

الآليات القانونية للمحافظة على حقوق العاملين في القطاع الخاص العراقي في ظل جائحة كورونا

م.عمار محمد الشихلي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - دائرة البعثات والعلاقات الثقافية
قسم التقويم ومعادلة الشهادات

الملخص :

في هذه الدراسة، قمنا بدراسة مفهوم الجائحة الوبائية وفق المفاهيم اللغوية والطبية والقانونية، ومن ثم تأثير ذلك الحادث غير المتوقع على كل من العامل وصاحب العمل في اطار العلاقة العقدية بينهما، وما يفرضه قانون العمل من واجبات على كاهل كل منهما، مستنديين في ذلك لما اورده قانون العمل العراقي رقم 137 لسنة 2015 وما اورده بعض القوانين المقارنة، كما قمنا ببحث الاساليب التي يمكن من خلالها استمرار العلاقة العقدية بين الطرفين في ظل وجود جائحة فيروس كورونا المستجد، مع بعض الاستنتاجات والمقترحات في نهاية الدراسة.

الكلمات المفتاحية: آليات قانونية، حقوق العاملين، جائحة كورونا، كوفيد-19، القطاع الخاص.

المقدمة Introduction

لطالما كانت العلاقة بين العامل وصاحب العمل، محط اهتمام المشتغلين بالقانون، وممن اقتصوا بدراسة تلك العلاقة من كافة وجوهها، من فقهاء وقضاة ومحامين، وكل ذلك كان في سبيل حماية الطرف الضعيف في تلك العلاقة، الا وهو العامل الذي ما نفاك ان يكون محط استغلال وتسلب من قبل صاحب العمل.

ومما لا يختلف عليه اثنان من هؤلاء المشتغلين بالقانون، من ان الظروف بكافة انواعها -سياسية او اقتصادية او اجتماعية وحتى نفسية- كانت دائما تلقي بظلالها واثارها - سلبية كانت ام ايجابية- على تلك العلاقة.

ولما كانت تلك الظروف - متغيرة دائما - كان لابد وان تكون القوانين والاحكام، قابلة للتكيف معها، اياً كانت تلك الظروف، فلا بد ان تكون الحماية القانونية التي يتسم بها قانون العمل، ويتميز بها عن غيره من القوانين، جاهزة دائما لحماية العامل ومستقبله ومستقبل أسرته.

وحيث انه لا يمكن دائما، التكهّن والتنبؤ بما سيطرأ في الحياة من وقائع او احداث - مما لا يد لبني البشر في حدوثها - كان لابد وان تكون السلطة العامة في الدولة، جاهزة لتلافي اثار تلك الوقائع والاحداث وبما يؤدي الى سلامة افراد المجتمع من اثارها السلبية، والتي قد تكون في احيان كثيرة، مدمرة.

ولما كانت الانسانية اليوم، عاني من جائحة وبائية ألمّت بأكبر المجتمعات المتقدمة في العالم، وجعلتها اسيرة الحيرة والعجز والضعف، امام وباء لا يعرف له لا

دواء ولا شفاء، وادى ذلك الى خسارات وانهيئات كبيرة على مستوى الانسان والمال، لذا كان لابد وان تلقي تلك الجائحة بظلالها الكارثية على قطاع العاملين في المؤسسات الخاصة، وما ادت اليه قرارات الحجر الصحي العامة التي اتخذتها كل حكومات العالم، من كساد اقتصادي، وركود وعجز ضخ في الاقتصاد العالمي بشكل عام.

لذا، وفي ظل ما تقدم من ظروف قاهرة، كان لابد وان تلجأ السلطات العامة في الدول، الى اتخاذ اجراءات عاجلة وسريعة في سبيل انقاذ الطبقة العاملة من تأثير تلك الجائحة المدمرة لها، وان تتخذ عدة تدابير عاجلة في سبيل تعويض ما يمكن تعويضه من خسارة لحقت بتلك الطبقة جراء تعطل الاعمال وتوقف دفع الاجور.

لذا، ارتأينا ان نلج في بحث ماهية الجائحة الوبائية، ومن ثم بحث الاساليب التي اعتمدها بعض الدول في تشريعاتها، للحماية من تعطل الاعمال للظروف القاهرة، اخذين بنظر الاعتبار مقارنتها مع ما هو موجود في العراق من اطار تشريعي، مع بعض الملاحظات التي يمكن ان تساعد المشرع مستقبلا على الاخذ بها للحيلولة دون فقدان العامل للحماية التي يوفرها قانون العمل في ظل الازمات والكوارث.

المبحث الاول: مفهوم الجائحة الوبائية The concept of a pandemic

اولا وقبل كل شيء، لا بد لنا من معرفة مفهوم الجائحة الوبائية، حيث انه لبيان مدى تأثير هذا الواقعة الطبيعية على المراكز القانونية، وما لتلك المراكز من حقوق وما عليها من التزامات او واجبات، لا بد لنا ان نعرف طبيعة هذه الواقعة، ومدى تأثيرها على الحياة الاجتماعية صورة عامة، مما ينعكس سلبا او ايجابا على تلك المراكز القانونية المشار إليها أعلاه.

المطلب الاول: المفهوم اللغوي The Linguistic concept

جاءت في قاموس المعاني مفردة جائحة، والجمع فيها، جائحات وجوائح، ويقال أصَابَتْهُ جَائِحَةٌ، اي بَلِيَّةٌ، تَهْلِكُهُ، دَاهِيَةٌ (تعريف ومعنى جائحة). ويقال، سنة جائحة: جَدْبَةٌ، غِبْرَاءٌ، قَاحِلَةٌ، الْجَوْحُ، وفي معناها الاستئصال، من الاجْتِيَا ح، حيث يقال جَاحَتْهُمْ السَّنَةُ جَوْحاً وَجِيَا حَةً وَأَجَاحَتْهُمْ وَاجْتَا حَتْهُمْ: اي استأصلت أموالهم، وهي تَجَوْحُهُمْ جَوْحاً وَجِيَا حَةً، وهي سَنَةٌ جَائِحَةٌ: جَدْبَةٌ؛ وَجُحْتُ الشَّيْءَ أَجَوْحَهُ. وفي الحديث: إن أبي يريد أن يَجْتَا حَ مالي أي يستأصله ويأتي عليه أخذاً وإنفاقاً؛ قال ابن الأثير: قال الخطابي: يشبه أن يكون ما ذكره من اجْتِيَا ح والده ماله، أن مقدار ما يَحْتَا جُ إليه في النفقة شيء كثير لا يَسَعُهُ ماله، إلا أن يَجْتَا حَ أصله، فلم يُرَخَّصْ له في ترك النفقة عليه، وقال له: أنت ومالك لأبب، على معنى أنه إذا احتاج إلى مالك أخذ منه قدر الحاجة، وإذا لم يكن لك مال وكان لك كسب لزمك أن تكتسب وتنفق عليه؛ فأما أن يكون أراد به إباحة ماله له حتى يَجْتَا حَهُ، ويأتي عليه إسرافاً وتبذيراً فلا أعلم أحداً ذهب إليه؛ وفي الحديث: أعادكم الله من جَوْحِ الدهر.

والجَوْحَةُ والجائحة: الشدة والنازلة العظيمة التي تجتاح المال من سنة أو فتنه. وجاح الله ماله وأجأحه، بمعنى، أي أهلكه بالجائحة (ابن منظور، 2010م، صفحة 1075).

وان ما أذهب الثمر أو بعضه من آفة سماوية أمر بوضع الجوائح، وفي الحديث الشريف، انه نهى (ص واله) عن أخذ صدقة مما تبقى من المحصول

المصاب بأفة سماوية. كما ان جائح (اسم) فاعل من جَاح، وأَهْلَكَ الْجَائِحُ النَّبَاتَ وَالزَّرْعَ وَالْأَشْجَارَ: الْجَرَادُ، والآفة التي تهلك الثمار والأموال وتستأصلها (الفيروز آبادي، 2005م، صفحة 453).

