جامعة آشور - كلية القانون

المرحلة الرابعة - قانون العمل

م.م. علي كريم علوان

المحاضرة الإلكترونية الثالثة

ماهية قانون العمل وأهميته

ينظر إلى قانون العمل كإطار ضروري للتنظيم الاجتماعي، حيث يُسهم في توجيه وتطويع العمل ضمن إطار قانوني يضمن حقوق العمال ويحقق التوازن بين الأطراف المعنية. يساعد هذا القانون المجتمعات الحديثة في الحفاظ على العدالة الاجتماعية والاقتصادية، مما يؤدي إلى بيئة عمل مستقرة.

تعريف بقانون العمل:

يُعرف قانون العمل بأنه: مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية، ويتم بموجبها تحديد الحقوق والواجبات لكل من العامل وصاحب العمل على حد سواء. يشمل القانون تحديد الأجور وشروط العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، وكذلك يضمن حماية العامل من الإهمال والعقوبات التعسفية.

وأيضاً يقصد بأصطلاح قانون العمل بأنه: مجموعة القواعد القانونية المنظمة للعمل الخاص (الفردي والجماعي) الناشئة عن قيام شخص يطلق عليه اسم (عامل) أو مجموعة (عمال) بالعمل لحساب شخص آخر يطلق عليه صاحب العمل (سواء فرد أو شركة) وتحت أشرافه وتبعيته ومقابل أجر.

هناك تعاريف أخرى، لكن جميعها تشترك بهذهِ الخصائص:

- قانون العمل يشمل النصوص التي تتعلق بالعلاقات الفردية والجماعية بين العامل وصاحب العمل، ويعالج الحقوق والالتزامات المتعلقة ببيئة العمل ومختلف شروطه.

- لا ينطبق قانون العمل على الأنشطة التي تتم بدون أجر أو التي تنفذ لأغراض تطوعية، مثل العمل في مجالات الرعاية أو العمل الطبي بدون أجر.

- يشمل القانون العمالة في القطاع الخاص والأفراد الذين يؤدون عملهم بشكل مستقل، سواء كانوا مرتبطين بالدولة أو بجهات خاصة، ويضع الضوابط اللازمة لتنظيم العمل وضمان حقوقهم.

- يمتد تطبيق قانون العمل ليشمل التدريب والعقود المؤقتة، ويعالج أيضًا الظروف الحديثة التي تشمل العقود الجديدة وأنماط العمل المختلفة، مما يسهم في مرونة التوظيف.

***ملاحظة: هناك عدد من التعاريف لقانون العمل، يمكن حفظ أي تعريف منهم سواء المذكور في المقرر أم لا، المهم إن يحتوي التعريف على الخصائص إعلاه.**

تسمية قانون العمل:

تعددت التسميات المرتبطة بقانون العمل على مر الزمن، ومن أهمها:

- **التشريع الصناعي:** يُعزى هذا الاسم إلى ارتباط القانون بتطور الصناعات الحديثة، حيث وضع قوانين تنظم عمل العمال في القطاعات الصناعية المختلفة.

- **القانون العمالي:** يشير إلى القوانين التي تنظم حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل، والتي تهدف إلى حماية العامل وتحديد حقوقه ضمن علاقات العمل.

- **القانون الاجتماعي:** يعكس دور القانون في تعزيز العدالة الاجتماعية ودعم الاستقرار بين أطراف العمل، ويساهم في تنظيم سلوك المجتمع بشكل يتماشى مع القيم الاجتماعية.

أهمية قانون العمل:

يُعَدُّ قانون العمل من أهم الفروع القانونية بسبب ارتباطه الوثيق بالجانب الاجتماعي والاقتصادي، إذ يساهم في تنظيم الروابط الاجتماعية وتعزيز العدالة. كما يلعب دورًا محوريًا في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من خلال تشجيع الاستثمار ودعم التنمية البشرية.

