

محاضرات في قانون العمل العراقي

رقم (37) لسنة 2015

المحاضرة الرابعة

د. علي جاسم محمد السعدي

كلية القانون / جامعة المستقبل

للعام الدراسي 2024 / 2025

مرحلة قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

• صدور قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 جاء استجابة للتغيرات الجذرية التي شهدتها العراق على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي بعد عام 2003، وفي ظل الدستور الجديد الصادر عام 2005. القانون الجديد حاول معالجة الثغرات التي كانت موجودة في القوانين السابقة، بما في ذلك قانون العمل رقم 151 لسنة 1970، وكذلك استجابة لمتطلبات السوق العالمية ومتغيرات ظروف العمل.

• التعاريف

• استهل قانون العمل العراقي لعام 2015 بتحديد عدة تعاريف مهمة. هذه التعاريف كانت ضرورية لتوضيح المصطلحات التي سيعتمد عليها في تفسير باقي مواد القانون:

• أولاً: تعريف أطراف العلاقة

• العامل:

- يعرف القانون العامل بأنه **شخص طبيعي**، سواء كان ذكراً أو أنثى، يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، سواء كان هذا العمل بموجب عقد مكتوب أو شفوي، أو كان العمل بدنياً أو فكرياً، وفي مقابل أجر من أي نوع. ويشمل التعريف المتدربين أو الذين يعملون لغرض الاختبار.
- من الابتكارات الجديدة في هذا القانون هو تضمين **العمال في القطاع غير النظامي** مثل بائعي الشاي، عمال الشوارع، ومنظفي النوافذ. هؤلاء الأشخاص، رغم عدم خضوعهم لأطر تنظيمية صريحة أو عقود رسمية، تم إدراجهم تحت تعريف "العامل المضمون" بشرط أن يُدفع عنهم اشتراكات الضمان الاجتماعي، مما يعني شمولهم بالخدمات والتعويضات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي.

• صاحب العمل:

- يعرف صاحب العمل بأنه **شخص طبيعي أو معنوي** يقوم بتوظيف عامل أو أكثر، بغض النظر عما إذا كان الهدف من النشاط الربحي أو غير ربحي. يدخل ضمن هذا التعريف المؤسسات غير الربحية مثل الجمعيات الثقافية، الرياضية، والسياسية. هذا التوسع في تعريف صاحب العمل جاء لضمان شمول جميع القطاعات التي تشغل أفراداً، حتى تلك التي لا تسعى إلى الربح.

الاستثناءات الخاصة بالتطبيق

- على الرغم من سعي القانون لتطبيق أحكامه على جميع العاملين في العراق، إلا أنه أورد بعض الاستثناءات العامة والخاصة:
- الاستثناءات العامة:
- استثنى القانون بعض الفئات مثل:
- الموظفين العموميين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية.
- أفراد القوات المسلحة، الشرطة، والأمن الداخلي، حيث تنظم هذه الفئات بقوانين خاصة.
- الاستثناءات الخاصة:
- تنظيم أوقات العمل:
- يستثنى من تنظيم أوقات العمل بعض الفئات مثل:
- المشاريع التي لا يعمل فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل.
- الموظفون في وظائف الإشراف والإدارة.
- العمال الذين يعملون في مشاريع سرية أو تحضيرية خارج ساعات العمل الرسمية.
- الزراعة وبعض الوظائف الأخرى التي تتطلب العمل خارج النطاق الزمني المعتاد.

• تنظيم عمل النساء والأحداث:

• القانون يتيح بعض الاستثناءات في تنظيم عمل النساء، خاصة اللواتي يعملن في مشاريع عائلية صغيرة يديرها الزوج أو الوالد.

• عمل الأحداث: سمح القانون للأحداث الذين يعملون في بيئة عائلية تحت إشراف الأسرة، بشرط أن يكون العمل لغرض الاستهلاك الشخصي وليس بأجر.