المطلب الثاني: المفهوم الطبي The Medical concept

الجائحة ((Pandemic))، هي انتشار وباء أو أمراض معدية بين البشر في اقليم ما، قارة مثلاً، على نطاق العالم، أما المرض المستوطن المستقر من حيث عدد الأشخاص الذين يصابون به فلا يعتبر جائحة (Covid-19 is expected to kill 100 million people, 2020). ويكون الوباء جائحة عندما يحدث على نطاق يتجاوز الحدود الدولية، وعادة ما يؤثر على عدد كبير من الناس، يمكن أن تحدث الجائحات أيضاً في الكائنات الزراعية المهمة كالماشية ونباتات المحاصيل والأسماك وأنواع من الأشجار أو في الكائنات الحية الأخرى، فالمرض أو الحالة لا يعتبر وباء لمجرد انتشاره أو قتل الكثير من الناس، يجب أن يكون معدياً أيضاً. على سبيل المثال، السرطان مسؤول عن العديد من الوفيات ولكنه لا يعتبر وباءً لأن المرض ليس معدياً أو قابلاً للانتشار (Porta, 2008, p. 179). طبقت منظمة الصحة العالمية

((WHO: World Health Organization)) تصنيفاً سابقاً من ست مراحل يصف العملية التي ينتقل بها فيروس الإنفلونزا الجديد من العدوى القليلة الأولى في البشر إلى جائحة. يبدأ هذا بالفيروس الذي يصيب الحيوانات في الغالب، مع حالات قليلة حيث تنقل الحيوانات العدوى للبشر، ثم ينتقل خلال المرحلة حيث يبدأ الفيروس في الانتشار مباشرة بين الناس وينتهي بالوباء عندما تنتشر العدوى من الفيروس الجديد في جميع أنحاء العالم (منظمة الصحة العالمية). هذا، وتقسم منظمة الصحة العالمية الجوائح إلى 6 مراحل هي باختصار:

1. المرحلة الأولى: فيروس يصيب الحيوان لكنه لا يسبب عدوى للبشر.
2. المرحلة الثانية: فيروس يصيب الحيوان أدى لعدوى بشرية.
3. المرحلة الثالثة: أدى الفيروس إلى إصابة حالات متفرقة أو إلى إصابة جماعات صغيرة بالمرض، ولكن لا زال غير كافٍ لحدوث وباء في المجتمع المحلي.
4. المرحلة الرابعة: خطر حدوث وباء بات قريباً إلا أنه غير مؤكد، أصبح المرض كافياً لحدوث وباء في مجتمع محلي.
5. المرحلة الخامسة: العدوى باتت منقولة من شخص إلى آخر وقد سببت لحدوث إصابات في بلدين مختلفين موجودين في منطقة واحدة حسب توزيع المناطق المعتمد من منظمة الصحة العالمية.
6. المحلة السادسة: الوباء بات عالمياً وسجلت إصابات في منطقتين مختلفتين حسب توزيع المناطق المعتمد من منظمة الصحة العالمية (منظمة الصحة العالمية).

المطلب الثالث: المفهوم القانوني The Legal concept

لم يرد في النظام القانوني العراقي، مصطلح الجائحة، بذات المعنى الوارد في المفهومين الطبي واللغوي، كما لم يرد في غالبية الانظمة القانونية العربية والاقليمية، الا

ان القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951، قد اشار الى مصطلحي ((القوة القاهرة والسبب الاجنبي)) **The majeure force and Foreign cause**، كمصطلحين يشيران في معناه، الى وجود واقعة طبيعية، لا دخل لإرادة الشخص فيها، ادت الى حدوث ضرر في جانب احد اركان العلاقة القانونية الناشئة عن احد مصادر الالتزام في القانون، حيث نصت المادة 211 منه على انه ((إذا ثبت الشخص بأن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لأيد له فيه كافة سماوية أو حادث فجائي أو قوة القاهرة أو فعل الغير أو خطأ المتضرر كان غير ملزم بالضمان ما لم يوجد نص أو اتفاق على خلاف ذلك)).

لقد اختلفت التعريفات للقوة القاهرة بين الفقهاء، والقضاء، ولكنها في النهاية، تنتهي إلى مفهوم واحد، بأنها الواقعة التي تعرقل تنفيذ الالتزام بعد إبرامه دون دخل لإرادة المدين، فقد عرفها بعضهم بأنها كل ما يستعصي توقعه بوسائل الإدراك الإنساني، وحتى أن أمكن توقعه فانه يستعصي على المقاومة (العزاوي، 1979م، صفحة 534)، كما يشير **Radouant** الى ان القوة القاهرة حادث عرضي يمتاز بخصيصتي استحالة الدفع وعدم امكان التوقع، وهو هنا بقول بان القوة والقاهرة والحادث الفجائي تعبيران واحد يكمل احدهما الاخر (السنهوري، 2011م، صفحة 877).

وفي تعريف آخر بأنها ((الحالة التي يقع فيها حادث بعد ابرام العقد يستحيل معه على الطرفين تنفيذه ولم يعد من الممكن تنفيذ الغرض الجوهرى الذي بغاه الطرفان)) (شيشير، فيفوت، و فيرمستون، 1987م، صفحة 707)، وقد أشار بعضهم إلى أن القوة القاهرة، تختلف عن الحادث المفاجئ، ويرى أن الحادث الذي لا يمكن مقاومته بعد قوة القاهرة كما أن القوة القاهرة ينتج عنها استحالة تنفيذ الالتزام استحالة مطلقة، أما الحادث المفاجئ فينتج عنه استحالة تنفيذ الالتزام نسبية (السنهوري، 2011م، صفحة 877).

كما عرف الفقيه الروماني البيان ((**Ulpian**)) القوة القاهرة بأنها ((كل حادث لم يكن في وسع إدراك المرء أن يتوقعه، وإن أمكن توقعه، عقلا، فإنه لا يتمكن من مقاومته عملا))، كما عرفها الإخوة مازو بأنها ((حدث غير معروف، وغير متوقع ولا يمكن مقاومته)) (الشرقاوي، 2018م، صفحة 112).

ويرى بعض الفقه، ان القوة القاهرة والحادث الفجائي، لكي يكونا شيئاً واحداً، لا بد ان يتوافر فيهما اربع شروط هي، عدم صدور خطأ من المدين، وان تكونا امرا لا يمكن التنبؤ به او توقعه، وفي حال وقوعه لا يمكن دفعه او تفاديه، وانه يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا ولا يقف عند جعله مرهقا او صعبا (ذنون، 1946م، الصفحات 76-77).

وقد جاء في حكم لمحكمة النقض المصرية في تحديد مفهوم القوة القاهرة ما نصه ((إن كان نص المادة ١٦٥ من التقنين المدني يصف القوة القاهرة والحادث الفجائي بأنهما سبب أجنبي لا يد للشخص فيه، إلا أنه يحتاج إلى تحديد، فيشترط لاعتبار الحادث قوة القاهرة أو حادثاً فجائياً - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - عدم

إمكان توقعه واستحالة دفعه ، فيجب أن يكون الحادث غير مُستطاع التوقع لا من جانب المدعى عليه فحسب، بل من جانب أشد الناس يقظة وبصراً بالأمر، والمعيار هنا موضوعي ذاتي، ويعنى شرط استحالة دفع الحادث أنه إذا أمكن دفعه حتى لو استحال توقعه لم يكن قوة قاهرة أو حادثاً فجائياً، ويجب أن يكون الحادث من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً استحالة مطلقة ، فلا تكون استحالة بالنسبة إلى المدين وحده بل استحالة بالنسبة لأي شخص يكون في موقف المدين)) (الطعن رقم ٦٧٧ لسنة ٦٩ قضائية، الدوائر المدنية، 2012م).

المطلب الرابع: التكيف القانوني لفايروس كورونا (كوفيد-19) Coronavirus (COVID-19) legal adaptation

فيروسات كورونا هي فصيلة فيروسات واسعة الانتشار، يُعرف أنها تسبب أمراضاً تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد حدةً، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS) ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (السارس). وفيروس كورونا المستجد (nCoV) هو سلالة جديدة من الفيروس لم يسبق اكتشافها لدى البشر. وفيروسات كورونا حيوانية المنشأ، أي أنها تنتقل بين الحيوانات والبشر. وقد خلصت التحريات المفصلة إلى أن فيروس كورونا المسبب لمرض سارس (SARS-CoV) قد انتقل من قطط الزباد إلى البشر وأن فيروس كورونا المسبب لمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS-CoV) قد انتقل من الإبل إلى البشر. وهناك عدة أنواع معروفة من فيروسات كورونا تسري بين الحيوانات دون أن تصيب عداها البشر حتى الآن (منظمة الصحة العالمية).