- **أهمية اجتماعية:** تتمثل الأهمية الاجتماعية لقانون العمل في تنظيمه لعلاقات العمل وتوفير الحماية لفئات المجتمع الأضعف كالنساء والأطفال. يسعى القانون إلى تحقيق توازن بين حقوق العمال وأجورهم، كما يضمن كرامة العامل ويعزز دوره في المجتمع. يهدف القانون أيضًا إلى تحسين ظروف العمل بما يتماشى مع تطور المجتمع، مما يساعد على استقرار الأوضاع الاجتماعية.

- **اهمية اقتصادية:** يؤكد قانون العمل على أهمية العمل في زيادة الإنتاج وتوفير فرص عمل جديدة. يُسهِم في خفض البطالة من خلال وضع آليات قانونية تسهّل التوظيف وتزيد من الكفاءة الإنتاجية. كما يؤثر القانون على النمو الاقتصادي عبر تقليل تكلفة الإنتاج وتحقيق استقرار في الأسواق. وبهذا، يصبح القانون عاملًا أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة.

مكانة قانون العمل بين فروع القانون:

مكانة قانون العمل بين فروع القانون العام والخاص، تظهر تباينًا في الآراء حول تصنيف قواعده. نستعرض ثلاث اتجاهات رئيسية:

- **الاتجاه الأول:** يرى أن قواعد قانون العمل هي من القانون الخاص، نظرًا لاحتوائه على قواعد تعاقدية (عقد العمل الفردي) شأنه في ذلك شأن بقية الفروع كالقانون المدني والتجاري.

- **الاتجاه الثاني:** يرى أن قانون العمل ينتمي إلى القانون العام، حيث يعكس سياسات الدولة ويخضع للتنظيم العام. هو يُظهر مزايا تجمع بين القانونين، ولكنه يظل تحت إطار القانون العام.

- **الاتجاه الثالث:** يشير إلى أن قواعد قانون العمل تتوزع بين العام والخاص، مما يجعله نظامًا فريداً له أهدافه واستقلاليته. يوضح أن طبيعة قانون العمل لا تعتمد فقط على العام أو الخاص، بل يميل للاعتراف باستقلاليته النسبية.

وضع قانون العمل فرع مستقل يتداخل مع قوانين أخرى، ولكنه يحتفظ بهويته وأهدافه الخاصة.

<u>خصائص قانون العمل:</u>

1. الصفة الآمرة والملزمة لقواعد قانون العمل:

- **الجزاء المدني:** يتضمن تطبيق القواعد القانونية الأكثر فائدة للعامل في حالة وجود عدة تفسيرات ممكنة، أي أنه في حالة وجود اتفاقات أو عقود تتعلق بحقوق العامل، يتم التأكد من أنها تصب في مصلحته وبما يحفظ حقوقه. فالاتفاق الأكثر ملاءمة للعامل هو الذي يعتبر صحيحاً ومقبولاً. **(تضمن صحة الاتفاق الذي يحقق مصلحة العامل)**

- **بطلان تنازل العامل عن حقوقه**: لا يمكن للعامل أن يتنازل عن حقوقه التي يكفلها له قانون العمل، حتى لو كان برضاه. فالتنازل عن هذه الحقوق يعتبر باطلاً، لأن الهدف من القانون هو حماية العامل من أي استغلال أو ضغط قد يمارس عليه للتنازل عن هذه الحقوق. **(لا يُسمح للعامل بالتنازل عن حقوقه التي يكفلها القانون، حتى برضاه.)**

- **الحماية الجنائية لقواعد قانون العمل**: تتضمن فرض عقوبات جنائية على من يخالف قواعد قانون العمل بهدف حماية حقوق العمال. على سبيل المثال، قد تفرض عقوبات على أصحاب العمل الذين لا يلتزمون بتوفير بيئة عمل آمنة أو لا يدفعون الأجور المتفق عليها، مما يضمن التزام أرباب العمل بالقوانين وتعزيز العدالة في بيئة العمل. **(فرض عقوبات على من يخالف قوانين العمل لحماية حقوق العمال).**

