



THOMSON REUTERS
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس النرويجي
للاجئين

NRC



دليل حقوق العمل في العراق الفيدرالي



التصميم و مشاركونه
AL TAMIMI & CO.



THOMSON REUTERS
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس النرويجي
للاجئين

NRC



التميمي و مشاركوه
ALTAMIMI & CO.

www.tamimi.com

شكر وتقدير

دليل قانوني من تأليف المجلس النرويجي للاجئين وشركة التميمي ومشاركوه للمحاماة (علي الدباغ A.Aldabbagh@tamimi.com آرو عمر A.Omar@tamimi.com، بمساعدة تراست لو، خدمة وكالة تومسون رويترز العالمية غير الهادفة للربح. حرره مارتن كلاتربوك/المجلس النرويجي للاجئين. شكر خاص لدانا سوانسون وسروار خليل أمين، المجلس النرويجي للاجئين، العراق 2023.

تصميم: ExcelSoft Digital Solutions، الأردن.

كل الصور: @المجلس النرويجي للاجئين

صورة الغلاف: الزراعة في البصرة (تصوير: توم بير كوستا/المجلس النرويجي للاجئين)

صورة الغلاف الخلفي: الحصاد (تصوير: أحمد كاكا/المجلس النرويجي للاجئين)



دليل حقوق العمل في العراق الفيدرالي

المحتويات

4	ملخص الدليل ووجهة استخدام المعلومات	1
5	الإطار القانوني الدولي لحقوق الإنسان	2
6	الإطار القانوني الوطني العراقي	3
8	حقوق وأحكام وشروط العمل	4
8	علاقة العمل	4-1
8	الحماية من التمييز والتحرش الجنسي والعمل القسري والممارسات الأخرى	4-2
9	حقوق العمل الأساسية	4-3
10	التزامات صاحب العمل والعامل	4-4
11	العمال بدوام جزئي والعرضي والمؤقت	4-5
12	عقود العمل	4-6
13	الأجور	5
14	شروط الصحة والسلامة ومكان العمل	6
14	الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين في مكان العمل	7
15	ساعات العمل	8
15	ساعات العمل	1-8
16	العمل الإضافي	2-8
17	استحقاقات الإجازة	9
17	الإجازة السنوية	1-9
18	الإجازة المرضية	2-9
18	إجازة الأمومة	3-9
18	الإجازة الشخصية الخاصة	4-9
19	العطل الرسمية	5-9
19	الضرائب	10
19	الإجراءات التأديبية	11
20	الفصل وإنهاء العمل	12
20	أسباب الفصل أو الإنهاء	1-12
22	الإجراءات	2-12
23	منازعات العمل والاستئناف	13
24	فئات الأجراء الخاصة والحماية	14
24	الشباب/القصر	1-14
25	النساء	2-14
25	عمال المياومة أو المقاولون الذين يعملون لحسابهم الخاص أو العمال المؤقتون	3-14
26	المتطوعون	4-14
26	التدريب المهني	15
27	النقابات العمالية والنقابات التجارية	16
28	العمال الأجانب	17
28	الأهلية للحصول على تصاريح العمل	1-17
29	إجراءات الحصول على تصاريح العمل	2-17
30	الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين ضد إصابات العمل	3-17
30	قضايا أخرى للعمال الأجانب	4-17
31	المعلومات والموارد المتاحة	18



جمع القصب، أهوار البصرة (تصوير: كارولين زولو/المجلس النرويجي للاجئين)

1 | ملخص ووجهة استخدام المعلومات

يغطي هذا الدليل القانوني القوانين والأنظمة والإجراءات التي تحكم حقوق العمال العراقيين والأجانب في العراق الفيدرالي، بما في ذلك اللاجئين. ويتمثل الهدف من هذا الدليل في توفير دليل مرجعي يعود إليه الممارسون القانونيون بمن فيهم موظفي برنامج المعلومات والاستشارات والمساعدة القانونية في المجلس النرويجي للاجئين، وأي من المنظمات الأخرى التي تتناول في عملها قضايا قانون العمل في العراق. ويتوفر ملخص منفصل حول نظام قانون العمل في إقليم كردستان العراق (KRI) الذي يتبع قانون عمل مختلف عما هو معمول به في العراق.

تم إعداد هذا الدليل بهدف تقديم المعلومات وحسب، وليس لتقديم المشورة القانونية. يُرجى من القراء التماس المشورة من مستشارية قانونيين مؤهلين فيما يتعلق بظروفهم الخاصة.

يُراد أن تكون المعلومات المتضمنة في هذا الدليل دقيقة ومحدّثة في تاريخ النشر، مع ذلك لا يمكن ضمان دقة وشمولية المعلومات، سيما وأنّ الظروف قد تتغير بعد نشره. لا يتحمل المجلس النرويجي للاجئين ومكتب التميمي ومشاركوه للمحاماة ووكالة تومسون رويترز أي مسؤولية تجاه أي سلوكيات يتم أو لا يتم القيام بها أو أي خسائر تنتج عن الاعتماد على هذا التقرير أو أي معلومات موجودة فيه قد لا تكون دقيقة بالكامل.