وتشمل علامات العدوى الشائعة: الأعراض التنفسية والحمى والسعال وضيق النفس وصعوبات التنفس وايضا الآلام والأوجاع، واحتقان الأنف، والصداع، والتهاب الملتحمة، وألم الحلق، والإسهال، وفقدان حاسة الذوق أو الشم، وظهور طفح جلدي أو تغير لون أصابع اليدين أو القدمين. وعادة ما تكون هذه الأعراض خفيفة وتبدأ بشكل تدريجي. ويصاب بعض الناس بالعدوى دون أن يشعروا إلا بأعراض خفيفة جداً. وفي الحالات الأشد وطأة، قد تسبب العدوى الالتهاب الرئوي والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة والفشل الكلوي وحتى الوفاة (منظمة الصحة العالمية). ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد ومرضه قبل بدء تفشيه في مدينة ووهان الصينية في كانون الأول/ ديسمبر 2019. وقد تحوّل كوفيد-19 الآن إلى جائحة تضرب بشدة في العديد من بلدان العالم ومنها العراق. وتشير أحدث التقارير العالمية، الى ان عدد الاصابات المؤكدة حول العالم جراء هذا الفايروس قد تجاوزت 13,000,000 ثلاثة عشر مليون اصابة، وان الوفيات قد تجاوزت 580,000 خمسمائة وثمانين الف حالة وفاة، ولا يمكن الاعتماد على الارقام المتقدمة، لكون الحالات في تزايد مستمر، وان الاحصائيات اعلاه في تغير مستمر (احصائية على <https://www.jhu.edu>).

وفي العراق، كما هو الحال في غالبية بلدان العالم، انتشرت جائحة فيروس كورونا لعام 2020 في العراق ابتداءً من 24 شباط 2020 في مدينة النجف الأشرف، عندما فحصت عينة من طالب دين إيراني الجنسية وكانت النتيجة ايجابية لأصابته بمرض فيروس كورونا المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة النوع 2 (SARS-CoV-2). ثم كُشف عن حالات أخرى مصابة بكوفيد-19، وقد بلغ مجموع الحالات المؤكدة في العراق 83,867 حالة من بينها 3,432 وفيات حتى 15 تموز 2020 (وزارة الصحة العراقية). ولما كان انتشار الفيروس سريعاً في العراق، مما أثار حالة من الخوف والرعب بين مختلف السلطات وعلى كافة المستويات، لما لهذه الجائحة الكونية من تداعيات صحية واقتصادية وأمنية واجتماعية، تتطلب استنفار كل الامكانيات المتاحة لغرض الحد من مخاطرها وتطوير الخسائر الناجمة عنها، سابقة لا مثيل لها خلال التاريخ الحديث، تمثل خطر داهم من الصعب تداركه وفق الأساليب والإجراءات الاعتيادية، يتطلب سياقات غير اعتيادية. بالتالي، صدر الامر الديواني 55 لسنة 2020 عن رئاسة الوزراء في العراق، والذي بموجبه تم تشكيل خلية الازمة برئاسة وزير الصحة، والتي اتخذت بدورها جملة من القرارات والتوصيات ومن اهمها حظر التجوال والتنقل والسفر وغلق المنافذ الحدودية، وفرض قيود على وسائل النقل والمواصلات البرية والجوية والمائية، وفرض قيود على المحال العامة والتجارية والنوادي والجمعيات والنقابات والشركات والمؤسسات والدوائر، وفرض العقوبات لكل من يخالف الأوامر أو البلاغات أو البيانات أو القرارات التي تصدرها خلية الازمة. ان التأثيرات السلبية المدمرة، التي افرزتها قرارات خلية الازمة اعلاه، قد ادت الى اغلاق العديد من المؤسسات الاقتصادية والصناعية الخاصة وفي جميع القطاعات، واحالة العاملين فيها الى عطل مدفوعة الاجر او عطل سنوية، وهناك الكثير من تلك المؤسسات التي اعلنت افلاسها وسرحت عامليها قسراً. وحيث ان الشروط الواجب توافرها على القوة القاهرة - كحدث عارض فجائي غير توقع ولا يمكن دفعه - تنطبق بلا شك على جائحة كورونا من حيث:

- 1- ان الفيروس حدث عالمي، لم يكن بالإمكان توقعه او التنبؤ به.
- 2- لم تتمكن اية دولة من دول العالم من دفع اثاره السلبية المدمرة على اقتصادها. ودعمًا للتكليف المتقدم، ذهب القضاء الفرنسي بموجب قرار محكمة استئناف مقاطعة كولمار - الغرفة السادسة -، حيث اعتبرت المحكمة عدم حضور المستأنف ودفاعه لجلسة الحكم بسبب احتمال إصابته بفيروس كورونا قوة القاهرة (n° 20/01098, 2020).

المبحث الثاني: آثار جائحة كورونا على الالتزامات التعاقدية في عقد العمل

The effects of the Corona pandemic on contractual obligations in the employment contract

مما لا شك فيه، ان جائحة كورونا تعتبر قوة قاهرة على العقود المبرمة بين مختلف اشخاص القانون، سواء اشخاص القانون العام او اشخاص القانون الخاص، لحدوثها بشكل مباغت غير متوقع من قبل الطرفين، وغير قابل للدفع من قبلهما، حيث ان اثارها تشبه الى حد كبير الاثار التي تخلفها الحروب والكوارث، والتي تمنع وتحول الى حد كبير من تنفيذ الالتزامات العقدية بالشكل الذي نصت عليه الرابطة العقدية بين الطرفين. بالتالي، ينسحب ما تقدم من قول على ميدان عقود العمل الفردية والجماعية في المؤسسات الخاصة، من إخلال في تنفيذ الالتزامات المتقابلة بين العامل وصاحب العمل، حيث ان ايقاف نشاط المؤسسة لفترة معينة، يؤدي الى ايقاف الانتاج او الخدمة التي تقدمها تلك المؤسسة للجمهور بشكل مؤكد، وبالتالي تخلفا عن اداء العاملين لعملهم من جهة، وتلكوا في دفع مستحقاتهم المالية من جانب صاحب العمل من جهة اخرى. وفي هذا المبحث، ندرس الاثار السلبية لجائحة كورونا على المؤسسة الخاصة، في جانبها، جانب العمال، وجانب صاحب العمل.

المطلب الاول: آثار جائحة كورونا على العامل في عقد العمل

The effects of the Corona pandemic on the worker in the work contract

يرتب عقد العمل التزاما أساسيا على كاهل العامل، وهو تنفيذ العمل الموكول له تحت سلطة وإشراف ورقابة صاحب العمل طبقا لعقد العمل، طالما ان صاحب العمل ملتزم بدفع اجرة العامل، لكن يثار التساؤل حول مدى اعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة تمنح للعامل الحق في الامتناع عن تنفيذ التزاماته خصوصا وأنه وباء جائح يهدد النظام العام الصحي ولا علاج له او لقاح لغاية الساعة، وفي هذا الصدد فإن المادة 13 من الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 والخاصة بالصحة والسلامة المهنيين والصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي نصت على ما يلي ((تكفل الحماية للعامل، الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديدا وشيكا وخطيرا لحياته أو صحته، مما قد يرتبه انسحابه من عواقب، وفقا للأوضاع والممارسات))، إلا أن رفض العامل الالتحاق بعمله للتهديد الذي يشكله هذا الفيروس يطرح نقاشا عميقا من حيث مدى اعتبار هذه الجائحة قوة قاهرة تمنح له الحق في عدم تنفيذه لالتزاماته، على الرغم من عدم وجود اي خلاف حتى الان على مستوى الفقه في اعتبار الجائحة الوبائية، قوة قاهرة، وخاصة اذا علمنا ان هنالك من المؤسسات من تم استثنائها من الغلق التام واعفاء عاملها من اجراءات حظر التجوال، نظرا لأهميتها الاقتصادية.

وهنا نجد ان قانون العمل العراقي رقم 137 لسنة 2015 قد نص على انه ((المادة (118) اولاً: على صاحب العمل القيام بما يأتي:

أ. اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم.
ب. توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقتطع أي مبلغ من اجور العامل بدل توفيرها.
ج. توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة.

ثانياً: يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية تعليمات تحدد فيها الوسائل والادوات الوقائية وشروط وطريقة استخدامها (صدرها الوزير)).

