

المقدمة

إن قانون العمل، هو قانون حديث ارتبط ظهوره بالثورة الصناعية التي حدثت في أوروبا، وما رافقها من تطورات سياسية واقتصادية واجتماعية، أدت إلى إلحاق الظلم بالطبقة العاملة التي كانت مضطرة إلى العمل لدى أصحاب العمل بظروف غير انسانية، وبالنتيجة فقد كانت العلاقة العمال بأصحاب العمل علاقة غير متوازنة كونها تميل لصالح أصحاب العمل، على حساب الطبقة العاملة.

وقد عجز القانون المدني عن اقامة هذا التوازن، لذلك فقد أصبح لزاما على المشرع أن يتدخل بوضع تنظيم قانوني خاص يحقق توجيه الجهود نحو مزيد من التقدم والازدهار، وقد تمثل ذلك في التشريعات العمالية التي خرجت في كثير من الحالات، على القواعد العامة للقانون المدني محقة التوازن بين مصالح الطرفين، ضامنة الحد الأدنى لحقوق الطبقة العاملة الذي لا يجوز النزول عنه.

ونتيجة لمرور مدة طويلة على سريان قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ وكون أغلب أحكامه لا تتسجم وطبيعة المرحلة الراهنة التي يعيشها البلد، فضلا عن تعارضها مع الكثير من معايير العمل الدولية التي صادقت عليها حكومة جمهورية العراق فقد صدر قانون العمل الجديد في العراق رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

أصل تسمية قانون العمل

١ - التشريع الصناعي : لعل أول اصطلاح مرد ذلك ان الاهتمام بقانون مستقل للعمل كان نتيجة نشوء الصناعات الحديثة ونهضتها..... ولكن هذا الاصطلاح غير دقيق ومنتقد من ناحيتين: فهو من ناحية يصرف الذهن إلى غير المعنى (ان هذا القانون خاص بالقواعد المنظمة للصناعة، وما يتبعها من قواعد تتصل بمراقبة الإنتاج، وتنظيم المنافسة الصناعية، وحماية العلامات التجارية وما شابهها من مسائل. ولا يخفى أن هذه القواعد بعيدة كل البعد عن نطاق قانون العمل.

ومن ناحية أخرى ان قانون العمل لا ينصرف إلى مجال الصناعة، طبقا لما يبدو من هذه التسمية فقط، ولكنه ينصرف إلى مجالات أخرى غير الصناعة. فعمال الصناعة ليسوا وحدهم على كثرتهم هم الذين يخضع عملهم لقانون العمل. إذ إنه يسري أيضا في حق كل من يصدق عليه أنه تابع مأجور يؤدي عملا خاصا، ولو كان يعمل في مجال آخر كالتجارة مثلا، أو يرتبط بعقد عمل في مجال مهنة من المهن الحرة، كالطبيب في مستشفى خاص.

2-القانون العمالي: هذا الاصطلاح افضل من الاصطلاح السابق لانصرافه إلى الطائفة الاساسية التي تقوم بالعمل التابع، فهو اصطلاح قاصر وغير دقيق لانه يقصر القانون على العمال فقط كما هو ظاهر من استعمال كلمة (عمالي)، مع ان هذا القانون لا يقتصر على العمال وحدهم، وانما ينصرف كذلك إلى الطرف الآخر في هذه العلاقة وهو طرف صاحب العمل.

المشروع كل موقع يديره شخص طبيعي، أو معنوي يستخدم عاملا أو في القطاع الزراعي والصناعي و....

3- القانون الاجتماعي: أن هذه التسمية مبهمة وواسعة الدلالة أيضا، فهي لا توضح حقيقة مدلوله من حكم روابط العمل التابع، وذلك لان القانون بمجمله اجتماعي من حيث تنظيمه للعلاقات الناشئة عن وجود الانسان في المجتمع، والمسائل الاجتماعية أوسع بكثير من العلاقات الناشئة عن العمل.

