جامعة آشور - كلية القانون

المرحلة الرابعة - قانون العمل

م.م. علي كريم علوان

المحاضرة الإلكترونية الثانية

النظرية العامة لقانون العمل

يتناول هذا الموضوع تطور علاقات العمل والنظام القانوني المنظم لها. ويؤكد أن العلاقات الناشئة عن النشاط الاقتصادي تحتاج إلى تنظيم قانوني، أذ يتم تحديدها استنادًا إلى المبادئ التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. بحيث تهدف هذهِ العلاقة إلى حماية حقوق العامل وتحقيق التوازن بين كل الأطراف.

إن أصل النظام القانوني لعلاقات العمل نشأ مع المجتمعات القديمة التي كانت تعتمد على الحاجة إلى تحقيق الأمان الاجتماعي. وتطورت هذه العلاقات لتصبح أكثر تنظيمًا في العصور الوسطى، مرورًا بفترة الإقطاع التي أثرت على أنماط العمل وطبيعته الاقتصادية. حيث بدأت القواعد المنظمة لعلاقات العمل تتبلور بشكل أوضح مع تطور المجتمعات الصناعية، حتى ظهرت الحاجة إلى حماية حقوق العمال وضبط علاقات العمل. وأثرت العوامل الاجتماعية والاقتصادية على هذه القواعد، مما أدى إلى تطوير مفهوم العمل وتوسيع دور الدولة في تنظيمه بقانون.

العصور التاريخية لعلاقات العمل:

- **العصور القديمة (نظام الرق):** في هذه المرحلة، كان العمل مرتبطاً بشكل وثيق بنظام الرق والعبودية، حيث كان العبيد يشكلون الغالبية العظمى من القوى العاملة في المجتمعات القديمة مثل مصر الفرعونية، اليونان، وروما. لم يكن للعبيد أي حقوق قانونية، وكانوا يعتبرون جزءاً من الممتلكات الشخصية لأسيادهم. يتم استغلالهم بشكل كامل في الأعمال الزراعية، البناء، والحرف اليدوية، دون أي مقابل مادي أو اعتراف بحقوق إنسانية.

- **العصور الوسطى (نظام الإقطاع):** مع انهيار الإمبراطورية الرومانية وبداية العصور الوسطى، بدأ يظهر نظام الإقطاع، حيث كانت الأرض المصدر الرئيسي للثروة. سيطر الإقطاعيون على مساحات شاسعة من الأراضي، وكان الفلاحون يعملون في هذه الأراضي مقابل الحماية. في هذا النظام، كانت العلاقات بين الإقطاعي والفلاح ترابطية إلى حد ما، ولكن كانت في جوهرها تعتمد على الاستغلال. الفلاح كان يزرع الأرض ويقدم جزءاً كبيراً من محصوله للإقطاعي، مع تمتع الفلاح ببعض الحقوق الدنيا مثل الحماية والأمن، إلا أن حريته كانت محدودة.

- **المرحلة الصناعية (التخصص المهني):** ظهرت في العصر الصناعي الحاجة إلى تقسيم العمل وظهور نظام الطبقات المهنية. تم تحديد علاقات العمل بناءً على التخصصات والمهارات، ما أسهم في تأسيس قواعد عمل تستند إلى الاحتياجات الإنتاجية والاقتصادية المتزايدة. أدى ذلك إلى بروز مفهوم جديد لحقوق العمال، خاصة مع تطور النقابات العمالية وظهور الآلات الصناعية. ركزت هذه المرحلة على الأفكار التي دعمت مبدأ الحرية الاقتصادية، حيث ظهر نظام يتيح للأفراد حرية العمل واختيار المهنة، مما عزز مبدأ عدم التدخل في علاقات العمل. لكن الثورة الصناعية أظهرت الحاجة إلى قواعد تنظيمية جديدة نتيجة لتزايد التخصص المهني ومخاطر العمل المتزايدة. ساعد هذا التحول على بروز مفهوم الدولة المتدخلة لحماية العمال وتأسيس حقوقهم. وقد أدى ذلك إلى وضع تشريعات تضمن الحد الأدنى للأجور وظروف العمل الصحية، ومنع استغلال العمال عبر ساعات عمل طويلة..