لكن، طالما أن السلطات الحكومية المختصة لم تمنع العمل بالمؤسسات التجارية والصناعية ذات المنتجات والخدمات الاساسية في المجتمع العراقي، كالأنشطة الغذائية والطبية، وعلى اعتبار أن تلك السلطات قد أقرت مجموعة من تدابير الحماية الصحية الإضافية التي يجب على اصحاب العمل الالتزام بها (فتح المحلات التجارية على وفق الضوابط الصحية، 2020م)، وطالما احترم صاحب العمل هذه التدابير الصحية، فإن الدفع بالقوة القاهرة هنا لا أساس له على اعتبار أن هذه التدابير الصحية الوقائية من شأنها دفع الضرر الذي قد يحدثه الوباء، غير أن تقدير مدى اعتبار هذه الإجراءات الصحية المتخذة كفيلة بدفع إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد يبقى من السلطة التقديرية للقاضي (عبده، 2007م، صفحة 165). من جهة أخرى، فإنه يمكن للعامل باتفاق مع صاحب العمل، أن يزاول مهامه من منزله كلما سمحت طبيعة العمل ذلك، ولعلها إمكانية مهمة قد تمكن عدد مهم من اصحاب العمل من الاحتفاظ بنفس وتيرة عمله مع تجنبه الأخطار التي قد يتعرض له العمال في مقرات عملهم جراء هذه الجائحة (الأزمة الناجمة عن فيروس كورونا قد تُفيد العمل عن بُعد ولكن لا ثورة في الأفق، 2020م).

المطلب الثاني: أثر جائحة كورونا على تنفيذ عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل

The impact of the Corona pandemic on the implementation of the employment contract for the employer

من الطبيعي أن ينتج عن فيروس كورونا المستجد آثار اقتصادية وخيمة على عقود العمل بشكل عام مما يضطرها في كثير من الحالات لتقليص عدد العمال أو ساعات العمل أو في حالات أخرى الزيادة من ساعات العمل فيما اذا كانت الأسواق في حاجة مستعجلة لمنتجات معينة. و عليه سنقتصر في هذا المطلب على دراسة أثر جائحة فيروس كورونا المستجد على حق صاحب العمل في التقليص من ساعات العمل، والزيادة منها، ومن ثمة سنتطرق للالتزامات الإضافية لصاحب العمل خلال هذه الفترة المقررة بموجب القانون.

الفرع الاول: أثر جائحة فيروس كورونا المستجد على حق صاحب العمل في تقليص المشروع

The impact of the emerging corona virus pandemic on the employer's right to downsize the project

مكن قانون العمل العراقي رقم 137 لسنة 2015 لصاحب العمل، إذا ما تعرضت مؤسسته لأزمة اقتصادية عابرة أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته من قبيل أزمة جائحة كورونا، أن يقلص من مشروعة، أياً كان شكل التقليص، وهو مما سيؤثر حتماً على عدد العاملين لديه، وذلك بمقتضى المادة 43 والتي نصت على انه ((ثانياً: لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في احدى الحالات الآتية: د. إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير))، لكنه ربط هذه الامكانية بشرط محدد وهو موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وهو ما يعني وجود رقابة ادارية على صلاحية صاحب العمل في تقليص المشروع. إنَّ من مظاهر السلطات الادارية لصاحب العمل وتمكينه من إنهاء عقود العمل وتصفيته كلياً التحكم بمصير مشروعه، هو منح إصدار القرار بتصغير أو تقليص حجم منشأته كما يراه مناسباً مراعاة لظروف غير اعتيادية تطرأ على المشروع مما اقتضت تقليصه أو تصفيته. والتقليص هنا يعني استمرار المشروع بعدد أقل من العمال، مما يقتضي بالضرورة إنهاء عقود عامل أو أكثر، بينما تعني التصفية انتهاء وجود المشروع، ومن ثم إنهاء عقود جميع (خليفة، 2004م، صفحة 189). وأن ظاهر التعسف في هذه المسألة هو ترك تقدير الظروف التي اقتضت تقليص حجم المشروع لصاحب العمل دون رقابة عليه، حيث لم تأت المادة اعلاه بشي جديد عما كانت تنص عليه المادة 39 من قانون العمل العراقي الملغى رقم 71 لسنة 1978، حيث لم تورد اية اية ادارية لفرض رقابة الوزير المختص على التصفية، وبالتالي قد يتعسف صاحب العمل في إنهاء عقد العامل بحجة هذه الظروف. ومن هنا كان لا بد من وجود شروط وقيود قانونية على سلطة صاحب العمل في تقدير الظروف والتي تكفل عدم التعسف في تقديرها. ولقد أحسن المشرع الاردني في فرض شروط وإجراءات معينة، وعدم إعطاء حرية مطلقة لصاحب العمل في تقدير الظروف، لذلك فقد أوجب قانون العمل الاردني إخطار وزير العمل بالأسباب التي تستوجب تقليص حجم المنشأة وإنهاء عقد العامل وبشكل خطي قبل اتخاذ أي قرار، وكما أوجب على الوزير تشكيل لجنة ثلاثية للبت في إجراءات صاحب العمل وجدية الاسباب الداعية الى ذلك مما يترتب عليه إنهاء عقود بعض العمال، كما الزم اللجنة المذكورة بتقديم توصية بشأنها إلى الوزير خلال مدة أقصاها 15 يوماً من تاريخ التبليغ، ومن بعد ذلك تكون من صلاحية الوزير الموافقة على إجراءات صاحب العمل بشأن تقليص حجم المنشأة أو رفضها خلال سبعة أيام من تاريخ رفع تلك التوصية (المادة 31 من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م).

ولتوفير ضمان أكثر، فإن المشرع الاردني لم يعتبر قرار الوزير بشأن تصديق إجراءات صاحب العمل قرار باتاً، بل سمح لأي متضرر من قرار الوزير بأن يطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه بالقرار.

إذن فإن سلطة صاحب العمل في تقليص حجم المنشأة مما يترتب عليه إنهاء عقد عامل أو بعض العمال في القانون الاردني، مقيدة بالشروط والاجراءات التي تكفل حماية العامل من تعسف صاحب العمل، وأن صدور القرار بتقليص حجم المنشأة خالفاً ان خالف تلك الشروط والاجراءات السالفة الذكر، يعد معيباً وتعسفياً.

بينما نجد ان النص العراقي جاء مبهماً من اية اجراءات او قواعد لتنظيم تلك الصلاحية الخطيرة لصاحب العمل، فلا توجد أية شروط أو قيود تشريعية في هذه المسألة سوى شرط موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وبناءً على ذلك فليس من حق الوزير استحداث اية اجراءات تشريعية لم ينص عليها القانون في كيفية التثبت من جدية اسباب طلب التصفية او التقليل، ومن جهة أخرى، فإن عدم فرض شروط أو قيود قانونية في هذه المسألة يعني أن تقدير الظروف التي اقتضت تقليص حجم المشروع منوطة بصاحب العمل دون رقابة إدارية عليه. وهو الامر الذي يفسح مجال الانهاء التعسفي لعقد العمل من قبل صاحب العمل تحت تبرير تقليص حجم المنشأة.

الفرع الثاني: أثر جائحة فيروس كورونا المستجد على حق صاحب العمل في إنقاص أجر العامل

The impact of the emerging corona virus pandemic on the employer's right to reduce the worker's wage

جاء في المادة 1- من قانون العمل العراقي بانه ((يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية لأغراض هذا القانون المعاني المبينة ازواها: - رابع عشر- الأجر: كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيا كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي)). يعتبر الأجر من الناحية القانونية، العنصر الثاني في عقد العمل الذي تنشأ بموجبه علاقة العمل بين العامل ورب العمل، ويقصد بالأجر هنا ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه لصاحب العمل (قرين، 2019م، صفحة 74)، والأجر بهذا المفهوم يعتبر أحد العناصر الهامة التي لا تقوم علاقة العمل بدونها، فلا يمكن أن يتصور أحد وجود عقد عمل من دون أجر- وإلا أصبح العمل تطوعاً دون مقابل كالأعمال الخيرية - فعقد العمل هنا من عقود المعاوضة بين طرفي العقد، العامل يقدم عمله لرب العمل، وهذا الأخير يدفع بدوره أجر العامل كالتزام أساسي منه بغض النظر عن مقدار ذلك الأجر أو طريقة دفعة وبغض النظر أيضاً عما إذا كان نقداً أو عيناً أو كان أجراً أو مرتباً أو أتعاباً، يدفع شهرياً أو يومياً أو أسبوعياً. ونظراً لأهمية الأجر وحيويته خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية بالنسبة للعامل فقد وضع له المشرع نظاماً قانونياً، بحيث لا يجوز مخالفته لأنه منظم بقواعد قانونية أمره،

إذ حدد المشرع فيه الحد الأدنى المضمون للأجر لا يجوز النزول عنه الا بموافقة العامل (المادة 61 من قانون العمل العراقي رقم 137 لسنة 2015م).