يقدم مكتب التميمي ومشاركوه للمحاماة بكل حفاوة هذا البحث غير الهادف للربح للمجلس النرويجي للاجئين، على أن لا يتم استخدام مضمون التقرير للإشارة إلى وجهات نظر مكتب التميمي ومشاركوه للمحاماة أو محاميّ المجلس النرويجي للاجئين الذين ساهموا في إعداده.

وبشكل مشابه، تتشرف وكالة تومسون رويترز بتقديمها المساعدة لعضو ترست لو «المجلس النرويجي للاجئين» في عملهم على هذا التقرير من خلال تسهيل الاتصالات غير الهادفة للربح التي جعلت من هذا البحث القانوني ممكناً. وتماشياً مع مبادئ وكالة تومسون رويترز المتعلقة بالاستقلالية والحرية وعدم التحيز، حرصنا على عدم التعبير عن أي وجهات نظر أو اتخاذ أي موقف حيال المضمون عند إعداد هذا التقرير.



طحن الحبوب (تصوير: أحمد كاكا/المجلس الترويجي للاجئين)

2 | الإطار القانوني الدولي لحقوق الإنسان

لقد وقّعت العراق وصادقت على عدد من **الاتفاقيات والمعاهدات** التي تتناول حماية حقوق العمل بموجب القانون الدولي¹، على الرغم من أنها لم توقع على اتفاقية اللاجئين. تقع العديد من هذه الاتفاقيات تحت إشراف **منظمة العمل الدولية**.

تتضمن المعاهدات التي صادقت عليها العراق التالي:

اتفاقية العمل الجبري

اتفاقية إلغاء العمل الجبري

اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

اتفاقية المساواة في الأجر

اتفاقية تفتيش العمل

اتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

اتفاقية الحد الأدنى للسن

اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

دستور منظمة العمل الدولية

اتفاقية حقوق الطفل

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية²

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية³

تتوفر المزيد من المعلومات حول اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي وقع عليها العراق على صفحة **منظمة العمل الدولية - العراق**⁴.

1 أنظر مثلاً، مصادقات العراق المتعلقة باتفاقية منظمة العمل الدولية.

2 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، أنظر على سبيل المثال المادة 8 والمادة 22.

3 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أنظر على سبيل المثال المواد 6، 9، و11.

4 نظام نورملكس الخاص بمنظمة العمل الدولية، أنظمة معلومات حول معايير العمل الدولية، **الاتفاقيات المصادق عليها من قبل العراق**.



مشتل النبات، سنجار (تصوير: أحمد كاكا/المجلس النرويجي للاجئين)

3 | الإطار القانوني الوطني العراقي



يمثل الدستور العراقي بالدرجة الأولى الإطار التنظيمي فيما يتعلق بحقوق العمل في العراق وكذلك قانون العمل وتعديلاته «قانون العمل». القوانين واللوائح الأكثر صلة التي تحكم حقوق العمل في العراق الفيدرالي هي على الشكل التالي:

✓ **قانون العمل رقم 37 لسنة 2015⁵** (يشار إليه فيما بعد بـ «قانون العمل») الذي يربى حقوق العمل وظروفه والاستحقاقات والإجراءات وموجبات رب العمل / الموظف في العراق.

✓ **قانون إقامة الأجانب رقم 2 لسنة 2017 ولوائح إقامة الأجانب رقم 18 لسنة 1987.** يحدّد القانون واللوائح ذات الصلة الظروف التي يمكن للأجانب، بمن فيهم اللاجئين، العمل فيها في العراق.

✓ **قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 المعدّل،** الذي ينص على استحقاقات الضمان الاجتماعي بالنسبة للموظفين وكذلك المساهمات الإلزامية التي يقوم بها الموظفون/ارباب العمل لصالح الصندوق الوطني.

✓ **اللائحة رقم (1) لسنة 2019 بشأن تحديد المهن الخطرة؛ وساعات العمل⁶،** التي تدرج، وتنظم، وتحدد أطر الحماية المتعلقة بمكان العمل فيما يتعلق بالمهن التي تعتبر خطيرة.

✓ **اللائحة رقم (2) لسنة 2019 بشأن تحديد ساعات العمل في المهن المستثناة⁷،** التي تسمح بساعات عمل مختلفة بالنسبة لمهن معينة.

✓ **لائحة التدريب المهني رقم 2 لسنة 2018⁸،** التي تضع معايير التدريب المهني والمعايير الخاصة بالمنظمات المرخصة لتقديم التدريب المهني.

✓ **لائحة السلامة المهنية رقم 3 لسنة 2018⁹ التي عدّلت بموجبها لائحة السلامة الأصلية رقم 12 لسنة 2016¹⁰،** والتي تنص على معايير الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل.