4- قانون العمل : يعاب على هذا المصطلح اشتماله على لفظ (العمل) الذي تعم دلالاته العمل الانساني بجميع أنواعه، في حين يقتصر موضوع قانون العمل على العمل التابع فقط، وهو المصطلح السائد في نطاق القوانين العربية الحديثة وما استقر عليه جمهور الفقهاء المعاصرين والقضاء ،عموما، وهو ما تؤيده على الرغم من اطلاق دلالة لفظ (العمل) فيه، ما دام تقييد دلالة هذا اللفظ وصرفه إلى العمل التابع وحده أمر مسلم ليست به حاجة للتصريح، وبهذه التسمية أخذ المشرع العراقي في قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، وكذلك معظم القوانين العربية والاجنبية، حيث يطلق عليه في الانكليزية (Employment Law، وفي ،) (Diritto del lavoroوفي الايطالية) (droit du travailوبالفرنسية) (Trudovoe pravoوفي الروسية ،) (Arbeitsrechtالألمانية).

تعريف قانون العمل

يمكن تعريف قانون العمل بأنه ((مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل على وجه العموم)). وقد يفهم من التعريف المذكور ان قانون العمل يطبق على سائر علاقات العمل. ولكن هذا الفهم ليس صحيحا لان اعمال الافراد تختلف وتتنوع، الأمر الذي يجعل من الصعب جمعها تحت قواعد قانونية موحدة. ولتحديد نوع العمل الذي تسري عليه احكام قانون العمل يميز الفقه بين تقسيمات عدة لعلاقة العمل على النحو التالي:

التقسيم الأول: يقسم علاقات العمل إلى عمل عام وعمل خاص، ووفقا لهذا التقسيم فإن العمل العام هو الذي يقوم به الموظف الحساب الدولة أو الاشخاص المعنوية العامة وهذه تخضع لاحكام قانون الخدمة

المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، ونظم اعمال بعض المؤسسات بنظم خاصة، وان كانت جميعها تخضع لأحكام القانون الاداري، وفي الوقت نفسه أخضع العمل الخاص لأحكام قانون العمل.

التقسيم الثاني: ذهب بعض الفقهاء إلى تقسيم علاقات العمل إلى عمل بأجر وعمل من دون اجر. إذ يعد العمل بأجر إذا كان العامل يتقاضى اجرا مقابل ما يبذله من جهد، بينما العمل بدون أجر إذا كان الشخص يؤدي العمل دون أن يحصل على مقابل لما يبذله على سبيل التطوع، حيث يخضع الأول لأحكام قانون العمل، ويستبعد الآخر من الحماية التي توفرها تشريعات العمل.

التقسيم الثالث: يقسم العمل فيه إلى مستقل وتابع، فالعمل يعد مستقلا متى كان الشخص يقوم به لحساب نفسه دون أن يكون خاضعا لرقابة أو اشراف أحد، كالتاجر والطبيب في عيادته الخاصة والمحامي في مكتبه الخاص، فالطبيب حينما يعالج مريضا يستقل بتقدير ما يرى من علاج دون أن يخضع في ذلك لسلطة المريض أو توجيهه، وعندما يتوكل محامي عن شخص ما، فإنه يتولى القضية طبقا لاجتهاده وتقديره دون ان يخضع في ذلك لتوجيه الموكل واشرافه.. ويكون تابعا إذا كان من يؤدي العمل خاضعا لسلطة صاحب العمل واشرافه وتوجيهه... ان قانون العمل ينظم العمل التابع، **فالتبعية إذن هي معيار تطبيق قانون العمل..** اما العامل في المصنع أو المحل التجاري فإنه يقوم بالعمل تحت اشراف صاحب العمل وتوجيهه، فهو في مركز تابع يختلف تماما عن مركز الطبيب أو المحامي، وهذا ما يسوغ اخضاع العمل التابع لقواعد قانونية تختلف عن تلك القواعد التي تحكم العمل المستقل.