ويتبادر الى الذهن – في اطار هذا البحث – عن امكانية انقاص ذلك الاجر، في ظل وجود الظرف الطارئ كجائحة كورونا، وهل يمكن لصاحب العمل من ان ينقص من اجور عماله بذريعة وجود الجائحة؟ في الحقيقة، لا يوجد نص قانوني يبيح لصاحب العمل انقاص الاجر او التعديل عليه في حالة وجود قوة القاهرة او ظروف استثنائية عامة، كجائحة كورونا مثلاً، مما يؤدي الى سد هذا الباب في وجه صاحب العمل في حال اراد التعديل او الانقاص من تلك الاجور. ولكن، ومن ملاحظة نص المادة الثانية والسبعين بفقرتها اولاً من قانون العمل العراقي النافذ والتي نصت على انه ((اذا توقف العمل كلياً او جزئياً نتيجة ظروف استثنائية او قوة القاهرة فعلى صاحب العمل دفع اجور العمال عن فترة التوقف لغاية (30) ثلاثين يوماً ولصاحب العمل تكليف العامل بعمل اخر مشابه او بعمل اضافي غير مدفوع الاجر كتعويض عن الوقت الضائع على ان لا يزيد العمل الاضافي غير المدفوع على (2) ساعتين في اليوم و(30) ثلاثين يوماً (في السنة))، نجد ان هذه المادة تلزم صاحب العمل بان يدفع اجر العامل لمدة 30 يوماً فقط في حال توقف العمل لظروف استثنائية لو لقوة القاهرة، ولكن يدور السؤال فيما لو كانت مدة التوقف عن العمل اكثر من ثلاثين يوماً، فهل يلزم صاحب العمل بان يدفع للعامل اجره؟ مع استمرار التوقف عن العمل لذات الاسباب؟

بالتأكيد سوف تكون الاجابة بالنفي، اذ ليس من المعقول ان يتحمل صاحب العمل اجر العامل دون ان تكون للعامل اية خدمات تقدم للمؤسسة الاقتصادية التي يعمل فيها، وبالتالي فان تعطيل العمل في المؤسسة بموجب قرار حكومي عام، سوف يؤدي الى عجز صاحب العمل عن الايفاء بالتزاماته وق عقد العمل. وقد جاء في حكم لمجلس العمل التحكيمي اللبناني ما نصه ((حيث ان مطالبة المدعية بأجورها عن الايام التي تغيبت فيها عن العمل بسبب الاحداث مستوجب الرد، حيث ان الاجر هو مقابل العمل ولا يحق للأجير في حال توقفه القسري عن العمل بسبب القوة القاهرة، مطالبة صاحب العمل بأجوره عن فترة التوقف، ولا يستثنى من هذه القاعدة التي يكون فيها المشترك فيها قد عالج الموضوع بنص قانوني خاص)) (زين، 1992م، صفحة 81).

الفرع الثالث: أثر جائحة فيروس كورونا المستجد على حق صاحب العمل في الزيادة من ساعات العمل

The impact of the emerging corona virus pandemic on the employer's right to increase working hours

كثيراً ما يتعلق النشاط الذي تمارسه المؤسسة الخاصة، بحاجة أساسية للمجتمع كالمؤسسات العاملة في إنتاج المواد الغذائية أو الطبية أو غيرها من المواد التي يتزايد الطلب عليها خلال فترة الجائحة، وقد يحتاج صاحب العمل لتغطية هذا الطلب المتزايد للسوق إلى الزيادة في ساعات العمل العادية، وقد نظم قانون العمل العراقي هذا

الموضوع في المادة - 71- أولاً- والتي نصت على انه ((لا يجوز ان تزيد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (67) من هذا القانون الا في احدي الحالتين الاتيتين:

أ. حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه او اذا كان العمل من اجل الاصلاح الاضطراري للآليات او المعدات او في حالة القوة القاهرة على ان تكون الزيادة على قدر الضرورة اللازمة لتجنب توقف العمل الاعتيادي للمشروع 0

ب. اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط ان لا يزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (56) ست وخمسين ساعة وان لا يؤثر ذلك على حق العامل في منحه يوم راحة كتعويض عن راحته الاسبوعية)).

كما نصت الفقرة ثالثاً من المادة اعلاه على انه ((لوزارة بعد التشاور مع

منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة ان تمنح:

أ- الاستثناءات الدائمة المسموح بها في الاعمال التحضيرية والتكميلية المنصوص عليها في الفقرة (د) من البند (رابعاً) من المادة (67) من هذا القانون الواجب القيام بها خارج اوقات العمل المعتاد في المشروع، او لفئات العمال الذين تتطلب اعمالهم ان تكون متقطعة

ب - الاستثناءات المؤقتة المسموح بها لمواجهة الحالات الاستثنائية لضغط العمل وتمنح هذه الاستثناءات في احدي الحالات الآتية:

(1) مواجهة ضغط عمل غير اعتيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك)).

ومن ملاحظة ما تقدم من نصوص، نجد ان المشرع العراقي قد عالج الحالات الاستثنائية في زيادة ساعات العمل، حيث نص صراحة في البند -أ- من الفقرة اولاً من المادة 71 انفة الذكر على حالة ((القوة القاهرة))، كما نص صراحة في البند - ب - من الفقرة ثالثاً على جواز منح الوزارة للاستثناء في زيادة ساعات العمل بسبب ((مواجهة الحالات الاستثنائية لضغط العمل)) ومنها ((مواجهة ضغط عمل غير اعتيادي)).

كما نصت الفقرة - رابعاً - من ذات المادة على انه ((على الوزارة عند منح هذه

الاستثناءات النص على الحد الاقصى للساعات الاضافية في كل حالة، ومقدار بدل العمل الاضافي الذي يجب ان يكون بزيادة مقدارها 50% من الأجر الاعتيادي اذا كان العمل نهائياً ولا يقل عن ضعف الأجر اذا كان العمل ليلياً او اذا كان العمل خطراً ومرهقاً او ضاراً وتعويض العامل بيوم راحة في احد ايام الأسبوع إذا إشتغل في يوم راحته الاسبوعية)).

هذا، وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز الاتحادية العراقية بالعدد 2258/ الهيئة

المدنية/ 2018،ت/ 2271 ما نصه ((يتعين على محكمة العمل التحقق عما اذا كانت شركة/ المدعى عليه/ اضافة لوظيفته لديها سجلات خاصة لتوثيق عمل الساعات الاضافية والعطل الرسمية لمنتسبيها الذين يعملون خارج اوقات الدوام الرسمي وفي حالة وجود مثل هذه السجلات كان ينبغي الاطلاع عليها بواسطة خبير مختص او اكثر لمعرفة فيما اذا كان المدعي/ المميز عليه يعمل خارج اوقات الدوام الرسمي من عدمه

وهل ان اجوره الاضافية في حالة وجودها كانت مسدده من ضمن راتبه ام انها لا زالت بذمة الشركة وصولاً للحقيقة)) (التميمي، 2019م، صفحة 96).

المبحث الثالث: آليات العمل في إطار المؤسسة الخاصة في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد

Mechanisms of work within the framework of the private enterprise in light of the emerging Corona virus

أدت إجراءات الإغلاق والحجر الصحي لفترات زمنية طويلة نسبياً في العديد من دول العالم، الى ظهور حالة من الشلل الاقتصادي في الكثير من المنشآت والمؤسسات الخاصة، والتي يعتبر الكثير منها يمثل عصب الحياة في المجتمع، ووسائل مهمة للتداول الاقتصادي والمالي، فأغلاق شركات التحويل المالي، والمصارف، واسواق الاسهم، وتوقف الشحن السريع، وتوقف العديد من الأنشطة الاقتصادية المشابهة، كل ذلك ادى الى شلل اقتصادي شبه تام. بالتالي، كان لا بد من جود حلول بديلة تغني عن ضرورة التواجد في مكان العمل، لغرض ادائه، وساعد في ذلك وجود التكنولوجيا الرقمية المتقدمة في العديد من البلدان، وادى استخدام تلك التكنولوجيا الى ظهور تفاوت ملحوظ في آثار الإغلاق الاقتصادي على المجتمعات حسب درجة ومستوى التطور التقني والمنظومة الرقمية فيها، فخدمات الدفع الرقمية والرعاية الصحية عن بعد، إضافة إلى استخدام الروبوتات في عمليات التوصيل، منظومات تقنية خففت من حدة الإغلاق في العديد من الدول. حيث ساهمت هذه التقنيات المتطورة في الحد من انتشار فيروس كورونا، كما ساعدت الشركات على البقاء نشطة وعاملة خلال هذه الفترة الحرجة.

