

المحاضرة الأولى: مفهوم قانون العمل اعداد الدكتور اسماعيل عبدالله حامد

تعريف قانون العمل :

يمكن تعريف قانون العمل بأنه: (مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين أصحاب العمل والعمال الذين يعملون تحت إشرافهم وتوجيههم مقابل أجر).

يتضح من خلال هذا التعريف بأن قانون العمل يحكم (العمل التابع المأجور)، أي العمل الذي يؤدي لحساب شخص آخر مقابل أجر وتحت إشرافه وتوجيهه. وبذلك يخرج عن نطاق هذا القانون العمل التبرعي أو المجاني، كما يتميز العمل التابع عن العمل المستقل الذي يؤديه صاحبه دون أن يخضع عند أدائه له لإشراف وتوجيه شخص آخر، وإنما يكون حراً يتمتع بكامل الإستقلال، كالطبيب في عيادته والمحامي في مكتبه، فالطبيب يستقل بأداء العمل فيما يتعلق بالتشخيص وتقدير أوجه العلاج وكل ما يتعلق به دون أن يخضع في ذلك لتوجيه المريض، وكذلك بالنسبة للمحامي حيث يمارس عمله في دراسة القضية ومتابعة إجراءاتها دون أي توجيه أو إشراف من الموكل وبذلك يكون كل من الطبيب والمحامي في حالة من الإستقلال تجاه الطرف الآخر بالرغم من تقاضي أجر أو أتعاب منه.

وبذلك فإن التبعية هي معيار تطبيق قانون العمل وحيثما تتعدم يتمتع تطبيق هذا القانون، أن التبعية التي نعنيها هنا هي التبعية القانونية والتي يمكن تعريفها بأنها (العلاقة التي تقوم على أساس تأدية العمل لحساب صاحب العمل وائتمار العامل بأوامره وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ في تنفيذ التعليمات وشروط العمل المدونة في العقد أو المنصوص عليها في القانون واللوائح الخاصة).

والى جانب التبعية القانونية هناك (التبعية الإقتصادية) ويقصد بها أن العامل يستند في معيشته على الأجر الذي يحصل عليه من صاحب العمل، أي أنه يخضع اقتصادياً لصاحب العمل. وقد ظهر رأي في الفقه يرى أنه بمجرد تحقق التبعية الإقتصادية دون التبعية القانونية عند أداء العامل لعمله كافية لسريان قانون العمل. وحجة هذا الرأي هي

دوافع إنسانية وذلك لأن الاقتصار على معيار التبعية القانونية كشرط لتطبيق قانون العمل يؤدي إلى حرمان بعض طوائف العمل من سريان قانون العمل عليهم في الوقت الذي يقتضي حمايتهم نظراً لمركزهم الإقتصادي المشابه لأولئك المشمولين بالقانون إلا أنهم مستبعدون من تطبيق قانون العمل عليهم نظراً لعدم خضوعهم لإشراف وتوجيه الجهة التي يشتغلون لحسابها، وأوضح مثال على ذلك هم العمال المنزليون أي العمال الذين يشتغلون في منازلهم لحساب شخص آخر دون أن يكونوا تحت إشرافه.

إلا أن الرأي المذكور لم يجد له انصاراً من الفقه ولا من القضاء لأن الإعتداد بالتبعية الإقتصادية يؤدي إلى توسيع نطاق قانون العمل إلى الحد الذي يجعله يمتد إلى معظم علاقات العمل بما فيها العمل المستقل الذي يقوم به الشخص بصورة حرة مستقلة عن صاحب العمل، ولهذا لا تزال التبعية القانونية هي المعيار المعول عليه في نظر معظم الفقهاء لتحديد نطاق قانون العمل وبه أخذ المشرع العراقي في تعريفه للعامل في المادة (١/ سادساً) من **قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥** حيث تنص على انه (العامل: كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم انثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الإختبار أو يقوم بعمل فكري أم بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون).

أما فيما يخص تعريف العمل فقد عرفه المشرع في المادة (١/ خامساً) من قانون العمل النافذ بأنه (العمل: كل جهد إنساني فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر، سواء أكان بشكل دائم أم عَرَضي أم مؤقت أم جزئي أم موسمي).