إن عمال القطاع الخاص الذين يمارسون هذا العمل يشكلون نسبة كبيرة بين افراد المجتمع لا يجوز ان تظل علاقاتهم مع اصحاب الاعمال خاضعة لسوق العمل الذي يضع صاحب العمل في مركز القوة، الأمر الذي يترتب عليه التحكم في العمال في حالة كثرتهم. فضلا عن ان العمل حق من الحقوق الدستورية التي كفلتها دساتير الدول، ومن ذلك الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠١٥ ، الامر الذي جعله يهتم بتنظيمه في تشريع مستقل. نصت المادة (22) من الدستور العراقي أولاً : **العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة.** ثانيا: **ينظم القانون العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.** ثالثا: **تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية، أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون.....** يمكننا تعريف قانون العمل من وجهة عامة بأنه (مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل الخاص التابع الماجور). ويضم علاقات العمل الخاص الماجور سواء اكانت فردية أم جماعية، فضلا عن عدم اقتضاره على علاقات العمل التابع الناتجة عن عقد العمل الفردي، بل تشمل علاقات العمل التابع الناشئة عن غيره، كعقد التدريب المهني.

**** مع الإشارة لوجود بعض النظم القانونية التي تجعل نطاق سريان قانون العمل أصلاً عاماً، إذ تسري على العاملين في القطاع العام والخاص على حد سواء مع تخصيص احكام قانونية خاصة لبعض مؤسسات الدولة مراعاة لطبيعة مهامها كالقضاة ورجال الأمن، كما في قانون العمل الايطالي.**

أهمية قانون العمل

- وتظهر أهميته البالغة في ناحيتين مهمتين من نواحي الحياة هما:

أولاً: الأهمية الاجتماعية: تبدو الأهمية الاجتماعية لقانون العمل واضحة **بمقتريه شروط العيش** لأكبر طائفة من طوائف السكان **ومتابعاتها في تفاصيل حياتها اليومية** فلقواعده المتعلقة بالأجر وساعات العمل وأيام الراحة والاجازات السنوية والتأمين ضد اصابات العمل أثرها القوي على حياة العمال الشخصية والعائلية. وتبدو أهميته الاجتماعية كذلك **في تحقيق السلم الاجتماعي**، وهو لا يتوصل لتحقيق هذا السلم بمجرد ايجاد نوع من التنظيم لعلاقات العمل كسائر القواعد القانونية، بل العدالة الاجتماعية للوسط الاجتماعي، وذلك بوضعه اسس التوازن الضروري بين مصالح العمال ومصالح أصحاب الأعمال، حتى لا يكون هناك توتر بين العمال واصحاب العمل من جهة، وبين العمال والدولة من جهة أخرى. وبالشكل الذي يسود فيه السلام بدلاً من الاضطراب والفوضى لو ترك الأمر إلى اطراف العلاقة يتدبرون أمورهم باستخدام وسائل العنف والغضب.

ثانياً: الأهمية الاقتصادية: لم يدرك البشر الأهمية الاقتصادية لقانون العمل في أزمان طويلة. فالمقاومة الشديدة التي بدت في اوساط أصحاب العمل لعرقلة تطور أحكامه تدل على أن الصناعيين كانوا مدركين لآثار هذا التطور على شروط إنتاجهم ومن ثمَّ خفض ارباحهم. ولكن التحليل اللاحق كشف عن اثار أكثر تعقيداً في سوق العمل ذلك ان الاصلاحات التي تدخل على قوانين العمل قد تجعل شروط الإنتاج أكثر صرامة بنحو عام، وقد تشغل النفقات التي تؤلف الأجور عنصرها الرئيس ، بيد ان رفع القوة الشرائية للعاملين يقدم مخارج جديدة لآعباء الإنتاج. وبارتفاع القوة الشرائية للعمال يزداد استهلاكهم للبضائع المنتجة، وينشط إنتاجها ، وتزداد ارباح المشاريع المنتجة.

وإذا كان لقانون العمل هذه الآثار الخطيرة في الحياة الاقتصادية، وإذا كانت هذه الآثار في صالح الاقتصاد الوطني. اخذت بعض الدول بادراج بعض قواعده الرئيسية في دساتيرها ، وفي المعاهدات الدولية. لكن لا يجوز ان تخلق اوضاعاً اقتصادية قد تتقلب بالصد من مصالح العمال، كأن يبالغ في رفع الحد الأدنى للأجور في صناعة معينة إلى حد يضطر معه أصحاب العمل إلى غلق مصانعهم، أو اللجوء إلى ظاهرة العمل غير المنظم.