• الخلاصة:

• قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 يمثل نقلة نوعية في تنظيم علاقات العمل في العراق، حيث وسع دائرة المشمولين بالقانون ليشمل العاملين في القطاع غير النظامي، ووضع إطاراً قانونياً أكثر مرونة وشمولاً. كما أنه جاء بعد استجابة العراق لمتطلبات الانضمام إلى منظمة العمل الدولية وغيرها من الهيئات الدولية، وهو ما انعكس في تبني معايير دولية أكثر دقة وشمولية.

أنواع الأعمال حسب قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

- وفقًا لتعريف المادة 1 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، تنقسم الأعمال إلى عدة أنواع رئيسية، كل منها له خصائصه وميزاته:

1. العمل المؤقت:

- يُعرف بأنه العمل الذي يتم إنجازه ضمن فترة زمنية محددة، تعود طبيعة العمل إلى الحاجة لإنجازه خلال هذه المدة. يشمل ذلك الأعمال التي تحتاج إلى وقت محدد للتنفيذ مثل البناء أو الترميم.

- العمل المؤقت يكون مرتبطًا بنشاط المشروع ويتطلب فترة محددة لإكماله.

2. العمل العرضي:

- يُشير إلى الأعمال التي تستدعيها ظروف طارئة أو غير متوقعة. هذه الأعمال لا تدخل ضمن النشاط الرئيسي لصاحب العمل.
- الحد الأقصى لفترة العمل العرضي هو ستة أشهر، حيث يكون هذا النوع من العمل استثنائيًا ولا يعتمد على نمط العمل المستمر.

3. العمل الجزئي:

- يُعرف بأنه العمل الذي يُنجز خلال ساعات أقل من الساعات اليومية المعتادة المحددة بالقانون.

- قد يتم تقديمه بصورة يومية أو على مدار عدة أيام في الأسبوع، حيث تُحسب ساعات العمل على أساس أسبوعي أو كمتوسط لفترة معينة. على سبيل المثال، إذا كان العامل يعمل 20 ساعة شهريًا، يمكن أن يتقاضى نصف أجره في منتصف الشهر والنصف الآخر بعد ذلك.

- المبادئ الأساسية للقانون وأهداف سريانه

- ينص قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على المبادئ الأساسية التي يجب أن تسود علاقات العمل، وأهدافه التي تسعى لتحقيقها:

- **شمولية التطبيق:** يُعتبر القانون نافذاً على جميع العمال الذين تنطبق عليهم صفات العامل، حيث يجب أن يؤدوا العمل مقابل أجر وبوجود تبعية قانونية. يستهدف القانون تنظيم علاقات العمل بشكل يحمي حقوق العمال.

- **الأهداف الأساسية:** يهدف القانون إلى:

- تعزيز حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية.

- تنظيم العمل بشكل يضمن تحسين بيئة العمل وظروفه.

- تحقيق التوازن بين مصالح أصحاب العمل وحقوق العمال، وذلك من خلال وضع إطار قانوني يُحدد الواجبات والحقوق لكل من الطرفين.

- **خلاصة**

- يعتبر قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 خطوة مهمة في تحديث وتطوير نظام العمل في العراق، حيث يركز على تنظيم العلاقات

بين العمال وأصحاب العمل بشكل يضمن حقوق الطرفين. من خلال تصنيفات العمل المختلفة، يسعى القانون إلى توفير حماية

قانونية شاملة، بما يتماشى مع المعايير الدولية ويعزز من حقوق الإنسان في بيئة العمل.

المبادئ الأساسية لقانون العمل رقم (37) لسنة 2015 في العراق

- صدر قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015 في العراق ليعكس تطور القوانين العمالية ويتمشى مع المبادئ الدولية الحديثة. وقد حافظ هذا القانون على بعض المبادئ التقليدية مع إدخال أحكام جديدة لتعزيز حماية العمال وتنظيم سوق العمل بشكل فعال. فيما يلي أهم المبادئ الأساسية التي تضمنها القانون:

- حق العمل وتكافؤ الفرص

- العمل حق لكل مواطن: يلزم الدولة بتوفير فرص عمل متساوية لجميع المواطنين دون تمييز.