تطور مفهوم قانون العمل

ذهب رأي إلى اعتبار موضوع قانون العمل مقتصراً على عقد العمل إلا أنه في الواقع ان قانون العمل يتجاوز هذا المجال إذ لا يقتصر تطبيقه على علاقة العامل بصاحب العمل، بل أنه يمتد لينظم علاقات العمال فيما بينهم أو العلاقات بين جماعات العمال وأصحاب عملهم، كما يذهب إلى تنظيم علاقات العمال وأصحاب عملهم بالدولة، فيتناول تنظيم القضاء العمالي. لذا فقد استقر الرأي على اعتبار القواعد القانونية التي تحكم الأمور

الآتية من قواعد قانون العمل:

١- علاقات العمل الفردية :

ويقصد بها العلاقات الناشئة عن عقد العمل الفردي حيث ينظم قانون العمل العلاقة بين العامل وصاحب العمل عن طريق العقد المذكور فيحدد شروط انعقاد العقد وعناصره وآثاره وطرق انتهائه.

٢- علاقات العمل الجماعية :

أيضاً قانون العمل يحكم العلاقات بين مجاميع العمال، وأصحاب عملهم عن طريق عقود العمل الجماعية.

تسمية قانون العمل

تعددت التسميات التي اطلقت على قانون العمل، فقد أطلق عليه في بداية نشأته اسم **(التشريع الصناعي)** وقد كانت هذه التسمية تتسجم مع نطاق شمول هذا القانون حيث كان محصوراً في نطاق الصناعة إلا أن هذه التسمية أصبحت في الوقت الحاضر تسمية تتسم بالضييق على أساس من إن قانون العمل لم يعد قاصراً على تنظيم الاعمال الصناعية فقط بل امتد ليشمل فئات أخرى تعمل في مجالات التجارة والزراعة وخدم المنازل.

كما ان هذه التسمية واسعة باعتبار ان قانون العمل لا يحكم جميع صور النشاط الصناعي كالمنافسة غير المشروعة وبراءات الاختراع.

وقد ذهب بعض الفقه إلى تسميته ب **(قانون العمال)** إلا ان هذه التسمية لا تنطبق مع الواقع لأن هذا القانون لا يختص بالعمال وحدهم بل ينظم العلاقات بينهم وبين أصحاب العمل.

وقد أطلق جانب آخر من الفقه على هذا القانون تسمية **(القانون الإجتماعي)** إلا ان هذه التسمية واسعة وغامضة وذلك لأن جميع القوانين اجتماعية بالقدر الذي تحكم فيه الروابط الناشئة عن العيش في المجتمع.

ومهما يكن من الأمر فإن مصطلح أو تسمية **(قانون العمل)** هو المصطلح الشائع في الوقت الحاضر، وبهذه التسمية أخذ المشرع العراقي سواء كان ذلك في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أو قوانين العمل الملغاة.

أهمية قانون العمل

يحتل قانون العمل أهمية كبيرة تفوق غيره من القوانين الأخرى، وتظهر هذه الأهمية في ناحيتين: أهمية بالنسبة للأفراد وأثره على الحياة الاقتصادية.

أولاً: أهميته بالنسبة للأفراد: (الأهمية الإجتماعية).

تبرز الأهمية الإجتماعية لقانون العمل كونه يطبق على فئة من الأفراد تمثل الجانب الأكبر من فئات المجتمع، فهذا القانون ينظم كيفية حصول هذه الفئة الكبيرة على ما تستحقه من أجر مقابل العمل، كما أنه ينظم ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازة السنوية والمرضية فضلاً عن أن هذا القانون يحقق تحسناً لظروف العمل ويتضمن قواعد لحماية فئات معينة كالأحداث والنساء.

كما أن لقانون العمل أهمية كبيرة في تحقيق السلم والأمن المجتمعي من خلال دوره في حياة الأفراد وما يحقق لهم من حماية تساعد على الإستقرار والقضاء على مبررات النزاع والتذمر. أضف إلى ذلك أن قانون العمل يحقق العدالة الإجتماعية وذلك بوضعه أساساً للتوازن الضروري بين مصالح العمال وأصحاب العمل.

ثانياً: أهميته في الحياة الإقتصادية.