مكانة قانون العمل بين فروع القانون الأخرى

في وقت غير بعيد كانت القواعد المنظمة لعقد العمل جزء من القانون المدني، لكونه ينظم علاقات قانونية بين طرفين العامل وصاحب العمل، متساويين، شأنه شأن تنظيمه للقواعد القانونية التي تحكم علاقة البائع بالمشتري والمؤجر بالمستأجر، ولكن ازدياد تدخل المشرع في شؤون العمال، وكثرة القواعد الأمرة التي أصدرها في هذا المجال، أدى إلى استقلال قانون العمل عن القانون المدني. ولم يعد قانون العمل قاصرا على تنظيم علاقات العمل الفردية بل تعدى ذلك إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية. فضلا عن ان مخالفة قواعد قانون العمل في كثير من الحالات تشكل جرائم يعاقب عليها القانون.

وقد ترتب على ذلك أن ثار خلاف بين الفقهاء حول موضع قانون العمل بين فروع القانون، هل هو من فروع القانون الخاص، أم من فروع القانون العام، أم ان له **صفة خاصة** تميزه منهما ؟

الرأي الأول: ذهب إلى القول بأن قانون العمل يعد فرعاً من فروع القانون الخاص على الرغم من تدخل الدولة في بعض العلاقات التي ينظمها هذا القانون، وذلك لأن هذا القانون ينظم العلاقات الناشئة بين (أطراف ينتمون إلى القانون الخاص العامل ورب العمل)، وقواعده التي تنظم هذه العلاقات هي القواعد الأساسية فيه. أما القواعد الأخرى التي تنظم علاقات العمل وتكون الدولة طرفاً فيها، فهي **قواعد مساعدة**، الغرض منها تطبيق القواعد الأساسية، ومثال ذلك ان القواعد التي تحكم التفتيش على أماكن العمل ليست من القواعد الأساسية لقانون العمل، ومن ثم لا يجب أن يكون لها تأثير في تحديد طبيعته فتحدد هذه الطبيعة يجب أن يعتد فيه **بالقواعد الأساسية فقط**.

الرأي الثاني: يذهب إلى أن قانون العمل يعد فرعاً من فروع القانون العام، وقد استند هؤلاء الفقهاء إلى طغيان **القواعد الأمرة** في قانون العمل، مما يعني تحوله من دائرة القانون الخاص إلى دائرة القانون العام، فضلا عن ان قانون العمل **يحقق مصلحة عامة للجميع**، حيث إن تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل أدى إلى أن يحتل القانون العام مكاناً هاماً فيه بسبب تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل بما لها من سلطة أمره من جهة، كما في تنظيم العمل، والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وإنشاء **مكاتب حكومية للتشغيل** أو عن طريق **تقرير عقوبات جنائية على** مخالفة أحكامه، وبسبب تأثير نظريات القانون العام ومبادئه في نظم قانون العمل من جهة أخرى.

الرأي الثالث: قانون العمل بمثابة قانون مختلط ينتمي إلى القانون الخاص والقانون العام في الوقت نفسه، إذ يتضمن نوعين من القواعد القانونية التي تنتمي إلى القانونين تدخل القواعد المنظمة **لعقد العمل الفردي**

بوصفها علاقة بين شخصين في القانون الخاص بينما تندرج في اطار القانون العام القواعد الخاصة بالتشغيل والتفتيش على اماكن العمل وتجريم مخالفة أحكام قانون العمل.

الرأي الرابع: ونحن نميل إلى الرأي الذي يقول بان لقانون العمل ذاتية خاصة. فهو وإن نشأ في رحاب القانون المدني وحصر اهتمامه بعلاقات العمل الفردية، إلا أن هذه العلاقات تطورت واصبحت جماعية تستقل عن العلاقة التي ينظمها القانون المدني، زد على ذلك ان هذه العلاقات لا تتعلق بسيادة الدولة ولا بتوزيع السلطات فيها، ومن ثَمَّ تتجلى ذاتية قانون العمل بسماته وخصائصه المميزة.