
- هذا القانون جاء بمثابة خطوة كبيرة نحو تنظيم شؤون العمال، رغم أنه كان بسيطًا في صياغته واحتوى على نواقص. أبرز ما تضمنه القانون:
- تحديد ساعات العمل بـ 48 ساعة أسبوعيًا و 8 ساعات يوميًا.
- منح مجلس الوزراء الحق في تعديل ساعات العمل حسب الظروف.
- إدخال مفهوم التعويض عن الإصابات والعجز والوفاة، وهي خطوة نوعية لم تكن موجودة في القوانين السابقة مثل مجلة الأحكام العدلية.

3. مرحلة قانون العمل رقم 1 لسنة 1958:

- شهدت هذه المرحلة توسعًا كبيرًا في الصناعة، مما أدى إلى زيادة كبيرة في عدد العمال وتعدد الفئات العمالية. بدأت الطبقة العاملة بالتعبير عن مطالبها بشكل أكثر تنظيماً ووضوحًا، خاصة من خلال الإضرابات والنقابات البدائية التي كانت موجودة في تلك الفترة.
- نتيجةً لذلك، أصدرت الحكومة قانون العمل رقم 1 لسنة 1958، الذي جاء ليلبي الحاجات المتزايدة لتنظيم العمالة. كان هذا القانون أكثر شمولية من سابقه وشمل العديد من الأحكام، منها:
- تقسيم العمل بين بدني وإداري، مع تحديد واضح لحقوق كل فئة.
- تنظيم أوقات العمل والراحة، وتحديد الإجازات.
- حماية حقوق العاملات النساء، خاصة فيما يتعلق بحقوقهن أثناء الحمل والولادة.
- لأول مرة، تناول القانون آليات التوفيق والتحكيم في نزاعات العمل.

4. مرحلة قانون العمل رقم 151 لسنة 1970:

- في فترة السبعينيات، ومع التحولات السياسية والاقتصادية التي شهدتها العراق والمنطقة، بما في ذلك تأميم المشاريع الاقتصادية الكبرى، تبنت الحكومة العراقية قانون العمل رقم 151 لسنة 1970. هذا القانون تأثر بالفكر الاشتراكي السائد آنذاك وكان من أبرز التشريعات العمالية التي أقرت بعد فترة التأميم.
- الخصائص الرئيسية لهذا القانون:
- استيعاب الالتزامات الدولية تجاه منظمة العمل الدولية، مما دفع العراق إلى التصديق على العديد من الاتفاقيات الدولية.
- إنشاء قضاء مستقل للعمل لتسريع وتسوية النزاعات العمالية.
- الإقرار بحق الإضراب للعمال كوسيلة مشروعة للمطالبة بحقوقهم.
- تحسين نظام الأجور ليعكس ليس فقط عدد ساعات العمل، بل أيضاً نوعية الجهد المبذول.
- التأكيد على أهمية التنظيم القانوني لتنمية الوعي السياسي والاجتماعي للعمال.

5. مرحلة قانون العمل رقم 71 لسنة 1987:

- مع التطورات الاقتصادية والسياسية في العراق، بما في ذلك فترة الحرب العراقية-الإيرانية، أصدرت الحكومة قانون العمل رقم 71 لسنة 1987. هذا القانون جاء ليتكيف مع التحديات الجديدة التي كانت تواجه البلاد، مثل نقص العمالة الوطنية بسبب الحرب. كما استجابت الحكومة لتغيرات أخرى منها إدخال العمال العرب كبديل للعمال العراقيين.
- أبرز ما ميز هذا القانون:
- توفير حق العمل لكل مواطن قادر على العمل، مع التركيز على التدريب المهني.
- حماية الأجور من الاستقطاع التعسفي وضمان حد أدنى من مستوى المعيشة للعامل وأسرته.
- معاملة العمال العرب معاملة العمال العراقيين فيما يتعلق بالحقوق والواجبات.
- ضمان التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.
- الخاتمة:
- كل مرحلة من هذه المراحل تعكس التطور التدريجي للقوانين العمالية في العراق، بدءًا من التأثيرات الدولية في فترة ما بعد الاستعمار، مرورًا بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي شهدتها العراق على مدار القرن العشرين، وحتى الاستجابة للتحديات المحلية في العقود الأخيرة.