وهكذا فإن التطور التكنولوجي يمكن أن يساعد في جعل المجتمعات أكثر مرونة في مواجهة الوباء والتهديدات الأخرى. حيث أظهرت جائحة كورونا أن التقنيات الحديثة تلعب دوراً حاسماً في الحفاظ على عمل وحيوية المجتمعات في ظل الإغلاق والحجر الصحي الناجم عن انتشار الوباء. وفي هذا المبحث من الدراسة، نتناول مفهوم العمل عن بعد، والياتة، ودوره الهام في الحفاظ على حقوق ومراكز العديد من العاملين في المؤسسات الخاصة.

المطلب الأول: مفهوم العمل عن بُعد (The concept of remote work
العمل عن بُعد أو ما يعرف بـ(Tele Commuting, E-commuting,)) هو (E-work, Tele work, Freelancing, Working From Home) هو وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات بحيث يتم أداء العمل بعيداً عن المقر الرئيسي، كالعامل من المنزل (كيرللس، 2006م، صفحة 17)، (دليل تطبيق العمل عن بُعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، 2020م).

كما يعرفه موقع ((ويكيبيديا)) بأنه ((العمل عن بعد، المعروف كذلك بالعمل من المنزل أو العمل عبر الإنترنت، هو تنظيم للعمل يكون فيه الموظف غير مضطر للتنقل لمركز العمل، كالمباني المكتبية أو المتاجر. الشخص الذي يعمل عن بعد هو الشخص

الذي يعمل بدون عقود طويلة الامد لجهة معينة أو شركة معينة. يعتبر الإنترنت اليوم أحد أكبر أسواق العمل عن بعد، حيث يستطيع ربط شخصين في قطبي الكرة الأرضية دون التقيد بالزمان والمكان)) (العمل عن بعد - ويكيبيديا).

ونتيجةً للتقدم السريع الذي تشهده تقنيات الاتصالات، وانتشار خدمات الإنترنت، واعتماد كبرى الشركات أكثر من أي وقت مضى على الحلول الرقمية، تبلورت فكرة الاعتماد والتحول إلى الفرق المُدارة عن بعد.

ولهذا التحول (نحو شركات تعمل بفرق مُدارة عن بعد) العديد من الإيجابيات على الشركات وعلى موظفيها أيضاً، فمثلاً على صعيد الشركات نجد أن تكاليف الفرق المدارة عن بعد أرخص (أقل تكلفة) بالمقارنة مع العمل من المكتب (إيجار المكتب، الفواتير، عائدات البناء، تنظيف،...)، كما يساهم التحول للعمل عن بعد في إيجاد وتوظيف أفضل المهارات بغض النظر عن مكانهم الجغرافي (الشركات المدارة عن بعد، 2020م).

ومع تفشي الفيروس التاجي (COVID-19) بات من الضروري إيجاد حلول لإبقاء عجلة العمل مستمرة، حيث أوصت منظمة الصحة العالمية WHO الشركات والموظفين في جميع أنحاء العالم بالحفاظ على التباعد الاجتماعي، وذلك لضمان سلامة الموظفين. وقد بدأت بالفعل العديد من الشركات العالمية مثل ((Google و Facebook و Apple)) وغيرها الكثير (شركات كبيرة ومتوسطة وصغيرة) في تطبيق إجراءات العمل عن بعد، للتعامل بشكل أفضل في ظل التهديد المتزايد للفيروس التاجي (الشركات الكبرى والعمل عن بعد، 2020م). ان العاملين عن بعد يتمتعون بحرية كبيرة في اختيار الاعمال التي يقومون بتنفيذها واختيار الأشخاص الذين يعملون معهم بدون التقيد بأشخاص معينة، ومع ذلك يعتبر من أهم عيوب العمل عن بعد هو عدم ثبات العمل وبالتالي عدم ثبات الدخل، فأحياناً لا يستطيع الشخص العثور على المشروع المناسب لفترة طويلة، أيضاً فقدان مزايا التوظيف الدائم من التأمينات والمعاشات والاجازات المدفوعة (العمل عن بعد - ويكيبيديا). هذا، وان التوسع في هذا العمل يتطلب تقنية موسعة مما يعني الاعتماد على البنية الأساسية في التجهيزات الأولية، ويتكلف إعدادها مبالغ كبيرة وزمناً طويلاً وتقوم بها غالباً شركات ضخمة أو أجهزة حكومية، كما ان احتياج هذا النوع من العمل على تعليم فوق المتوسط، لذا فإن هذا العمل ليس مفتوحاً لجميع فئات المجتمع وهناك شروط تعليمية خاصة لمن يمكن أن يمارس هذا العمل.

المطلب الثاني: الآليات القانونية لتفعيل آلية العمل عن بُعد

Legal mechanisms to activate the remote work mechanism

سارعت الكثير من المؤسسات الاقتصادية حول العالم، في اطار سعيها الى توفير بيئة عمل مناسبة للعامل من جهة، وتعزيز التباعد الاجتماعي بين الافراد من جهة

اخرى، الى تعزيز اليات العمل عن بعد، وقد استعانت في سبيل ذلك، الى عدد من النصوص القانونية الواردة في قوانين العمل، منها ما يتعلق بتقليص اوقات العمل في المشروع.

الفرع الأول: تقليص أوقات العمل في المشروع Reducing project work times

من اهم مظاهر سلطة صاحب العمل الادارية في المشروع، هو ((استخدام العمال)) ((Les travailleurs utilisent))، فله ان يعين لكل عامل موقعه في المشروع، محددًا بذلك عمله ومكان وزمان وكيفية ادائه (الويسى، 2011م، صفحة 72)، بحيث يتناسب هذا التوزيع مع خبرات العامل ومؤهلاته العلمية وما يتطلبه المشروع من قدرة جسمانية وذهنية معينة. ويدخل في اطار ما تقدم، سلطة صاحب العمل في تقليص اوقات العمل داخل المشروع، حيث سمحت المادة 431 من مدونة الشغل المغربية بالرقم 194 في 11 سبتمبر 2003، للمشغل بتخفيض ساعات العمل، إذا مر بأزمة اقتصادية عابرة أو ظروف طارئة خارجة عن إرادته، من خلال مراعاة المشغل لشروط هذا التخفيض والذي يختلف بحسب ما إذا كانت مدته لا تتجاوز 60 يوماً في السنة، أو تزيد عنها سواء كانت متصلة أو منفصلة، وفي حالات محددة وكما يلي:

أولاً: إذا كانت مدة التخفيض من ساعات الشغل العادية لا تتجاوز 60 يوماً في السنة لفترة متصلة أو منفصلة بشرط استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند وجودهم.

ثانياً: إذا كانت مدة التخفيض من ساعات الشغل العادية تتجاوز 60 يوماً بشرط:

- 1- وجوب اتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة، عند وجودهم حول الفترة التي يستغرقها هذا التقليص.
- 2- في حالة عدم التوصل إلى اتفاق لا يسمح بتخفيض من مدة الشغل العادية، إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم.

اما بالنسبة للأجر، فانه يؤدي عن مدة العمل الفعلية على أن لا يقل في جميع الحالات عن 50% من الأجر العادي، ما لم تكن مقتضيات أكثر فائدة للإجراء.

وفي بعض الحالات، فان تخفيض ساعات العمل قد يعتبرها العامل بمثابة فصل مقنع، إذ يعتبر تخفيض ساعات العمل دافعا للعامل إلى التخلي عن عمله، وقد ورد في قرار للمجلس الأعلى المغربي ما نصه ((إن تخفيض ساعات العمل بكيفية جعلت الأجير لا يمكنه أن يعيش من أجر ساعة واحدة في اليوم الذي يقل عن درهم يعتبر طردا تعسفيا، لأنه يخل بأهم عنصر في عقد العمل وهو الأجر)) (احفوص).

