جامعة آشور - كلية القانون

المرحلة الرابعة - قانون العمل

م.م. علي كريم علوان

المحاضرة الإلكترونية الرابعة

مصادر قانون العمل

مصادر قانون العمل تتعدد وتتنوع بين ما هو داخلي وبين ما هو خارجي. هذه المصادر تشكل الأساس الذي يعتمد عليه القانون لتنظيم علاقات العمل، وتحديد حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل.

المصادر الداخلية لقانون العمل: (رسمية – شبه رسمية)

1. **المصادر الرسمية:** المصادر الداخلية الرسمية هي الأساس القانوني الذي تعتمد عليه الدولة الحديثة لتنظيم القوانين المختلفة، بما في ذلك قوانين العمل. بعد تدخل الدولة لتنظيم كافة جوانب الحياة، يتم تأطير هذه القوانين ضمن سياسة منهجية متبعة لضمان تسيير الحياة المجتمعية بشكل متكامل.

- **الدستور:** يعتبر الدستور المصدر الأساسي لأي قانون في الدولة، بما في ذلك قوانين العمل. يحتوي الدستور العراقي على نصوص صريحة تنظم حقوق العمال وواجباتهم، وتضع الأسس العامة للعلاقات بين العمال وأرباب العمل. المادة 22 من الدستور العراقي تنص على حماية حق العمل، وتنظيم العمل وفقاً لاحتياجات المجتمع مع مراعاة العدالة الاجتماعية.

- **التشريع:** التشريع هو القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية، والتي تنظم بشكل مفصل جوانب محددة من العلاقات العمالية. التشريعات العمالية تشمل قوانين تنظيم الأجور، ساعات العمل، حقوق العمال مثل الإجازات، والسلامة المهنية. هذه التشريعات تصدر لتكون مرجعًا أساسيًا في حالات النزاع أو الحاجة إلى تنظيم جديد.

- **التعليمات التنفيذية:** التعليمات التنفيذية أو التشريع الفرعي يشير إلى القرارات والقواعد التي تصدرها السلطة التنفيذية المختصة (مثل وزارة العمل والشوؤن الإجتماعية) لضمان حسن تنفيذ وتطبيق القوانين. هذه التعليمات تعمل في إطار ما يحدده الدستور والقوانين العامة وتقدم تفسيرات تفصيلية للنصوص القانونية المتعلقة بالقوانين الاجتماعية والاقتصادية.

- **القضاء:** يلعب القضاء دوراً رئيسياً في تفسير القوانين وتطبيقها. في حالة وجود غموض في النصوص التشريعية أو غيابها، يتدخل القضاء ليحدد كيفية تطبيق القانون، مستندًا في بعض الأحيان إلى القواعد العرفية أو المبادئ العامة للقانون. كما يقوم القضاء بإصدار أحكام قضائية تسهم في توضيح حقوق وواجبات الأطراف في علاقات العمل.

- **الفقه:** إن الفقه القانوني يلعب دوراً مكملاً للتشريع والقضاء، حيث يقوم الفقهاء بشرح وتفسير القوانين، وإبداء آرائهم في المسائل التي قد تكون غير واضحة في النصوص القانونية. يسترشد القضاء بآراء الفقهاء في بعض الأحيان لحل النزاعات العمالية المعقدة.

2. **المصادر شبه الرسمية (المهنية):** تعد المصادر المهنية إحدى الميزات الهامة في قانون العمل، إذ تعتمد على قواعد قانونية مهنية مشروعة نشأت تاريخياً في الفترات المختلفة. هذه المصادر تشمل العرف والاجتهادات التي ترتبط بالنقابات العمالية ودورها في حماية حقوق العمال.

- **النظام الداخلي للعمل:** يقصد بالنظام الداخلي تلك اللوائح التي يضعها صاحب العمل لتنظيم العمل داخل مؤسسته. يُلزم صاحب العمل بإصدار نظام داخلي يتضمن قواعد العمل الأساسية التي تنظم علاقة العمل داخل المنشأة، بما في ذلك مواعيد العمل والأجور وشروط التوظيف. إذا لم ينص العقد على قواعد تفصيلية، يمكن اعتبار النظام الداخلي المصدر الذي يتم اللجوء إليه. يجب أن يتضمن النظام الداخلي قواعد واضحة تتعلق بشروط العمل وأوقات العمل والإجازات والعطلات، بالإضافة إلى تحديد حقوق وواجبات العمال. كما يلعب النظام الداخلي دوراً كبيراً في توجيه العلاقة بين صاحب العمل والعامل، خاصة في حالة عدم وجود نصوص تشريعية أو عقود واضحة تحدد هذه العلاقة.

- **العرف:** يعتبر العرف المهني جزءاً من تقاليد قانون العمل في المجتمعات، وهو يتكون من السلوك المتعارف عليه داخل بيئة العمل. في حالة غياب النصوص التشريعية، يمكن اللجوء إلى العرف لتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل. يعد العرف مصدرًا غير مكتوب لكنه يحمل أهمية كبيرة في تشكيل قواعد العمل، خاصة في المهن التي تعتمد على الخبرة الميدانية. **مثال على ذلك:** في الصناعات والحرف المختلفة، يُعتبر العرف المهني وسيلة أساسية لتحديد كيفية التعامل بين العمال وأرباب العمل في حالة عدم وجود عقود مكتوبة.

