

أولاً: أهداف قانون العمل رقم (37) لسنة 2015

يهدف هذا القانون إلى الآتي:

(1) تنظيم علاقة العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظمات كلا منهما فبكون بذلك منظماً لعلاقة العمل الفردية بين عامل واحد وصاحب عمل (علاقة عمل فردية) بموجب عقد العمل الفردي أو منظماً لعلاقة العمل الجماعي (عقد العمل الجماعي) بين منظمة أصحاب العمل والمنظمة العمالية.

(2) يهدف القانون إلى حماية حقوق كل من العامل وصاحب العمل فيرتب القانون التزاماً وحقوقاً على كل من طرفي العلاقة.

(3) تحقيق التنمية المستدامة ويرتبط ذلك باقتصاد البلد بهدف تطويره وتحسينه وتحقيق أفضل النتائج ويرى المشرع العراقي ان ذلك يمكن ان يتم عن طريق (العدالة الاجتماعية) و(المساواة) و(تأمين العمل اللائق) للجميع دون تمييز و(تحقيق حقوق الانسان) و(الحريات الاساسية) و(تنظيم عمل الاجانب) و(تنفيذ اتفاقيات العمل) سواء أكانت عربية ام دولية على ان يكون مصادق عليها.

ثانياً: المبادئ الاساسية لقانون العمل رقم (37) لسنة 2015

جاء قانون العمل الجديد النافذ بجملة من المبادئ الاساسية قسم منها قديم يطابق القوانين العراقية السابقة وقسم منها جديد حقق فيها افكار كان يأمل بها المعالج الاجتماعي لتحقيق اهدافه إذ تتعدد المبادئ نجد منها الآتي:

(1) العمل: حق لكل مواطن قادر عليه وتعمل الدولة على توفيره على اساس تكافؤ الفرص دونما اي تمييز من اي نوع.

(2) حرية العمل وصونه ولا يجوز تقييد أو انكار الحق في العمل وتعمل الدولة على تعزيز

العمل الكامل والمنتج مع احترام الحقوق الاساسية الآتية:

(أ) الحرية النقابية والاقرار بحقوق المعارضة.

(ب) القضاء على جميع اشكال العمل الجبري أو الالزامي.

(ج) القضاء الفعلي على عمل الاطفال.

(د) القضاء على التمييز في الاستخدام أو المهنة.

المبادئ الأساسية

3- الحد الأدنى لسن العمل في العراق هو (15) سنة.

4- يحظر القانون التالي في العمل وعند الاستخدام:

أ) التمييز بين العمال أو خرق مبدأ تكافؤ الفرص إلا إذا كان التمييز مبنياً على أساس المؤهلات المقتضية لطبيعة العمل والتمييز يكون على أساس الجنس أو الدين أو المذهب أو غير مباشر كالعمر والوضع الصحي أو النشاط النقابي.

ب) العمل الجبري أو الإلزامي إذ يحظر القانون كل أشكاله مثل العمل بالرشى أو المديونية أو المتاجرة السرية بالأشخاص أو العمال المهاجرين والعمل المنزلي المتضمن عوامل قهرية [إلا أنه لا يعد عملاً قهرياً العمل في الحالات الطارئة أو لتنفيذ حكم محكمة أو لغرض خدمة اجتماعية].

ج) يحظر القانون (التحرش الجنسي) سواء أكان على صعيد العمل أم التدريب المهني أم بغية الحصول على شروط وظروف العمل وسواء أكان قولاً أم فعلاً أم بعمل بيئة عمل ترهيبية أم معادية لمن يرفض ذلك.

د) يعاقب بالحبس ستة أشهر وبغرامة مليون دينار كل من قام بالمحظورات السابقة.

5- يضمن للعامل ما يلي:

أ) حق العامل في خدماته العمالية ومدة ممارسة المهنة وكما تحسب (خدمة العامل المضمون) خدمة فعلية لأغراض (التقاعد والراتب) للعامل العراقي تحديداً عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة أو القطاع العام.

ب) للعامل حق اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى في خرق أي من حقوقه أو عند التمييز أو العمل الجبري أو التحرش في الاستخدام والمهنة.

6- ضمان حقوق العمال (القاعدة الأمرة - الخاصة الأمرة لقانون العمل)

أ) تمثل الحقوق الواردة في أحكام القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر على أي من حقوقه المضمونة بقانون آخر (1).

ب) لا يؤثر (الحد الأدنى) على حقوق الأفضل المقررة في عقد العمل أو الاتفاق أو القرار فيطبق أفضلها للعامل.

(1) المادة 14/أولاً قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

ج) يقع باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن اي حق من الحقوق المقررة له بموجب قانون العمل (1).

77- عند عدم وجود نص في (قانون العمل) يصار إلى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي على ان يكون العراق قد صادق عليها قانونيا.

8- اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه وتعتمد اللغة الكردية في كردستان ولا يجوز ان تكون بلغة اجنبية وان وقعها العامل.

9- العقود من الباطن: إذا عهد صاحب العمل الرئيس إلى صاحب العمل اخر جزء من اعماله أو جزء منها من الباطن فيجب ان:

أ) ان يساوي بين العمال إذا كانت ظروف عمل العقد الرئيس والعقد من الباطن متشابه أو متساوي أو واحدة.

ب) يكون صاحب العمل الرئيس والمقاول من الباطن متضامين.

ج) تستند المحكمة إلى وقائع العمل المتصلة (بأداء العمل) و(الاجر) المدفوع للعامل لتحديد فيما إذا كان العامل مستخدما من قبل صاحب العمل تو اي شخص اخر أيا كان وصف العلاقة فيما بينهما.

المبحث الثاني