5	الجريدة الرسمية العراقية العدد 4386 الصادرة بتاريخ 9 تشرين الثاني 2015.
6	الجريدة الرسمية العراقية العدد 4531 الصادرة بتاريخ 4 آذار 2019.
7	الجريدة الرسمية العراقية العدد 4531 الصادرة بتاريخ 4 آذار 2019.
8	الجريدة الرسمية العراقية العدد 4490 الصادرة بتاريخ 7 أيار 2018.
9	الجريدة الرسمية العراقية العدد 4531 الصادرة بتاريخ 4 آذار 2019.
10	الجريدة الرسمية العراقية العدد 4421 الصادرة بتاريخ 24 كانون الثاني 2016.

للاطلاع على المجموعة الكاملة من التشريعات ذات الصلة، أنظر الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية - العراق:

منظمة العمل الدولية - تشريعات قانون العمل العراقي

تتضمن الوزارات والوكالات المسؤولة عن شؤون مكان العمل التالي ذكره:

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (مديرية العمل والضمان الاجتماعي) ✓

دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي ✓

وكالة الضمان الاجتماعي ✓

مكاتب التوظيف لدى مصلحة العمل ✓

المركز الوطني للتدريب المهني ✓

المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ✓

تخضع أماكن العمل للتفتيش الدوري من قبل موظفي دوائر العمل، تحت إشراف وزارة العمل.

ويجب على المواطنين العراقيين الراغبين في العمل في إقليم كردستان العراق (KRI) الحصول على تصريح إقامة على الرغم من أن المواطنين العراقيين من إقليم كردستان العراق يمكنهم العمل في العراق الفيدرالي دون تصريح.





سوق الماشية، سينوني (تصوير: أحمد كاكا/المجلس التروحي للاجئين)

4 | حقوق وأحكام وشروط العمل



1 4 علاقة العمل

يُعرّف **العامِل** بأنه أي شخص يعمل تحت توجيه وإشراف صاحب العمل وتحت إدارته، سواء كان يعمل بموجب عقد مكتوب، أو شفهي أو صريح أو ضمني، أو ما إذا كان يخضع لفترة اختبار أو فترات تدريب، أو يؤدي عملاً فكرياً أو جسدياً مقابل أي نوع من الأجر¹¹.

ومن أجل تحديد ما إذا كان قد تم توظيف الشخص من قبل شخص آخر أم لا، ستحدد المحكمة طبيعة العلاقة بين الطرفين من خلال الرجوع إلى الحقائق المتعلقة بأداء العمل والأجور المدفوعة، بغض النظر عن الطريقة التي توصف بها هذه العلاقة بموجب أي اتفاقية متناقضة، سواء كانت تعاقدية أم لا، والتي قد يتفق عليها الفريقان¹². وبعبارة أخرى، يمكن للمحكمة أن تتنظر في حقائق العلاقة الفعلية بين الطرفين وهي ليست مُلزمة بما قد تنطوي عليه أي اتفاقية خطية.

وعلاوة على ذلك، إذا فوض صاحب العمل الأساسي كل أو جزء من أعماله إلى صاحب عمل آخر وفقاً لعقد فرعي في نفس ظروف العمل، فيجب على المقاول الفرعي أن يمنح عماله جميع الحقوق التي يمنحها صاحب العمل الأصلي لعماله، ويكون كلاهما مسؤولاً بالتضامن والتكافل¹³.

2 4 الحماية من التمييز والتحرش الجنسي والعمل القسري والممارسات الأخرى

يحمي القانون العراقي من التمييز والعمل القسري وعمالة الأطفال والاتجار بالبشر والعبودية والعمل المنزلي بقواعد إلزامية¹⁴.

ويشمل التمييز كلا من التمييز المباشر وغير المباشر. وينطوي التمييز المباشر على التمييز أو الاستبعاد أو التفضيل على أساس الجنس، أو اللون، أو العرق أو الدين أو المعتقدات أو الرأي أو المعتقدات السياسية أو الأصل أو الجنسية، بينما ينطوي التمييز غير المباشر على التمييز أو الاستبعاد أو التفضيل على أساس الجنسية أو العمر أو الحالة الصحية أو الحالة الاقتصادية أو الوضع الاجتماعي والانتماء والنشاط النقابي الذي يؤدي إلى إبطال أو إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المعاملة المتساوية في العمل¹⁵.

11 المادة 1 من قانون العمل العراقي (رقم 37 لسنة 2015).

12 المادة 13 من قانون العمل العراقي.

13 المادة 12 من قانون العمل العراقي.

14 المادة 9 من قانون العمل العراقي.

15 المادة 1 من قانون العمل العراقي.

ويحظر التحرش الجنسي في العمل وكذلك السلوك الذي يؤدي إلى التخويف أو العدائية في أماكن العمل¹⁶. ويشمل التحرش الجنسي أي سلوك جسدي أو لفظي ذي طبيعة جنسية، أو أي سلوك آخر مبني على الجنس ويؤثر على كرامة كل من النساء والرجال وهو السلوك غير المرغوب فيه وغير المقبول والمهين للشخص الموجه إليه¹⁷.