علاقة العمل في ظل تدخل الدولة:

ظهرت الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل نتيجة التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي واكبت الثورة الصناعية. حيث أدت هذه الثورة إلى ظهور أعمال شاقة وغير صحية، مما استدعى تدخل الدولة لحماية العمال وتنظيم ساعات العمل وظروفه. ساهم هذا التدخل في نشوء قوانين تضع حداً أدنى للأجور وتفرض قيودًا على ساعات العمل لضمان الصحة والسلامة. وبذلك، تطورت علاقات العمل من مجرد علاقات اجتماعية بحتة إلى علاقة قانونية تضمن حقوق العامل وتحقق التوازن بينه وبين صاحب العمل.

في السياق التاريخي للعراق، كانت علاقات العمل تخضع لقواعد الشريعة الإسلامية خلال الحكم العثماني، حيث سادت أفكار الإقطاع وكان العامل يرتبط برب العمل بعلاقات تفتقر إلى التنظيم القانوني الواضح. ومع السيطرة الإمبراطورية في أوربا، بدأت تظهر بعض التأثيرات الأوروبية على العالم، حيث طُبقت بعض القوانين الأجنبية لتنظيم العمل خصوصًا في المدن الكبرى. وبعد

استقلال العراق، استمر تأثير الشريعة الإسلامية على التشريعات العمالية، ولكن مع إدخال تحسينات لتشمل حقوق العمال وتراعي التطورات الاجتماعية والاقتصادية.

في منتصف القرن التاسع عشر، تزايدت الضغوط على الدول لاعتماد تشريعات تحمي الفئات الأضعف، مثل النساء والأطفال، ما دفع بالدول إلى فرض قوانين جديدة تحد من الاستغلال وتضمن الحقوق الأساسية للعمال. ففي العراق، جاءت هذه التشريعات ضمن حركة شاملة نحو تحديث القوانين تماشيًا مع التغيرات الاقتصادية، وظهرت القوانين التي تنظم علاقة العمل، مثل مجلة الأحكام العدلية، التي ظلت مؤثرة لفترة طويلة في تنظيم العمل.

ومع تطور المجتمع والصناعة، برزت الحاجة إلى إنشاء مؤسسات صناعية وتجارية تضبط سوق العمل، وأدى ذلك إلى تحولات اقتصادية مهمة، حيث ازدادت الحاجة إلى مهارات تخصصية، ما ساهم في وضع قوانين أكثر تفصيلًا تعالج حقوق العمال، كالحق في إجازة العمل، والسلامة المهنية، وتحديد ساعات العمل.

حقوق العمال وفق قوانين العمل العراقية:

كما قلنا سابقاً، في العراق كانت علاقات العمل تُنظم وفقًا لأحكام الشريعة الإسلامية خلال الحكم العثماني، واستمرت بعض هذه الأحكام حتى الاستقلال، فبدأ العراق في محاولات لإصدار تشريعات عمالية أكثر حداثة، مثل تأسيس سكرتارية البلديات والعمال عام 1931، وقانون العمال لسنة 1936، وقانون العمل لسنة 1958، وقانون العمل لسنة 1970، وقانون العمل لسنة 1987 السابق، إذ تهدف جميع هذهِ القوانين إلى تحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال في كافة القطاعات، حيث نصت على حقوق محددة للعمال تتماشى مع مبادئ العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان، ومن أهم هذه الحقوق:

- **حق العمل**: يضمن القانون حق كل مواطن عراقي في الحصول على عمل يتناسب مع مهاراته وقدراته، كما يمنح فرص التدريب المهني عبر دائرة متخصصة لضمان تأهيل العمال في مختلف القطاعات، مما يسهم في تحقيق الكفاءة وزيادة الإنتاجية.

- **حق الأجر العادل:** يُلزم القانون بمنح كل عامل أجرًا يكفل له ولأسرته حياة كريمة، ويُمنع اقتطاع أي جزء من الأجر إلا بحدود محددة وقانونية. كما يتيح للعمال اللجوء إلى الجهات المختصة إذا لم يحصلوا على حقوقهم كاملة.