لقانون العمل تأثير كبير ومباشر في الحياة الإقتصادية، فهو يؤثر في تشغيل الأيدي العاملة، وإعادة توزيع الدخل القومي، ورفع القوة الشرائية للأجور، وزيادة الاستهلاك والإنتاج، وإقرار قانون العمل أجراً عادلاً للعامل وتحديد الحد الأدنى لهذا الأجر يسهم في زيادة القدرة الشرائية لعدد كبير من المستهلكين في المجتمع لأن لتنظيم الأجور الأثر المباشر في الاستهلاك والأثر غير المباشر في الإنتاج، إذ كلما زادت القدرة الشرائية لشريحة العمال زاد الاستهلاك بشكل مباشر وزيادة الاستهلاك يؤدي إلى زيادة الإنتاج بشكل غير مباشر. كما إن التوازن الذي يحققه قانون العمل بين مصلحة العمال وأصحاب العمل يؤدي حتماً إلى استقرار العلاقات بين القوى المنتجة وتحسين مستوى الإنتاج.

مكان قانون العمل في النظام القانوني أو تصنيف قانون العمل بين فروع القانون

ان الفقه التقليدي للقانون يقسم القانون بصورة رئيسة إلى قانون عام، وقانون خاص، ومعيار التفرقة لديهم هو النظر إلى طرفي العلاقة التي ينظمها القانون، فالقانون العام يتضمن مجموعة القواعد القانونية التي تكون الدولة، أو إحدى هيئاتها طرفاً فيها وتستخدم القوة في إنفاذ إرادتها في مواجهة الأفراد بما تملك من سلطان، أما القانون الخاص فيتضمن مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين الأشخاص الخاصة أو العلاقات التي

تكون الدولة طرفاً فيها مجردة من السلطان، وتتعامل كما يتعامل الأفراد فيما بينهم على قدم المساواة.

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 أن له صفة خاصة تميزه منهما؟

الرأي الأول : يعد قانون العمل أحد فروع القانون الخاص بحسب أصل نشأته التاريخية، حيث كان يحكم علاقات متوازية ومصالح متساوية وهذا التصور ينسجم مع مبدأ الحرية القانونية الذي كان سائداً في ظل المذهب الفردي، ونظام الحرية بكل أبعادها، وبذلك فإن القانون المدني الخاص ينظم علاقات العمل، على وفق مبدأ سلطان الإرادة، وقاعدة (العقد شريعة المتعاقدين).

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، فضلاً عن أن 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 لما لها من سلطة أمره من جهة، كما في تنظيم العمل، والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وإنشاء مكاتب حكومية للتشغيل أو عن طريق تقرير عقوبات جزائية على مخالفة قواعده الأمرة.

وقد انتقد هذا الرأي بحجة ان كثرة القواعد الأمرة في أي قانون لا يعني بالضرورة انتمائه إلى القانون العام وإنما العبرة في تحديد طبيعة القانون بطبيعة العلاقات التي يحكمها وليس بالصفة الأمرة أو المكملة لقواعده.

فضلاً عن ذلك ان القانون يستهدف دائماً تحقيق المصلحة العامة سواء أكان قانوناً عاماً أم خاصاً. فالقانون الخاص يحقق المصلحة العامة مثله في ذلك مثل القانون العام.

الرأي الثالث : يذهب هذا الرأي إلى ان قانون العمل يُعد فرعاً مختلطاً ينتمي إلى القانون الخاص والقانون العام في ذات الوقت.

وذلك لأنه يضم قواعد قانونية تنظم عقد العمل الفردي، والتي يكون للإرادة دور في ترتيب شروط الاستخدام بين العامل وصاحب العمل هذا من جانب، ومن الجانب الآخر

يتضمن قواعد قانونية تنتمي إلى القانون العام, كما في حالة فرض الجزاءات لدى مخالفة
قواعده الأمرة وقواعد التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية.

إلا ان هذا الرأي قد تعرض إلى النقد لأن تحديد طبيعة أي قانون لا يكون بالنظر إلى
طبيعة كل قاعدة على حدة لأن الأخذ بهذا المعيار يؤدي إلى جعل أكثر القوانين مختلطة.
والواقع انه إذا كان قانون العمل قد أخذ بعض أحكامه من القانون الخاص وبعضها
الأخر من القانون العام إلا أنه أصبح اليوم هذا القانون مستقلاً عن فروع القانون الخاص
والعام وصارت له ذاتية خاصة هزت الأسس التي يقوم عليها التقسيم التقليدي للقانون إلى
عام وخاص، فهو قانون ينفرد بمميزات خاصة وخصائص لا يتسم بها أي قانون آخر.