- منع التمييز: لا يجوز التمييز على أساس الجنس أو الدين أو العرق أو العمر، إلا إذا كان التمييز مبررًا بمؤهلات تتطلبها طبيعة العمل.

- حرية العمل وصونه

- حظر القيود على العمل: يحظر إنكار أو تقييد حق الأفراد في العمل، وتشجع الدولة العمل الكامل.

- احترام الحقوق الأساسية: مثل حرية التنظيم النقابي، القضاء على العمل الجبري، منع عمل الأطفال، وإنهاء التمييز في الاستخدام.

- الحد الأدنى لسن العمل

- يُحدد القانون الحد الأدنى للعمل في 15 سنة، لمنع تشغيل الأطفال وضمان بيئة آمنة للشباب.

- حظر التمييز والعمل الجبري
 - منع التمييز: يُمنع التمييز في ظروف العمل، سواء كان مباشرًا أو غير مباشر.
 - حظر العمل الجبري: يشمل ذلك جميع الأشكال القسرية مثل العمل تحت الدين أو استغلال العمال المهاجرين.
 - مكافحة التحرش الجنسي: يحظر التحرش في بيئة العمل، سواء كان لفظيًا أو فعليًا.
-
- ضمان حقوق العمال
 - احتساب سنوات الخدمة: تُحتسب خدمة العامل السابقة لأغراض التقاعد.
 - اللجوء إلى القضاء: يحق للعامل تقديم شكوى أمام محكمة العمل في حال التمييز أو تعرضه لانتهاك حقوقه.
-
- الطبيعة الآمرة لقانون العمل
 - عدم التنازل عن الحقوق: يُعد باطلًا أي شرط في عقد العمل يتنازل بموجبه العامل عن حقوقه القانونية.
 - الأفضلية للحقوق: يُطبق دائمًا الأكثر فائدة للعامل من بين الحقوق المنصوص عليها في القوانين أو الاتفاقات الجماعية.

• تطبيق الاتفاقيات الدولية

- يُطبق القانون أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية التي صادق عليها العراق عند غياب نص محلي ينظم مسألة معينة.

• اللغة الرسمية

- اللغة العربية هي اللغة الرسمية في جميع علاقات العمل والعقود والسجلات. ويمكن استخدام اللغة الكردية في إقليم كردستان، مع منع استخدام لغة أجنبية ما لم يوافق العامل على ذلك.

• العقود من الباطن

- يُلزم القانون المساواة بين العمال في العقود الرئيسية والباطنية إذا تشابهت ظروف العمل.
- يتحمل صاحب العمل الأصلي والمتعاقد من الباطن المسؤولية التضامنية عن حقوق العمال.

• 6. اللغة المستخدمة في العمل

- اللغة الرسمية: يُعتبر أن اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل، مما يعزز من وضوح الوثائق والعقود.
- الاستخدام الإضافي: في المناطق الكردية، يمكن استخدام اللغة الكردية. هذا يعكس الاعتراف بالتنوع اللغوي والثقافي في العراق.

• 7. المقاولات من الباطن

- شروط العمل بين المقاولين: في حال قيام صاحب العمل بتحويل جزء من أعماله إلى مقاول من الباطن، يجب أن تكون شروط العمل بين العمال متساوية.
- المسؤولية المشتركة: يتحمل صاحب العمل الرئيسي المسؤولية عن أداء العمال، مما يضمن حقوقهم في جميع الأوقات.
- خلاصة
- يعتبر قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 خطوة مهمة نحو تحقيق العدالة الاجتماعية وحماية حقوق العمال في العراق. يعكس هذا القانون التزام الحكومة بتحسين ظروف العمل وتعزيز حقوق العمال، مما يساهم في تعزيز النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي. يوفر القانون إطارًا قانونيًا واضحًا يمكن العمال من الاستفادة من حقوقهم ومكافآتهم، مما يساهم في بناء مجتمع أكثر عدالة وإنصافًا.