من جانب اخر، نرى ان المشرع الاردني قد قام بخطوات استباقية لمعالجة الازمة بين العمال واصاب العمل فيما خص تقليص ساعات العمل، حيث انه بموجب أمر الدفاع رقم 6 الصادر بموجب قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992، تقرر:

ب - لغايات أعمال الفقرة (أ) من البند ثالثا يفوض وزراء العمل والصناعة والتجارة والتموين والصحة بتحديد أسس وإجراءات وشروط الحصول على الموافقة بموجب

تعليمات تصدر عنهم مجتمعين لهذه الغاية. ثالثاً: لتسهيل آليات العمل "عن بعد" بشكل كلي أو جزئي وتمكين القطاعات الاقتصادية في هذه الظروف من القيام بنشاطاتها الاقتصادية واستمرارها بالإنتاج أقرر ما يلي:

أ- لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة ممارسة أعمالها "عن بعد" بشكل كلي أو جزئي.

ب- يوقف العمل بأحكام المواد (3) و(5) و(8) و(10) و(12) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وذلك لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند.

ج- يفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتنظيم العمل المرن "عن بعد" بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية.

رابعاً: اعتباراً من تاريخ 1/ 4/ 2020 تحدد أجور العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وفي أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل كما يلي:

أ- يستحق العاملون الذين يؤديون أعمالهم في مكان العمل أجورهم كاملة، على أنه يجوز الاتفاق بإرادة العامل الحرة على تخفيض أجره، على أن لا يتجاوز مقدار التخفيض 30% من أجر العامل المعتاد، وأن لا يتم اللجوء لهذا الخيار إلا إذا كان التخفيض شاملاً لرواتب الإدارة العليا للمنشأة.

ب- يستحق العاملون الذين يقومون بأداء أعمالهم "عن بعد" بشكل كلي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل أو غير المصرح لها بالعمل كامل أجورهم، وكما يستحق العاملون "عن بعد" بشكل جزئي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها أو تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل أجورهم حسب ساعات العمل الفعلية، وبما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة، أو وفق الأجر المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من هذا البند أيهما أعلى.

كما نصت الفقرة (هـ) من ذات الامر على انه:

هـ- لصاحب العمل في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل بصورة جزئية بالنسبة للعاملين غير المكلفين بعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل، التقدم بطلب لوزير العمل للسماح له بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر المعتاد لهؤلاء العمال على أن لا يقل ما يتقاضاه العمال من الأجر عن الحد الأدنى للأجور.

و- تحدد الأسس والشروط التي يتم بموجبها السماح لأصحاب العمل بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر الأصلي بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل لهذه الغاية).

اما في مصر والعراق، فان الامر محل خلاف بين الفقه، وتناقض في احكام القضاء، طالما ان نصوص القوانين النافذة لم تقم بتحديثه والنص عليه صراحة، حيث يرى الاتجاه الاول بعدم جواز التخفيض، واما الثاني فيقر بذلك التخفيض مشروطاً بعدم المساس بحقوق العامل المالية (الياس، 1988م، صفحة 159).

وعلى الرغم من غفلة القانون العراقي عن موضوع انقاص ساعات العمل، ومدى جواز ذلك لصاحب العمل، الا اننا قد راينا من حيث الواقع العملي في العراق، ان الكثير من اصحاب العمل - في ظل قرارات خلية الازمة الحكومية الخاصة بجائحة

كورونا - قد اتفقوا مع عاملهم، على تقليص ساعات العمل داخل موقع العمل، وخاصة الاعمال المكتبية او تلك التي يتم القيام بالاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في وسائل الاتصال، مع الاحتفاظ لعاملهم بأجورهم كاملة، وهو ما يمكن ان يؤدي الى ايجاد باعث لدى المشرع العراقي في تقنين العمل عن بعد، من خلال منح الجواز القانوني لصاحب العمل في تقليص ساعات العمل في ايام الكوارث والازمات العامة، مع جواز الاتفاق مع العامل - بحسب طبيعة عمله - على استحقاقه لكامل الاجر او لنسبة مئوية منه (زيارة ميدانية للباحث، 2020م).

الفرع الثاني: ساعات العمل الإضافية Overtime working hours

نصت المادة - 66- من قانون العمل النافذ على انه ((يقصد بساعات العمل الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه)). كما نصت المادة - 71- اولاً- من ذات القانون على انه ((لا يجوز ان تزيد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (67) من هذا القانون الا في احدي الحالتين الاتيتين:

ثانيا- في الحالات الاستثنائية التي لا يمكن تطبيق نص المادة (67) من هذا القانون عليها يمكن ان يصبح الاتفاق بين منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل على زيادة ساعات العمل اليومية لفترة زمنية محددة ملزم شرط ان لا يزيد متوسط عدد ساعات العمل الاسبوعي على عدد الاسبوع المشمولة بالاتفاق (48) ثمان واربعين ساعة)). تتناول المواد أعلاه، بعض الحالات الاستثنائية التي يجوز فيها لصاحب العمل زيادة ساعات العمل، من خلال الاتفاق بين منظمة اصحاب العمل ((اتحاد الصناعات او اتحاد الغرف التجارية او اتحاد المقاولين او غيرها)) وبين منظمات العمال ((النقابات والاتحادات المهنية))، حول الية تلك الزيادة وكيفية تفعيلها وما يرتبط بها من اجور اضافية عن تلك الزيادة. ومن خلال تلك النصوص، والجوازات القانونية الواردة فيها، تستطيع منظمات اصحاب العمل والمنظمات العمالية، ايجاد صيغة اتفاقية، لإضافة ساعات اضافية الى وقت العمل، من خلال جعل تلك الاضافة للعمل عن بعد - خارج الموقع الجغرافي للمشروع - مما سيؤدي الى تقليل الزخم الحاصل على موقع العمل بتواجد العمال فيه من جهة، ومن خلال تقليل تواجد العملاء والزبائن فيه من جهة اخرى، ما دام من الممكن تأدية العمل خارج موقع العمل المذكور.

الخاتمة Conclusion

في نهاية دراستنا المتواضعة، والتي تناولنا مدى تأثير جائحة فايروس كورونا على العاملين في المؤسسات الخاصة، والخاضعين لأحكام قانون العمل، لا بد لنا من توضيح الاستنتاجات التي توصلنا اليها من خلال دراستنا النظرية والميدانية لبعض المؤسسات الخاصة في العاصمة بغداد، والتي اوضحت لنا الشيء الكثير عن واقع

العمالة الوطنية داخل العراق، كما اوضحت لنا الدراسة النظرية، حجم الهوة الكبرى بين القانون العراقي والقوانين الاخرى. وكما يأتي في أدناه:

أولاً: الاستنتاجات

1- وجدنا ان الكثير من النظم القانونية، قد سارعت في بداية ازمة الجائحة الى اتخاذ تدابير سريعة ومستعجلة في إطار علاقات العمل، وبما يؤدي الى حفظ حقوق العاملين واصحاب العمل، على عكس ما هو الحال في العراق، حيث لم تتبن الحكومة اية اجراءات عاجله في سبيل حل الكثير من المشاكل التي ستتجها قرارات فرض الحجر الصحي والتدابير الصحية اللازمة لمنع انتشار الوباء، على قطاع العاملين في المؤسسات الخاصة، بل تركت الامر على عواهنه بين العمال واصحاب العمل، بل ان ذلك الاهمال امتد ليشمل منظمات العمال واصحاب العمل، حيث لم تتقدم اي منها بأية مبادرة لحل تلك المشاكل، لكي تتبناها الحكومة وتصدر بها التعليمات اللازمة لتطبيق.

2- عدم متابعة تطبيق النصوص القانونية على ارض الواقع من قبل وزارة العمل، وخاصة ما يتعلق بساعات العمل، او تقليص حجم تلك الساعات، او الحد الأدنى للأجور، وهو ما سيؤدي بالتأكيد الى حدوث فوضى وعدم مبالاة في تطبيق تلك النصوص من قبل اصحاب العمل، خاصة مع غياب لجان التفتيش المختصة بسبب تعطيل الدوام الرسمي اثناء فترة الحجر الصحي.

3- وجدنا من خلال الزيارات الميدانية التي قمنا بها، ان الكثير من المؤسسات الخاصة قد لجأت الى العمل عن بعد خلال فترة الحجر الصحي، في سبيل انقاذ نفسها من جهة، ومن جهة اخرى في سبيل ديمومة استمرار دفعها لأجور عامليها الماهرين وغير الماهرين من جهة اخرى، حيث تبين لنا امكانية ممارسة العمل عن بعد وخاصة ما يتعلق بالأنشطة المتعلقة بالتحويلات المالية والمراسلات التجارية بين مختلف المؤسسات التجارية داخل وخارج العراق.