- **سريان القواعد الجديدة بأثر مباشر**: عندما يتم تعديل أو استحداث قواعد جديدة في قانون العمل، فإنها تسري على العقود القائمة فوراً وتؤثر بشكل مباشر، حتى على العقود التي وُقِّعت قبل تعديل القانون. هذا يعزز من قدرة القانون على التكيف مع

التغيرات في المجتمع وحماية العمال بموجب أحدث المعايير القانونية. **(القواعد الجديدة تسري فوراً على العقود القائمة لتعزيز حماية العامل)**

2. قاعدة التفسير الأصلح للعامل في حالة وجود غموض في القانون:

- هذه القاعدة تضمن أن أي غموض أو عدم وضوح في نصوص قانون العمل يتم تفسيره لصالح العامل. عندما تكون هناك تفسيرات متعددة لنص قانوني معين، يتم اختيار التفسير الذي يحقق مصلحة العامل ويحمي حقوقه بشكل أكبر، مما يعزز حماية العامل من أي استغلال قد ينجم عن الفجوات القانونية. **(يُفسر أي غموض في القانون لصالح العامل، مما يعزز حمايته ويضمن حقوقه)**

3. الطابع الواقعي لقانون العمل وتطوره بتطور المجتمع:

- قانون العمل يتميز بمرونته وقدرته على التطور بما يتماشى مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع. بفضل طبيعته الديناميكية، يمكن تعديل قانون العمل باستمرار ليواكب التغيرات في ظروف العمل، مثل التحولات الاقتصادية، التقدم التكنولوجي، وتغير مفاهيم العمل. هذا يضمن أن يبقى القانون ملائماً للاحتياجات الحالية للمجتمع وللعاملين فيه، ويؤدي دوراً فعّالاً في حماية حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية. **(قانون العمل يتطور باستمرار ليتماشى مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، مما يجعله دائماً ملائماً لحماية حقوق العمال)**

<u>سريان قانون العمل:</u>

- **سريان القانون من حيث المكان:** لا يثير موضوع سريان القانون من حيث المكان أية صعوبة فالأصل أنّ سريان القانون ينحصر في نطاق البلد الذي شُرع فيه وقد حدد القانون سريانه على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم مالم ينص القانون على خلاف ذلك.

- **سريان القانون من حيث الزمان:** قانون العمل يعتمد مبدأ **التنفيذ الفوري**، مما يعني تطبيق القواعد الجديدة فوراً على العلاقات القائمة، لضمان العدالة وحقوق العمال. كما للعامل الحق في **الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة** قبل نفاذ أي قانون جديد، وهو يحميه من أي تأثير سلبي للتعديلات التشريعية. وفي حال وجود تعارض بين القانون الجديد والقديم،

يتم تفسير النصوص (**تكيف النصوص**) لصالح استمرار الحقوق المكتسبة للعامل، مع مراعاة الأثر المباشر للقواعد الجديدة على المستقبل.

- **سريان القانون من حيث الأشخاص:** إنّ قانون العمل يسري على على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم مالم ينص القانون خلاف ذلك، ومع ذلك فإن القانون قد حددت أشخاصاً لا يسري عليهم، وهم الموظفين العموميين المتوظفين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص، وكذلك لايسري القانون على أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي، (المادة 3/أولاً).

بالتالي، يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة، يستمد مبادئه من التطور الاجتماعي والتأثيرات الدولية، ويطبق قواعد زمنية لضمان حماية مستمرة للعمال.

- **ملاحظة مهمة: هذا شرح ملخص لمواد المقرر، وعلى الطلبة التوسع بالأعتماد على المقرر المعتمد (كتاب العمل / أ. د صبا نعمان رشيد) + (قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 / المتن) وكذلك بالاعتماد على مصادر خارجية لمن يرغب بذلك..**