- **العقود الجماعية:** بعد الاتفاقات الجماعية، تصبح العقود الجماعية وسيلة لتنظيم علاقة العمل بين العمال وأصحاب العمل. تتناول هذه العقود قضايا مثل الأجور، ساعات العمل، والظروف العامة للعمل. يتم تنظيم هذه العقود من خلال التفاوض بين النقابات وأصحاب العمل وتوقيعها لتصبح ملزمة للطرفين.

- **االقرارات النقابية:** أدت زيادة تدخل الدولة في مختلف المجالات، وخاصة منذ بداية القرن العشرين، إلى ظهور أنواع جديدة من الأشخاص المعنيين بإدارة شؤون مهنية محددة لمجموعة من المهنيين. هؤلاء الأشخاص أو الهيئات يتولون إصدار قرارات نقابية وإدارية تخص المهنة، ويكون للنقابات المهنية حق اتخاذ قرارات ملزمة لأعضائها في المسائل المتعلقة بالمهنة، **مثل اتحاد نقابات العمال العراقيين.**

المصادر الدولية لقانون العامل:

دوافع التنظيم الدولي: ظهرت الحاجة إلى تنظيم دولي لقانون العمل بسبب المشكلات التي تواجه العمال على مستوى العالم، خاصة بعد تنقل العمالة بين مختلف دول العالم، مثل ظروف العمل وشروطه المختلفة. تم دفع الحكومات إلى التعاون لإنشاء قواعد قانونية تحمي حقوق العمال وتضمن تحقيق العدالة الاجتماعية على المستوى الدولي. في حال عدم وجود نص يصار إلى تطبيق الاحكام الدولية

الهيئات والمنظمات الدولية: تأثرت الدول المتقدمة صناعيًا بتجمعات واتحادات عمالية في محاولة لتلبية متطلبات الأطراف المختلفة. أدت هذه التحالفات الدولية والإقليمية إلى إنشاء العديد من القواعد القانونية الدولية والإقليمية التي أثرت بشكل كبير على العراق.. **أبرز تلك المنظمات:**

1. منظمة العمل الدولية: نشأت المنظمة عام 1919 بموجب معاهدة فرساي، وكانت تستند إلى الجهود التي بُذلت لتحقيق السلام الدولي بعد الحرب العالمية الأولى. لعبت المنظمة دورًا حيويًا في تعزيز القوانين المتعلقة بالعمل وحقوق العمال، **هيكلة منظمة العمل الدولية:**

- **مؤتمر العمل الدولي:** يمثل أعلى سلطة في المنظمة، وهو الذي يعتمد الاتفاقيات والتوصيات الدولية، ويمثل جميع الدول الأعضاء.

- **مجلس الإدارة:** يمثل السلطة التنفيذية للمنظمة ويشرف على عمل مكتب العمل الدولي. يتم انتخاب أعضاء المجلس ويعنى بجدول أعمال مؤتمر العمل الدولي وتنفيذ القرارات.

- **مكتب العمل الدولي:** يشكل الأمانة الدائمة للمنظمة، يجمع المعلومات وينظم الاجتماعات، ويقوم بتوفير الوثائق اللازمة والتقارير المطلوبة عن الاتفاقيات والتوصيات.

- **وظائف منظمة العمل الدولية:** تعمل المنظمة على ربط التشريعات الدولية والاقليمية المتعلقة بالعمل وتنفيذ التوصيات التي تصدر عن المؤتمر.

2. **منظمة العمل العربية:** تأسست منظمة العمل العربية في مؤتمر الميثاق العربي للعمل ببغداد عام 1965، وأحيلت لاحقاً إلى جامعة الدول العربية. يقع مقرها الحالي في القاهرة، وتعمل كمنظمة إقليمية متخصصة ضمن نطاق الجامعة، ويحق لجميع الدول العربية الانضمام إليها، **هيكلية المنظمة**:

- **المؤتمر العام:** السلطة العليا، يضم ممثلي الدول الأعضاء لإقرار الاتفاقيات الدولية ومراقبة تنفيذها، ويتألف من ثلاثة مندوبين لكل دولة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال).

- **لجنة المتابعة (مجلس الإدارة):** السلطة التنفيذية، يرأسها مكتب العمل العربي، تتابع تنفيذ الاتفاقيات وتضع جدول أعمال مؤتمر العمل العربي.

- **مكتب العمل العربي:** الأمانة العامة الدائمة، تجمع المعلومات العمالية، تقدم المشورة، وتشرف على الدراسات المتعلقة بمجالات العمل.

التنظيم الدولي للقواعد القانونية المنظمة لعلاقة العمل يعتمد على ثلاثة أنواع رئيسية من القواعد:

- **الاتفاقيات الدولية والإقليمية:** تمثل المصدر الرئيسي لقانون العمل الدولي والإقليمي. تتطلب الاتفاقيات التزام الدول الأعضاء بتشريعاتها الوطنية. يتم التصويت عليها في المؤتمرات وتعتبر ملزمة فقط بعد المصادقة. ويشمل هذا الاتفاقيات التي تحدد معايير ساعات العمل أو شروط العمل الأخرى.

- **التوصيات الدولية والإقليمية:** تكون غير ملزمة وتستخدم كإرشادات للدول الأعضاء لتعديل قوانين العمل لديها. ومن الأمثلة التوصيات بشأن البطالة والصحة والسلامة المهنية.

- **المعاهدات الدولية والإقليمية:** قد تكون ثنائية أو جماعية، وهي ترتب التزامات قانونية على الدول الموقعة. لا تصبح ملزمة إلا بعد التصديق عليها من قبل السلطات المختصة.

- **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..**