ويمكن رفع دعاوى التحرش الجنسي، أو التمييز، أو العمل القسري، أو غيرها من الممارسات المحظورة إلى محكمة العمل. وإن الأشخاص الذين يخالفون الأحكام المتعلقة بالتحرش الجنسي، أو التمييز، أو العمل القسري، أو عمالة الأطفال، أو الاتجار بالبشر يتعرضون للسجن لمدة ستة أشهر أو غرامة قدرها مليون دينار عراقي¹⁸.

4 3 حقوق العمل الأساسية

تسرد المادة 42 من قانون العمل، الحقوق القانونية التالية للموظفين:

◀ دفع أجر العمل المنجز.

◀ ظروف عمل آمنة وبيئة عمل صحية

◀ فترات راحة يومية وأسبوعية وفقاً لأحكام عقد العمل وأي اتفاقية جماعية وأحكام القانون.

◀ تكافؤ فرص العمل والمعاملة دون أي تمييز أياً كان شكله.

◀ بيئة عمل خالية من التحرش.

◀ علاقات عمل محترمة.

◀ المشاركة في البرامج المهنية.

◀ إطلاع واستشارة العامل على الأمور التي لها تأثير مباشر على عمله.

◀ مفاوضات لتحسين شروط وأحكام العمل.

◀ الإضرابات وفق أحكام هذا القانون.

◀ حرية تكوين النقابات والانضمام إليها.

16 المادة 10 من قانون العمل العراقي.

17 المادة 10 من قانون العمل العراقي.

18 المادة 11 من قانون العمل العراقي.

إن أصحاب العمل ملزمون بما يلي:

- ◀ ضمان تكافؤ الفرص لجميع الموظفين وتوفير مكان عمل خالٍ من التمييز أو التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي¹⁹.
- ◀ ضمان ظروف العمل الصحية واتخاذ تدابير السلامة الكافية لحماية العمال.
- ◀ تزويد الموظف بشهادة إكمال عند انتهاء خدمته.
- ◀ التوقيع على إقرار براءة الذمة في نهاية مدة الخدمة، بشرط أن يكون الموظف قد أوفى بجميع التزاماته.
- ◀ التعامل على الفور مع أي شكاوى أو تظلمات من قبل الموظفين دون تعريض العمال لأية عقوبة.
- ◀ الاحتفاظ بملف شخصي لكل عامل²⁰.

إن أصحاب العمل الذين لديهم أكثر من عشرة (10) موظفين مطالبون أيضاً بصياغة أنظمة عمل داخلية تغطي مختلف قضايا مكان العمل بما في ذلك أوقات الفتح والإغلاق وساعات العمل والأجور المطبقة ومتطلبات الصحة والسلامة المهنية، والتزامات العمال والقواعد التأديبية والإجازات والأسماء والمسميات الوظيفية للمشرفين²¹. لدى وزارة العمل لوائح نموذجية يمكن تعديلها حسب مكان العمل.

إن أصحاب العمل الجدد الذين يشترون أو يتولون أعمالاً قائمة يكونون مسؤولين عن الوفاء بالتزامات صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لأحكام هذا القانون²².

يحق للعمال المساومة من أجل تحسين شروط وأحكام عملهم. ويُطلب منهم:

- ◀ اتباع أنظمة الصحة والسلامة في مكان العمل ولا يُسمح لهم بالعمل لدى أطراف ثالثة خلال ساعات عملهم²³.
- ◀ العناية بممتلكات صاحب العمل²⁴ وهم مسؤولون عن الأضرار التي يتسببون بها بشكل مباشر أو غير مباشر نتيجة لانتهاكهم لمهام مكان العمل. ومع ذلك، يجب أن يكون أي ضرر من هذا القبيل قد حدث عمداً ونتيجة لإهمال جسيم أو خطأ جسيم ويجب على صاحب العمل إثبات خطأ العامل²⁵. ويجب اتخاذ أي عقوبة تأديبية في غضون خمسة عشر (15) يوماً من حدوث هذا الضرر.

المادة 6 من قانون العمل العراقي.	19
المادة 41 من قانون العمل العراقي.	20
المادة 136 من قانون العمل العراقي.	21
المادة 50 من قانون العمل العراقي.	22
المادة 43 من قانون العمل العراقي.	23
المادة 43 من قانون العمل العراقي.	24
المادة 137 من قانون العمل العراقي.	25

العمل المؤقت هو العمل المطلوب تنفيذه خلال فترة زمنية محددة²⁶. وإن المتطلبات التالية قد تم وضعها للعمال المؤقتين:

- ◀ إن عقد العمل المؤقت هو استثناء للقاعدة العامة لعقود العمل المستمرة غير المحددة ويجب أن يكون عقد العمل المؤقت لمشروع (مهمة) معين مذكور في العقد أو يجب على صاحب العمل إثبات أن لديه طلب موسمي. وخلاف ذلك، يصبح العقد عقداً مستمراً بشكل تلقائي.
- ◀ لا يمكن أن يكون عقد العمل المؤقت لمدة تزيد عن عام ولا يمكن تجديده أكثر من مرة، وإلا فإنه يصبح تلقائياً عقد عمل مستمر غير محدد.
- ◀ لا يمكن أن تزيد فترة الاختبار عن ثلاثة (3) أشهر ولا يمكن تمديدتها أكثر من مرة.

