**جامعة آشور - كلية القانون**

**المرحلة الرابعة - قانون العمل**

**م.م. علي كريم علوان**

## المحاضرة الإلكترونية الأولى

## تمهيد قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

### مقدمة

تعد قوانين العمل وقوانين الضمان الاجتماعي من القوانين العصرية والمهمة التي تنظم العلاقات بين العامل وصاحب العمل، على أساس توازن المصلحة بين الطرفين على حد سواء. هذهِ القوانين ليست مجرد أدوات لتنظيم علاقات العمل اليومية، بل هي أساس لتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين في مختلف قطاعات العمل، **في هذهِ المحاضرة سنقدم تغطية عامة مبسطة لأهم الفقرات التي يتضمنها قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.**

### أولاً: الهيكل العام للقانون

قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 النافذ، يتألف من 174 مادة مقسمة إلى 18 فصل تشمل: تنظيم العمل، العلاقات العمالية، حقوق العمال، التدريب والتأهيل، شروط السلامة والصحة المهنية، المفاوضات الجماعية والنزاعات العمالية وهذا القانون حل محل قانون العمل السابق رقم 71 لسنة 1987.

### ثانياً: التعريف بالقانون

قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 يمثل الإطار التشريعي الأساسي الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في العراق. من خلال تحسين ظروف العمل، تحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير الحماية لحقوق العمال بما يتماشى مع معايير العمل الدولية المعروفة، خصوصًا تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO).

## ثالثاً: الهدف من القانون

يهدف القانون إلى تنظيم علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل وضمان حقوق الطرفين خاصة حقوق العمال بأعتبارهم الحلقة الأضعف في العلاقة التعاقدية، من خلال تحديد الحد الأدنى للأجور، نظام الأجازات، حماية حقوق المرأة العاملة، التدريب والتأهيل، السلامة والصحة المهنية، وتسوية النزاعات العمالية.

## رابعاً: أهم المميزات الرئيسية للقانون

- **حماية حقوق العمال:** يشمل القانون حماية شاملة لحقوق العمال بما في ذلك حقهم في الأجور العادلة، ساعات العمل المحددة، والإجازات السنوية والمرضية.
- **حظر العمل الجبري:** يحظر القانون جميع أشكال العمل الجبري ويضمن حرية العمل للعمال.
- **التنظيم النقابي:** يسمح القانون بإنشاء النقابات العمالية والمشاركة في العمل النقابي بما يضمن تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية.
- **حماية حقوق المرأة العاملة:** يولي القانون اهتمامًا خاصًا بالنساء العاملات من خلال توفير الحماية من التحرش وأثناء فترة الحمل والولادة وضمان حقهن في إجازات الأمومة المدفوعة.
- **ساعات العمل والإجازات:** ينص القانون على أن تحديد ساعات العمل، وتحديد نظام الاجازات.
- **تشجيع تشغيل الشباب:** يشجع القانون على تشغيل الشباب ويدعم البرامج التدريبية والتأهيلية لتعزيز فرص العمل للشباب.

## خامساً: حقوق العمال وظروف العمل

### 1. ساعات العمل والإجازات: -

- **ساعات العمل اليومية:** يحدد القانون ساعات العمل اليومية بـ 8 ساعات، مع إلزام صاحب العمل بدفع أجر إضافي في حال تجاوز هذه المدة الـ(overtime).

- **الإجازات:** يحق للعامل الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن 21 يومًا، بالإضافة إلى إجازات مرضية وإجازات في الحالات الطارئة وأخرى.

**2. حقوق النساء العاملات: -**

- يوفر القانون **حماية خاصة للنساء العاملات،** خاصة في فترات الحمل والولادة. يُمنع تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الليلية، ويضمن لهن إجازة أمومة مدفوعة لمدة 14 أسبوعًا فضلاً عن الإجزات الأخرى.

**3. الأجور والحد الأدنى للراتب: -**

- حدد قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 الحد الأدنى للأجور لضمان حياة كريمة للعمال. ورغم أن القانون لا يحدد مقدار ثابت للحد الأدنى للأجور، إلا أنه يخضع لتقدير مجلس الوزراء بناءً على توصيات هيئة العمل العليا والتي تضم ممثلين عن أصحاب العمل والنقابات العمالية. **(وفق التعليمات الأخيرة، الحد الأدنى للأجور 350 ألف دينار عراقي)**.

**ملاحظة: يجب مراجعة الحد الأدنى للأجور بشكل دوري لمراعاة التغيرات الاقتصادية مثل التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة خاصة في ظل الأرتفاع أسعار صرف الدولار في العراق.**

**4. التدريب والتأهيل المهني: -**

- يلزم القانون صاحب العمل **بتوفير فرص تدريبية للعاملين،** خصوصًا الجدد منهم. يجب أن يكون التدريب هادفًا لتحسين كفاءة العاملين وتطوير مهاراتهم بما يخدم مصلحة العمل. على إن يتم توفير التدريب بالتعاون مع الجهات الحكومية أو المراكز الخاصة المعتمدة. ويجب أن يتلقى العمال **تدريبات دورية** تتعلق بالتطورات التكنولوجية وأساليب العمل الحديثة.

**5. السلامة والصحة المهنية: -**

- ينص القانون على أن صاحب العمل ملزم بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية. ويشمل ذلك تأمين وسائل الحماية الشخصية مثل الخوذات والقفازات وتوفير معدات السلامة اللازمة. كما يجب أن يلتزم أصحاب العمل بمعايير السلامة التي تحددها الدولة، مع ضمان تفتيش دوري على مواقع العمل لضمان الامتثال لمعايير السلامة.