- **حماية العمال الوافدين:** يفرض القانون معاملة متساوية للعمال الوافدين فيما يتعلق بالحقوق والواجبات. كما يتطلب حصولهم على إجازة عمل لدخول العراق، مع ضمان حرية التنقل والإقامة، وتسهيل عملية العودة إلى بلدانهم إذا انتهت فترة عملهم.

- **التأمين الاجتماعي والتقاعد:** يلتزم القانون بتوفير نظام تأمين اجتماعي يشمل جميع العمال، ويضمن حصولهم على مستحقات التقاعد في نهاية الخدمة. يشمل ذلك حقوق الورثة في حالة وفاة العامل، ما يوفر الأمان للعامل وأسرته في المستقبل.

- **التدريب وإعادة التأهيل**: تقوم الدولة بإنشاء دوائر متخصصة لتدريب العمال على مختلف المهارات المهنية، مما يُمكّنهم من التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة. يساهم ذلك في رفع كفاءة العمال وتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع التحديات الاقتصادية.

قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015:

يحدد قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 مصطلحات أساسية تُستخدم في النصوص القانونية. مثل **(تعريف قانون العمل):** مجموعة القواعد القانونية المنظمة للعمل الخاص الفردي والجماعي الناشئة عن قيام شخص يطلق عليه اسم (عامل) أو مجموعة (عمال) لحساب شخص آخر يطلق عليه صاحب العمل (سواء فرد أو شركة) وتحت أشرافه وتبعيته ومقابل أجر. وكذلك **(تعريف العامل)** أي شخص طبيعي يؤدي عملاً تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، ويشمل ذلك أي نوع من العمل سواء أكان فكريًا أو يدويًا. وايضاً يشمل القانون **(تعريف صاحب العمل)** والذي يمكن أن يكون فردًا أو مؤسسة، سواء كانت تهدف إلى الربح أم لا، ويُشرف على العامل مقابل أجرٍ محدد.

وفقاً لهذه التعاريف فإنه يخرج من نطاق قانون العمل، العمل التبرعي (التطوعي أو المجاني) وبهذا يتميز العمل التابع عن العمل المستقل الذي يؤديه صاحبه دون أن يخضع عند أدائه له لإشراف وتوجيه شخص آخر، إنما يكون حراً ويتمتع بكامل الاستقلال كالمحامي في مكتبه، أما بالنسبة إلى قانون العمل فالعامل يخضع عند أدائه للعمل إلى سلطة صاحب العمل وتوجيهه وإشرافه حيث يكون عمله تابعاً، وقد عرف (العمل) بنص المادة (5/1) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015.

فالتبعية هي معيار تطبيق قانون العمل وحيثما تنعدم يمتنع تطبيق هذا القانون، ويجب أن تتوافر هذه التبعية بنوعيها، حتى يُعتبر الشخص القائم بالعمل عاملاً وبالتالي يخضع لقانون العمل، وأن

القانون العراقي قد أخذ بالتبعية القانونية واعتبرها أساساً لسريان قانون العمل، وهذه التبعية هي على نوعين:

- **التبعية القانونية:** وهي سلطة صاحب العمل على نشاط العامل أثناء أدائه للعمل وهذه السلطة تتجسد في إصدار التعليمات المتعلقة بتنفيذ العمل وتمنحه الحق في الإشراف على العامل ومراقبته أثناء أدائه للعمل وفرض العقوبات في حالة التقصير والإهمال.

- **التبعية الاقتصادية:** والتي تتعلق بالأجر الذي يعتمد عليه العامل في معيشته والذي يحصل عليه من صاحب العمل، أي يخضع اقتصادياً لصاحب العمل.

إضافة إلى ذلك، يُحدد القانون فئة "العامل المضمون" العامل الذي يعمل في مشروع يلتزم بدفع اشتراكات للضمان الاجتماعي، ويحق له التمتع بالخدمات التقاعدية. كما نص القانون على استثناءات خاصة لبعض الفئات من تطبيق أحكامه، مثل الموظفين الحكوميين وأفراد القوات المسلحة.