يغطي **العمل العرضي** العمل الذي تتطلبه ظروف غير متوقعة والذي لا يستمر لأكثر من ستة (6) أشهر²⁷.

العمل بدوام جزئي هو العمل الذي يتم إنجازه بمدة تقل عن ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية العادية²⁸، وتتراوح عقود العمل بدوام جزئي بين 12-24 ساعة في الأسبوع²⁹. ويحق للعاملين بدوام جزئي الحصول على جميع الحقوق والاستحقاقات المنصوص عليها في قانون العمل، بما في ذلك استحقاقات الدفع والإجازة، على أساس تناسبي وفقاً لساعات عملهم أو وفقاً لعملهم³⁰.
يشمل **المتدربون** الأشخاص الخاضعين للزمالة التدريبية أو التدريب أو التأهيل.

المادة 1 من قانون العمل العراقي.	26
المادة 1 من قانون العمل العراقي.	27
المادة 1 من قانون العمل العراقي.	28
المادة 39 من قانون العمل العراقي.	29
المادة 39 من قانون العمل العراقي.	30



لا يوجد شرط لعقود العمل المكتوبة. وتخضع ترتيبات العمل غير الرسمية لنفس القواعد المنصوص عليها في قانون العمل. إن علاقة العمل قانونية إلى حد كبير ويتم تقييد حرية التعاقد على شروط وأحكام بديلة ما لم تكن متوافقة مع الحد الأدنى من المتطلبات بموجب قانون العمل.

يجب أن تحتوي أي عقود عمل مكتوبة على الشروط التالية:

◀ اسم صاحب العمل ونوع وعنوان المنشأة.

◀ اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهلاته، ومهنته، وإقامته، وجنسيته.

◀ طبيعة ونوع ومدة وتاريخ بدء العمل.

◀ الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع الزيادات أو البدلات المستحقة للعامل وفقاً لشروط التوظيف المعمول بها وطريقة وتاريخ ومكان دفع الأجر المتفق عليه.

◀ ساعات العمل وطريقة تقسيمها.

◀ فترة اختبار لا تزيد عن ثلاثة (3) أشهر³¹.

ويُفترض عمومًا أن تكون العقود عقودًا مستمرة على الرغم من إمكانية وجود عقود محددة المدة بشرط أن يحدد العقد الوظيفة أو الخدمة الخاصة التي سيتم توفيرها جنبًا إلى جنب مع تاريخ الإكمال. ولا يمكن تمديد العقود محددة المدة إلا في حالة العمل المستمر إذا كان العمل يتطلب عمال إضافيين لفترة محددة ووظيفة معينة. ويجب ألا تزيد العقود المحددة المدة عن سنة واحدة³².

وإذا لم يكن هناك عقد عمل مكتوب، فإن الأطراف مسؤولة عن إثبات وجود العقد وتقديم المعلومات المتعلقة بحقوقهم ومطالبهم³³.

ويمكن أيضًا تغطية الموظفين بموجب اتفاقيات عمل جماعية يتم التفاوض عليها بين النقابات العمالية وأصحاب العمل والتي تغطي عددًا كبيرًا من العمال³⁴. ويتم التفاوض على هذه الاتفاقيات بين الطرفين وتكون ملزمة لهما. ولا يمكن أن تكون الشروط الواردة في الاتفاقية أقل من الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون.

31 المادة 37 من قانون العمل العراقي.

32 المادة 38 من قانون العمل العراقي.

33 المادة 37 من قانون العمل العراقي.

34 المادة 1 من قانون العمل العراقي.



مصفف شعر، الدوز (تصوير: آلان أوبوي/المجلس الترويجي للاجئين)

5 | الأجر

يُعرّف القانون الأجر على أنها المدفوعات أو المزايا التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل مقابل عمله، سواء كان نقدًا أو عينيًا، بالإضافة إلى جميع البدلات الأخرى من أي نوع الممنوحة للعامل بما في ذلك مدفوعات العمل الإضافي³⁵.

إن الحد الأدنى الحالي للأجر هو 350000 دينار عراقي شهرياً. ويمكن تحديد معدلات الأجر بموجب عقود العمل الفردية بشرط ألا تقل عن الحد الأدنى لتلك المهنة المنصوص عليها في أي اتفاقيات جماعية³⁶.