## سادساً: آليات حل النزاعات العمالية والاضراب الجماعي

- **المفاوضات الجماعية**: يتم حل النزاعات العمالية أولًا من خلال المفاوضات الجماعية بين صاحب العمل والعمال، ويعتبر هذا الخيار الأول لحل النزاعات بطريقة ودية.

- **التحكيم العمالي:** في حال فشل المفاوضات الجماعية، يمكن اللجوء إلى لجان التحكيم العمالية التي تقوم بفض النزاعات بطريقة قانونية ملزمة، ونص القانون على إن يقوم وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتشكيل لجنة مختصة بالتحكيم.

- **دوائر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:** أحالة النزاع أو تقديم الشكاوى أوالطلبات إلى دوائر الوزارة المختصة بشكل مباشر، ويكون قرار الوزارة ملزماً لأطراف النزاع.

- **محكمة العمل:** كفل القانون حق التقاضي امام محكمة العمل في حال الخلاف، واعتبرها من الدعاوى المستعجلة، ونص القانون على تشكيل محكمة أو أكثر في كل محافظة.

## سابعاً: العقوبات

يفرض القانون عقوبات على أصحاب العمل الذين لا يلتزمون بالالتزامات القانونية، مثل دفع أجور أقل من الحد الأدنى أو عدم توفير بيئة عمل آمنة.. ألخ، والعقوبات تشمل غرامات مالية أو إجراءات قانونية أخرى قد تصل إلى إغلاق المشروع.

### 1. العقوبات على أصحاب العمل: -

- **غرامات مالية:** تفرض بسبب مخالفات مثل عدم دفع الأجور أو عدم الالتزام بشروط السلامة.

- **الإغلاق المؤقت:** في حالة مخالفة شروط السلامة والصحة المهنية التي تهدد سلامة العمال.

- **التعويضات:** إلزام صاحب العمل بدفع تعويضات للعمال في حالة وقوع إصابات بسبب الإهمال.

2. **العقوبات على العمال: -**

- **الخصم من الراتب**: في حال تسبب العامل في ضرر متعمد.
- **الفصل من العمل:** في حالات سوء السلوك الجسيم مثل التغيب المتكرر أو السرقة.
- **الغرامات:** قد تصل العقوبات بفرض غرامات على العمال.

3. **العقوبات حسب تعليمات وزارة العمل: -**

غرامات تصل مليونين دينار عراقي لعدم تسجيل العمال في نظام الضمان الاجتماعي أو التأخر في دفع الاشتراكات، أو إغلاق مؤقت لمنشأة العمل في حال عدم تصحيح المخالفات بعد التفتيش. فالقانون يعتمد مبدأ تدرج العقوبات، حيث يبدأ بالإنذارات والغرامات المالية وفي حال عدم الامتثال تُفرض عقوبات أكثر صرامة مثل الإغلاق أو سحب الترخيص. ففي حال وجود شكاوى أو مخالفات، يتم تشكيل لجنة تحقيق تابعة لوزارة العمل للتحقق من المخالفات وتحديد العقوبات المناسبة.

**ثامناً: أهم المقترحات لتعديل قانون العمل العراقي النافذ**

- **زيادة الحماية للعمال المؤقتين:** يجب أن يشمل القانون مواد أكثر تفصيلًا بشأن حماية حقوق العمال المؤقتين أو الذين يعملون بعقود غير دائمة، مع ضمان استحقاقهم للضمان الاجتماعي والمزايا الأخرى.
- **التوسع في الحقوق النقابية:** رغم أن القانون يسمح بتأسيس النقابات، إلا أن هناك حاجة لتوسيع صلاحياتها وضمان استقلالها التام، بما ينسجم مع المعايير الدولية لتعزيز حرية التنظيم النقابي.
- **تشديد العقوبات على خرق قانون العمل:** ينبغي تعديل القانون لتشديد العقوبات على أصحاب العمل الذين ينتهكون حقوق العمال، لا سيما فيما يتعلق بسلامة العمال ودفع الأجور في الوقت المناسب.

- **تحديث الحد الأدنى للأجور:** مع التغيرات الاقتصادية، هناك حاجة إلى تعديل دوري للحد الأدنى للأجور لضمان معيشة كريمة للعاملين، وربطه بمعدلات التضخم.

- **مكافئة نهاية الخدمة:** مراجعة النظر في مكافئة نهاية الخدمة لتكون أكثر شمولية وأسهل إجراءات.

## التكامل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

يعكس كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي منظومة شاملة تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان حقوق العمال في العراق. بينما ينظم قانون العمل العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، يوفر قانون الضمان الاجتماعي شبكة أمان اجتماعي تضمن الاستقرار المالي والصحي للعاملين. وبالنظر إلى التطورات الاقتصادية والاجتماعية في العراق والعالم، يصبح من الضروري تحديث هذه القوانين باستمرار لتلبية احتياجات العاملين وتحقيق بيئة عمل عادلة ومستدامة.

- **ملاحظة مهمة: هذا شرح ملخص لمواد المقرر، وعلى الطلبة التوسع بالأعتماد على المقرر المعتمد (كتاب العمل / أ. د صبا نعمان رشيد) + (قانون العمل رقم 27 لسنة 2015 / المتن) وكذلك بالاعتماد على مصادر خارجية لمن يرغب بذلك..**