ثانياً: المقترحات

1- لا بد من نظام تشريعي خاص لتنظيم العمل عن بعد في العراق، وذلك للأسباب الآتية:
أ- حيث ان من أبرز الآثار الاقتصادية للعمل عن بعد، تظهر بوضوح في التوظيف والإنتاجية وتكافؤ فرص العمل، فعلى مستوى التوظيف نلاحظ ارتفاع مستويات التوظيف في الدول التي عملت بهذا النظام، وعلى سبيل المثال تمكنت بعض الاقتصاديات مثل الصين والهند وماليزيا وتايلاند والسنغال وجنوب أفريقيا من تحقيق تقدم سريع في الصناعة المعلوماتية، والتي ساهمت في زيادة التصدير وتوفير المزيد من فرص العمل.

ب- يشكل العمل عن بعد حلاً لمشكلة نقص المهارات في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فيمكن من خلاله شغل وظائف كانت تعاني من النقص في المناسبين لها. وبالإضافة إلى ما سبق، فيساعد العمل عن بعد على تكافؤ فرص العمل بين شرائح المجتمع المختلفة من حيث النوع والعمر والظروف الصحية والاجتماعية

2- ضرورة تفعيل الجهة القطاعية المختصة بالإشراف على قطاع العمل الخاص في العراق، الا وهي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، فبدلاً من توفير منح مالية للعاطلين عن العمل، تثقل كاهل الدولة في ظل ازمة اقتصادية خانقة، وتراجع حاد لأسعار النفط، كان لا بد من توفير فرص عمل خارج اطار الوظيفة العامة، من خلال تشجيع الاستثمار

الوطني والاجنبي، وتوفير فرص عمل لائقة لليد العاملة العراقية والتي تعاني من البطالة منذ سنين، وبالتالي التخفيف من مشكلة البطالة التي يعاني منها الاقتصاد العراقي منذ عقود خلت.

3- ضرورة تفعيل رقابة حقيقية على تطبيق النصوص القانونية الواردة في قانون العمل العراقي رقم 137 لسنة 2015، حيث ان القطاع الخاص العراقي يعاني من فوضى عارمة في تطبيق تلك النصوص، فلا توجد اية رقابة حقيقية على اصحاب العمل في اي جانب من جوانب العلاقة العقدية بينه وبين العامل.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر اللغوية:

1. مجد الدين أبي طاهر محمد بن يعقوب الفيروز آبادي. (2005م). القاموس المحيط (المجلد 8). (محمد نعيم العرقسوسي، المحرر) مؤسسة الرسالة.
2. محمد بن مكرم بن علي ابن منظور. (2010م). لسان العرب. بيروت، لبنان: دار صادر.

ثانياً: المؤلفات العلمية العربية والمُعَرَّبَة

1. المحامي جان كيرللس. (2006م). نطاق تطبيق قانوني العمل وطوارئ العمل: دراسة مقارنة. منشورات زين الحقوقية.
2. ج. س. شيشير، س. هـ. فيفوت، و م. ب. فيرمستون. (1987م). أحكام العقد في القانون الانكليزي. (هنري رياض، المترجمون) بيروت: دار الجيل.
3. د. صبا نعمان رشيد الويسي. (2011م). سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع: دراسة مقارنة. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
4. د. الطاهر قرين. (2019م). مدى أهمية الأجر في علاقات العمل الفردية. مجلة العلوم الإنسانية (52).
5. د. عبد العزيز عبدالمنعم خليفة. (2004م). الأحكام العامة لعقد العمل الفردي. دار الكتب القانونية.
6. د. عبد الرزاق أحمد السنهوري. (2011م). الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (الإصدار المجلد الثاني: نظرية الالتزام بوجه عام، المجلد 3). مصر: نهضة مصر.
7. عبد الرحمان الشرقاوي. (2018م). القانون المدني: دراسة حديثة للنظرية العامة للالتزام في ضوء تأثيرها بالمفاهيم الجديدة للقانون الاقتصادي (الإصدار مصادر الالتزام: الواقعة القانونية، المسؤولية التقصيرية، الإثراء بلا سبب، المجلد 3). الرباط: مطبعة المعارف الجديدة.
8. المحامي غالب حسن التميمي. (2019م). المختزل من مبادئ قضاء العمل. بغداد: المكتبة القانونية.
9. د. محمد علي عبده. (2007م). قانون العمل اللبناني. منشورات زين الحقوقية.

10. نبيله زين. (1992م). قضايا العمل (المجلد 1). (البروفسور جورج خديج، المحرر) مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع.
11. د. يوسف الياس. (1988م). الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987. بغداد، : مطابع التعليم العالي.

ثالثاً: الأطاريح والرسائل والبحوث الأكاديمية

1. حسن العزاوي. (1979م). أثر الظروف الطارئة على الالتزام العقدي. رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.
2. حسن علي دنون. (1946م). النظرية العامة للفسخ في الفقه الإسلامي والقانون المدني. رسالة دكتوراه، كلية الحقوق بجامعة فؤاد الاول. مطبعة نهضة مصر.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

1. احصائية على <https://www.jhu.edu>. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من جامعة جونز هوبكنز الأمريكية: <https://www.jhu.edu>
2. الأزمة الناجمة عن فيروس كورونا قد تُفيد العمل عن بُعد ولكن لا ثورة في الأفق. (25 مايو، 2020م). تم الاسترداد من حياة سويسرية: <https://www.swissinfo.ch/ara/business//45782838>
3. تعريف ومعنى جائحة. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من المعاني - لكل رسم معنى:- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AC%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9>
4. دليل تطبيق العمل عن بُعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة. (مارس، 2020م). تم الاسترداد من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في حكومة الإمارات العربية المتحدة: www.fahr.gov.ae
5. رشيد هافوس. (بلا تاريخ). مدونة الشغل والحماية القانونية للاستثمار. تم الاسترداد من جريدة الصباح المغربية: <https://assabah.ma>
6. الشركات الكبرى والعمل عن بعد. (2020م). تم الاسترداد من موقع مستقل للأعمال: <https://blog.mostaql.com/remote-work-future>
7. الشركات المدارة عن بعد. (7 مايو، 2020م). تم الاسترداد من توصل: <https://tawasulforum.org>
8. العمل عن بعد - ويكيبيديا. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من موقع ويكيبيديا: <https://ar.wikipedia.org/wiki>
9. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من منظمة الصحة العالمية: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
10. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من وزارة الصحة العراقية: <https://moh.gov.iq>

11. الطعن رقم ٦٧٧ لسنة ٦٩ قضائية، الدوائر المدنية. (10 أبريل، 2012م). تم الاسترداد من محكمة النقض المصرية: <https://www.cc.gov.eg>
12. Covid-19 expected to kill 100 million people. (11 March, 2020. Retr. 11 March, 2020) ،The Guardian: <https://www.theguardian.com/world/coronavirus>

خامساً: القوانين والقرارات

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م. (بلا تاريخ).
2. قانون العمل العراقي رقم 137 لسنة 2015م. (بلا تاريخ).
3. (2020م). فتح المحلات التجارية على وفق الضوابط الصحية. كتاب رقم (797) في 15 مارس 2020م، وزارة الصحة والبيئة العراقية.
4. n° 20/01098 (Cour D'appel de Colmar 12 March, 2020).

سادساً: المراجع الأجنبية

1. Miquel Porta. (2008). Dictionary of Epidemiology. Oxford University Press.

سابعاً: الزيارات الميدانية

1. زيارة ميدانية للباحث. (1 يوليو، 2020م). زيارة ميدانية قام بها الباحث الى شركة العمارة للوكالات التجارية المحدودة – وكيل شركة جيسون الأمريكية. بغداد، العراق.

Legal mechanisms to preserve the rights of workers in the Iraqi private sector in light of the Corona Virus pandemic Lecturer. Amaar Mohammed Al-Shaikhli

Abstract:

In this research, we have studied the concept of the epidemic pandemic according to linguistic, medical and legal concepts, and then the effect of this unexpected accident on both the worker and the employer within the framework of the contractual relationship between them, and the duties imposed by the labor law on the shoulders of each of them, relying on that as stated Iraqi Labor Law No. 137 of 2015 and what was mentioned in some comparative laws, and we also examined methods by which the contractual relationship between the two parties can continue in the presence of the emerging corona virus pandemic, with some conclusions and proposals at the end of the study.

Keywords: Legal mechanisms, Workers' rights, Corona virus, covid-19, Private sector.