

الفرع الثالث: مرحلة قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

مع التغييرات الجذرية الحاصلة في أصول القواعد القانونية في العراق والذي يظهر بارزاً من خلال دستور العراق لعام 2005 لم يعد بالإمكان الإبقاء على القانون الملغى كما أستدعى إلى استصدار قانون جديد يحمل في طياته الكثير من التناقضات.

الفصل الأول: التعاريف

استخدم قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 أسلوب الإيضاح لعدد من المصطلحات المهمة التي سوف تكون محور المعالجة في المواد اللاحقة وتبعاً لذلك سوف نشير إلى تلك التعاريف المذكورة في المادة 1-

أولاً: تعاريف أطراف العلاقة

1- **العامل** (كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب العمل وتحت إدارته سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي صريح أم ضمني أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه⁽¹⁾).

بمعنى أن يكون الشخص عاملاً لا بد أن يكون طبيعياً بمعنى لا مجال هنا لمعالجة عمل الآلات وسواء أكان ذكراً أم أنثى إلا إنه يشترط فيه أن يكون: **مكرماً** **العامل** (أ) يؤدي عملاً.

(ب) تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل وإدارته.

(ج) لقاء أجر أياً كان نوعه.

(د) بعقد مكتوب أو شفوي صريح أو ضمني ويدخل في نطاق هذا التعريف من كان يعمل لأغراض التدريب أو الاختبار وأياً كان نوع العمل المؤدى.

ويلاحظ أن **المشروع** العراقي قد جاء بفكرة جديدة وهي العمال بالقطاع غير المنظم أي **الذي يعمل خارج نطاق تطبيق قانون العمل ولا يتوافر فيه الشروط أعلاه خاصة (الإشراف أو العقود المنظمة) التي يدخل من ضمنها عمال الشوارع (منظفي الشبائيك، بائعي المحارم، بائعي الشاي، أصحاب البسطات) بإدخالهم بالتعريف الخاص بالعامل المضمون بالنص على أنه:**

(1) المادة (1/سادساً) قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.

رسمي
العامل بالمضمون: (كل شخص يعمل في مشروع جماعي أو فردي أو في قطاع العمل غير المنظم) ويدفع مبلغ اشتراك الضمان الواجب دفعه إلى صندوق التقاعد وضمان العمال لقاء أي من الضمانات أو الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي يقدمها الصندوق للعامل المضمون⁽¹⁾.

يلاحظ أن القانون قد جاء باستثناءات عامة وخاصة:
الاستثناءات العامة: إذ يعد قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 نافذاً على جميع العمال في العراق وفق المادة 3 منه تطبيقاً لمبدأ الإقليمية ومفاهيم في حكمهم ويستثنى من ذلك:
الموظفين العموميين المعنيين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص خاص.

أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي.

الاستثناءات الخاصة بوقت العمل: يستثنى من أحكام تنظيم أوقات العمل وفق المادة 67 العمال الآتين وذلك لأن طبيعة أعمالهم تتطلب العمل لساعات أكثر أو أكثر من الوقت المحدد وأن تترك تحديدها لتنظيم من قبل تعليمات تصدر عن وزير العمل:

المشاريع التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة صاحب العمل.

الأشخاص الذين يشغلون وظائف الإشراف والإدارة.

الأشخاص المستخدمون بأعمال تتطلب السرية.

العمال الذين يقومون بالأعمال التحضيرية أو التكميلية التي تؤدي خارج الحدود المقررة لساعات العمال في المشروع.

عمال الحراسة.

الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم.

عمال الزراعة.

الاستثناءات الخاصة بتنظيم (عمل المرأة العاملة): ممن يعملن في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى أفراد الأسرة تحت إدارة وإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ⁽²⁾.

(1) المادة (1/ سابعاً) قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.

(2) المادة 93 قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.

الاستثناءات الخاصة بتنظيم (عمل الأحداث):

1- ممن تزيد أعمارهم على 15 سنة يعملون في وسط عائلي تحت إدارة وإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ والتي تنجح من أجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالاً بأجر (1).