ويجب دفع الأجر في نهاية الأسبوع للدفعات الأسبوعية أو في نهاية الشهر للدفعات الشهرية³⁷. ويجب دفع الأجر في غضون خمسة (5) أيام من تاريخ استحقاقها. وإن الاقتطاعات الوحيدة المسموح بها من قبل أصحاب العمل هي الاقتطاعات المتعلقة بتقاعد العمال والمتعلقة بالضمان الاجتماعي، وعضوية النقابة العمالية، ونفقات الأشخاص المعتمدين على العامل³⁸. ويجب أن يحصل الرجال والنساء على أجر متساوٍ مقابل العمل المتساوي³⁹.

ويجب إخطار العمال بالتفاصيل الكاملة للأجر قبل بدء العمل بما في ذلك أي علاوات، ومعدلات الأجر للعمل الإضافي وكذلك يوم وطريقة الدفع. ويجب أن يتم إخطارهم عندما يكون هناك تغيير في استحقاقات الأجر ويجب إعطائهم بيان أجر مكتوب يحدد فترة الدفع وأي بدل أو مدفوعات عن العمل الإضافي⁴⁰. ويجب على أصحاب العمل أيضًا الاحتفاظ بسجل للأجر والعمل الإضافي لجميع العمال، والذي يجب على العمال التوقيع عليه لتأكيد استلام الأجر⁴¹.

وتكون الغرامات مستحقة على أصحاب العمل الذين يخالفون اتفاقيات الأجر أو الحد الأدنى للأجر ويجب أن يتقاضى الموظفون أي مبالغ مستحقة لهم⁴².

المادة 1 من قانون العمل العراقي.	35
المادة 62 من قانون العمل العراقي.	36
المادة 53 من قانون العمل العراقي.	37
المادة 57 من قانون العمل العراقي.	38
المادة 53 من قانون العمل العراقي.	39
المادة 59 من قانون العمل العراقي.	40
المادة 61 من قانون العمل العراقي.	41
المادتان 64 و66 من قانون العمل العراقي.	42



إن أصحاب العمل مسؤولون عن ضمان الحد الأدنى من متطلبات الصحة والسلامة المهنية للقوى العاملة وفقاً للتعليمات التي تحددها السلطات.⁴³ على وجه الخصوص، يقع على عاتق أصحاب العمل الالتزامات التالية:

◀ اتخاذ التدابير اللازمة لضمان حماية العمال أثناء العمل من المخاطر التي تضر بصحتهم ومن المخاطر التي يشكلها العمل والآلات.

◀ توفير وسائل الحماية من المخاطر المهنية دون تكبيد العمال أي تكلفة.

◀ توفير وسائل الإسعافات الأولية المناسبة لنوع العمل.⁴⁴

◀ نشر معلومات حول الصحة والسلامة المهنية وتدابير الحماية في مكان بارز في مكان العمل.⁴⁵

يجب على العمال اتباع جميع معايير الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل.⁴⁶ ويكون المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية مسؤول عن وضع معايير الصحة والسلامة المهنية، والإشراف على أماكن العمل وإصدار التعليمات فيما يتعلق بمعدات وإجراءات الحماية في مكان العمل.⁴⁷ وهناك حماية خاصة للأشخاص العاملين في المناجم والمحاجر.⁴⁸

7 | الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين في مكان العمل



يتعين على أصحاب العمل تسجيل موظفيهم بال**الضمان الاجتماعي** ودفع المدفوعات لوكالة الضمان الاجتماعي نيابة عن الموظفين. إن مساهمة صاحب العمل هي 9.1% من راتب الموظف بينما يجب أن يساهم الموظف بنسبة 4.1%. يمكن استرجاع مدفوعات الضمان الاجتماعي التي يدفعها الموظف من وكالة الضمان الاجتماعي إذا فقد الموظف وظيفته. وفي حالات إغلاق الشركة، أو تصغير حجمها، أو وفاة صاحب العمل، أو الموظف، أو الإنهاء المتبادل للعقد، أو استقالة الموظف أو التقاعد، أو المرض طويل الأجل (أكثر من ستة أشهر)، أو العجز (بنسبة 75% على الأقل) فيجب على صاحب العمل دفع مكافأة نهاية الخدمة بقدر أسبوعين عن كل سنة من سنوات الخدمة.⁴⁹

وتغطي مساهمات الضمان الاجتماعي تقاعد الشيخوخة، وتقاعد العجز، واستحقاقات الورثة للأزواج والأيتام، واستحقاقات المرض، وإجازة الأمومة، والاستحقاقات الطبية للعمال والمعالين.⁵⁰ ويكون أصحاب العمل ملزمون بتغطية النفقات الطبية للموظفين المصابين في حوادث العمل. إن جميع العراقيين مؤمن عليهم بموجب نظام التأمين الصحي الوطني العراقي على الرغم من أن بعض أصحاب العمل قد ينظمون تأميناً صحياً إضافياً لموظفيهم من خلال الدفع في صندوق منفصل. ويجوز للعمال أو المنظمات المهنية (مثل نقابة المحامين أو نقابة الصيادلة) تنظيم تأمين صحي منفصل نيابة عن الأعضاء.