والجدير بالذكر إن قانون العمل يُسمح ببعض الاستثناءات الخاصة بوقت العمل، حيث يُسمح لبعض الأعمال التي تتطلب جهدًا خاصًا بتجاوز الحدود الزمنية المقررة، مثل العاملين في المشاريع المؤقتة، والمزارعين، والحراس. كما يتضمن القانون استثناءات خاصة بالمرأة العاملة، حيث يُمنع تشغيلها في أماكن عمل تتطلب جهدًا جسديًا كبيرًا، وكذلك استثناءات تخص عمل الأحداث لمن هم دون سن 15 عامًا.

يعرف قانون العمل أنواعًا متعددة من العمل:

- **العمل المؤقت:** هو العمل الذي يُنفذ لغرض محدد أو لفترة زمنية قصيرة.
- **العمل العرضي:** يُعد هذا النوع من العمل محدودًا بحدثٍ غير متكرر أو ظرف طارئ.
- **العمل الجزئي:** يتعلق هذا العمل بالساعات القليلة التي يؤديها العامل بدوام جزئي.

يتم تنظيم هذه الأنواع من العمل وفقًا للقوانين المحددة، حيث تُحدد الأجور تبعًا لنوعية العمل وطبيعته. كما يتطرق القانون إلى كيفية احتساب الأجور للعمل الجزئي، ويؤكد على حق العامل في الحماية القانونية والتعويضات وفقًا لنوع العمل الذي يؤديه.

لم يتطرق القانون إلى "**العمل التطوعي**" مع ذلك يمكن أعتبار العمل التطوعي خارج نطاق احكام قانون العمل النافذ لإنه لا يتطلب وجود أجر. كما وقد حدد القانون أنواع العقود التي يمكن أن تكون دائمة أو مؤقتة، بناءً على طبيعة المشروع أو النشاط الذي يقوم به العامل. وأوضح أن عقود العمل يمكن أن تشمل أعمالًا غير ثابتة أو غير دورية، بما يضمن للعامل حماية مستمرة.

المبادئ الأساسية وأهداف قانون العمل النافذ:

يهدف قانون العمل **رقم 37 لسنة 2015** إلى تنظيم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، ويحقق ذلك من خلال عدة أهداف أساسية، من بينها:

- **تنظيم علاقة العمل**: يسعى القانون إلى ضبط العلاقة بين العامل وصاحب العمل، سواء كانت العلاقة فردية أم جماعية، ويشمل ذلك جميع القطاعات.

- **حماية حقوق العامل وصاحب العمل**: ينص القانون على حقوق وواجبات متبادلة، مع ضمان التزام كل طرف بواجباته، مما يحقق توازنًا في العلاقة العمالية.

- **التنمية الاقتصادية:** يهدف القانون إلى ربط سوق العمل بالاقتصاد الوطني، ويعزز بذلك استدامة النمو الاقتصادي من خلال تحقيق العدالة والمساواة، بما في ذلك شروط الصحة والسلامة.

- **الحماية الاجتماعية**: يؤكد القانون على أهمية توفير الحماية الاجتماعية للعاملين، بما في ذلك الحد الأدنى للأجر ومنع التمييز في مكان العمل على أي أساس ديني أو عرقي أو جنسي.

حقوق العامل الأساسية في قانون العمل النافذ:

- **حق العمل:** يضمن القانون لكل مواطن فرصة للعمل، كما يحظر تمييز العمال على أساس الدين أو الجنس أو العمر.

- **حرية العمل والحق في الأجر العادل:** يكفل القانون حق العامل في الحصول على أجر عادل يتناسب مع طبيعة عمله، ويمنع الاستغلال بأي شكل.

- **حظر العمالة الجبرية والإلزامية:** يمنع القانون أي شكل من أشكال العمل القسري، مثل استغلال العمال المهاجرين أو إجبارهم على العمل تحت التهديد.

- **اللغة في عقود العمل:** يشترط القانون استخدام اللغة العربية في جميع العقود والمستندات الرسمية، مع إمكانية استخدام لغة إضافية إذا لزم الأمر.

- **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..**