2- صاحب العمل وقد عرفته المادة 1/ ثامناً بأنه: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه. (تعريف صاحب العمل)

والم يشترط القانون النافذ أن يكون صاحب العمل في القطاع الخاص أو التعاوني أو المختلط بغية شمول أصحاب العقود في دوائر الدولة، (كما إنه لم يشترط كذلك أن يهدف صاحب العمل إلى الربح وبذلك تدخل الجمعيات والهيئات العلمية والثقافية والإنسانية والرياضية والسياسية ضمن فكرة صاحب العمل بالنسبة لمن يقوم بتشغيلهم من أشخاص تحت إشرافهم وتوجيههم على أن يكون ذلك مقابل أجر، كما لم يشترط القانون على صاحب العمل احترام العمل الذي يديره وكما تبين من التعريف يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً (أديماً) أو معنوياً (شركة أو مؤسسة أو جمعية).

ثانياً: تعريف العمل وأنواعه:

إذ يدور تنظيم قانون العمل حول العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل بغية أداء العمل المأجور، فقد جاء القانون النافذ بتعريف للعمل وأنواعه.

1- تعريف العمل

وفق المادة 1/ خامساً قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 فإنه يعرف بأنه: كل جهد إنساني فكري أو جسماني يبذله العامل سواء أكان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم جزئي أم

موسمي.

وبذلك يدخل ضمن نطاق تطبيق القانون (العمل الإنساني) فقط وسواء كان العامل يؤديه فكرياً (كالأعمال الحسابية) أم جسمانياً (كالبناء والحمل) وسواء أداه على درجة الاحتراف فكان متخصصاً به فيؤديه بشكل دائم أم كان عملاً عرضياً يؤديه بشكل مؤقت أم يؤديه لوقت جزئي أو في أوقات معينة فيكون موسمياً كأوقات الحصاد.

(1) المادة 103 قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.

2- أنواع الأعمال
وذلك حسب تعريف المادة 1 قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الجديد فيكون هناك

أنواع العمل التالية: **ممن فحاريف او طرائف**

أ) العمل المؤقت: وهو العمل الذي تقضيه طبيعة تنفيذه وانجازه مدة محددة.

ب) العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا يدخل في طبيعته فيما

يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تزيد مدة انجازه على (6) اشهر.

ج) العمل الجزئي: العمل الذي ينجز في ساعات عمل تقل عن ساعات العمل اليومية

الاعتيادية المنصوص عليها في القانون سواء أكان العمل يؤدي بصورة يومية أم

لبعض ايام الاسبوع وتحتسب ساعات العمل على اساس اسبوعي أو على اساس

المتوسط في مدة استخدام معينة.

وبذلك يكون العمل المؤقت ^{غير} داخل في نشاط المشروع وانما يكون لغرض (تنفيذ) عمل

معين فقط وبذلك يستغرق مدة محددة للإنجاز كأعمال البناء أو الترميم أو لغرض انتاج سلعة

لموسم محدد. **مشار الهمد الموقت**

اما العمل العرضي فيكون فقط (لأغراض طارئة) أي لمستجدات غير متوقعة على

المشروع وهو ايضا لا يدخل ضمن نشاط المشروع وقد حدد المشرع مدة الستة اشهر كحد

اقصى لعهده عرضيا.

اما العمل الجزئي فيختلف (بساعات اداء العمل) للعامل فتقل عن الساعات التي يؤديها

العامل (بدوام كامل) أو قد يكون لأيام محددة بالاسبوع فقط وتحتسب اجور العامل على

اساس الاسبوع أو إذا كان يعمل لمدة عشرين ساعة شهريا مثلاً فيدفع لنصف المدة ثم يدفع

لنصف المدة ثم يدفع للمتبقى مرة اخرى.

الفصل الثاني: المبادئ الاساسية للقانون واهداف سريانه

يعد القانون نافذاً على من ينطبق عليه وصف (عامل) الا هو بأدائه للعمل وبأجر وبتبعية

قانونية كقاعدة اساسية (عدا العمال غير النظاميين) فإنه سوف تطبق حولهم احكامه الخاصة

بالمبادئ الاساسية وبالطبع اهداف نفاذ العمل رقم (37) لسنة 2015.