ويتم تغطية التعويض عن الإصابات في مكان العمل بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، بما في ذلك العمال غير المؤمن عليهم.⁵¹ ويتم دفع مستويات مختلفة من التعويض للعجز الجزئي أو الكامل أو الوفاة.

المادة 116 من قانون العمل العراقي.	43
المادتان 118 و121 من قانون العمل العراقي.	44
المادة 118 من قانون العمل العراقي.	45
المادة 119 من قانون العمل العراقي.	46
المادتان 115 و118 من قانون العمل العراقي.	47
القسم 12 من قانون العمل العراقي.	48
العراق؛ برامج الإدارة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم.	49
العراق؛ برامج الإدارة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم.	50
المادة 124 من قانون العمل العراقي.	51



إنزال الماشية (تصوير: أحمد كاكا/المجلس الترويجي للاجئين)

8 | ساعات العمل



1 8 ساعات العمل

يتم تنظيم ساعات العمل على النحو التالي

- ◀ يجب ألا تزيد ساعات العمل عن ثماني (8) ساعات في اليوم ويجب ألا تتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة في الأسبوع، مع وجود استثناءات محدودة⁵²:
- ◀ بالنسبة للعمل المتقطع أو متعدد النوبات، يجب ألا تزيد ساعات العمل عن عشر (10) ساعات في اليوم بشرط ألا يتجاوز وقت العمل الفعلي ثماني (8) ساعات يوميًا.
- ◀ يجب أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية المسموح بها فيما يتعلق بأنواع العمل الشاق والضار أقل⁵³. ويتم تحديد هذه الأنواع من العمل والحد الأقصى لساعات العمل المسموح بها بموجب تعليمات صادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على توصية المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.
- ◀ يستثنى بعض الأشخاص من تطبيق ساعات العمل هذه بما في ذلك: (1) المسؤولون التنفيذيون والمديرون؛ و(2) الموظفون العاملون في الأمور السرية؛ و(3) حراس الأمن و(4) العمال الزراعيين. وتحدد ساعات عمل هؤلاء الأشخاص بموجب تعليمات يصدرها وزير الشؤون الاجتماعية⁵⁴.
- ◀ تبدأ ساعات العمل في وقت وصول الموظف إلى مكان العمل.
- ◀ يحق للموظف استراحة من ثلاثين (30) إلى ستين (60) دقيقة بين ساعات العمل اليومية⁵⁵.
- ◀ يحق للموظف الحصول على (24 ساعة) يوم راحة في الأسبوع بأجر كامل. ويجب أن يتم تنظيم ذلك بين صاحب العمل والموظف في ضوء ظروف العمل⁵⁶.
- ◀ يحدد قانون العمل نوبات العمل على أنها: أ- نوبة نهائية (من 6 صباحًا حتى 9 مساءً)، ب- نوبة ليلية: (من 9 مساءً حتى 6 صباحًا)، ج- نوبة مختلطة: (عندما تكون نوبات الليل والنهار متداخلة)⁵⁷.

المادة 67 من قانون العمل العراقي.	52
المادة 67 من قانون العمل العراقي.	53
المادة 67 من قانون العمل العراقي.	54
المادة 68 من قانون العمل العراقي.	55
المادة 70 من قانون العمل العراقي.	56
المادة 69 من قانون العمل العراقي.	57

وإذا توقف العمل كلياً أو جزئياً بسبب ظروف استثنائية أو قوة قاهرة (لم يكن سببها صاحب العمل)، فيتعين على صاحب العمل أن يدفع للموظف أجره عن فترة التوقف لمدة تصل إلى ثلاثين (30) يوماً. ومع ذلك، يجوز لصاحب العمل أن يمنح الموظف عملاً مشابهاً آخر، أو من أجل تعويض الوقت الضائع، يمكنه أن يمنح الموظف عملاً إضافياً غير مدفوع الأجر لا يتجاوز ساعتين (2) يومياً لمدة تصل إلى ثلاثين (30) يوماً في السنة. وإذا تسبب صاحب العمل في توقف العمل، فيجب عليه أن يدفع للموظفين أجورهم طوال فترة التوقف؛ ولصاحب العمل أن يمنح الموظفين عملاً إضافياً مدفوع الأجر ضمن الحدود الموضحة أعلاه⁵⁸.

8 العمل الإضافي

يخضع العمل الإضافي للشروط التالية⁵⁹:

- ◀ يعتبر العمل عملاً إضافياً إذا تم أدائه خلال فترات الراحة اليومية أو الأسبوعية، أو إذا تم خارج ساعات العمل المحددة أو إذا تم في أيام العطلات المعتمدة قانونياً. ويكون أجر العمل الإضافي ضعف الأجر العادي إذا كان العمل عملاً ليلياً أو عملاً شاقاً.
- ◀ بالنسبة للأنشطة غير الصناعية، يجب ألا يزيد العمل الإضافي عن أربع (4) ساعات في اليوم.
- ◀ تتم زيادة الأجر المدفوع عن العمل الإضافي بنسبة 50% من الأجر الأساسي إذا كان عملاً صباحياً (6:00 صباحاً - 9:00 مساءً)، ومضاعفة الأجر الأساسي إذا كان العمل ليلياً (9:00 مساءً - 6:00 صباحاً) أو عند القيام بأعمال شاقة أو خطيرة أو ضارة. وبالإضافة إلى ذلك، عندما يعمل الموظف في يوم اجازته الأسبوعية، يجب أن يحصل على يوم عطلة تعويضي في يوم آخر من أيام الأسبوع؛
- ◀ يجب ألا يعمل الموظف أكثر من أربعين (40) ساعة عمل إضافي خلال تسعين (90) يوماً، وألا يعمل أكثر من 120 ساعة إضافية خلال عام واحد؛

58 المادة 71 من قانون العمل العراقي.
59 المادة 71 من قانون العمل العراقي.





بناء القنوات المائية (تصوير: أحمد كاكا/المجلس الترويجي للاجئين)

9 | إستحقاقات الإجازة



ينص قانون العمل على الأنواع التالية من الإجازات:

9 | الإجازة السنوية

يحق للموظف الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بالكامل مدتها واحد وعشرون (21) يومًا في السنة بعد السنة الأولى من الخدمة⁶⁰. وإن الشروط الأخرى هي كما يلي:

- ◀ يُضاف يومان (2) إلى الإجازة السنوية للموظف لكل خمس (5) سنوات من الخدمة لأول عشر (10) سنوات من الخدمة. إذا أكمل الموظف خمسة عشر (15) سنة من الخدمة، فيحق له ثلاثة (3) أيام إضافية من الإجازة السنوية ويحق له أيضًا الحصول على ثلاثة (3) أيام إجازة سنوية إضافية لكل خمس (5) سنوات متتالية من الخدمة⁶¹.
- ◀ بالنسبة إلى أنواع العمل الصعبة والضارة، يستحق الموظف إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن ثلاثين (30) يومًا⁶².
- ◀ يستحق الأحداث (الذين لا تقل أعمارهم عن 16 عامًا) إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يومًا سنويًا.
- ◀ يمكن لصاحب العمل أن يمنح الموظف إجازة غير مدفوعة الأجر بناءً على طلبه.
- ◀ يحق للموظف الحصول على مدفوعات نقدية مقابل الإجازات السنوية غير المستخدمة إذا تم إنهاء عقده. وتعتمد هذه الدفعات على آخر راتب للموظف في وقت إنهاء التوظيف⁶³.
- ◀ لا يجوز للموظف العمل خلال إجازته السنوية⁶⁴.
- ◀ يمكن أخذ الإجازة السنوية دفعة واحدة أو تقسيمها، إذا كانت ضرورات العمل ومصصلحة الموظف تتطلب ذلك. وفي مثل هذه الحالة، يمكن أخذ أربعة عشر (14) يومًا متتاليًا على الأقل من الإجازة في وقت واحد. تمنح الأيام المتبقية من الإجازة وفقًا

المادة 75 من قانون العمل العراقي.	60
المادة 75 من قانون العمل العراقي.	61
المادة 75 من قانون العمل العراقي.	62
المادة 76 من قانون العمل العراقي.	63
المادة 79 من قانون العمل العراقي.	64

للإجراءات المتفق عليها وخلال مدة لا تزيد عن سنة واحدة بعد أداء العمل⁶⁵

أي اتفاق للتنازل عن الحد الأدنى من الإجازة السنوية الخاصة بالموظف مقابل أجر أو لأي سبب آخر هو اتفاق غير صالح.

9 2 الإجازة المرضية

يستحق الموظف ثلاثين (30) يومًا من الإجازات المرضية مدفوعة الأجر سنويًا. وبالنسبة للإجازة المرضية التي تزيد عن ثلاثين (30) يومًا، يجب على صاحب العمل مراجعة دائرة العمل والضمان الاجتماعي بالنسبة للأجر المستحق الدفع للموظف. ويمكن أن تتراكم الإجازة المرضية حتى 180 يومًا. ويُمنح الموظف إجازة مرضية بناءً على تقارير طبية صادرة عن جهة طبية معتمدة من جهة صاحب العمل أو دائرة طبية رسمية⁶⁶.

يجوز للعامل الذي لديه طفل واحد أو أكثر دون سن السادسة (6) أن يحصل على إجازة مرضية غير مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى ثلاثة (3) أيام عندما يكون أحد أطفاله مريضًا ويحتاج إلى رعايته⁶⁷.

9 3 إجازة الأمومة

يحق للموظفات الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل لمدة أربعة عشر (14) أسبوعًا؛ ثمانية منها (8) يتم منحها قبل تاريخ الولادة المتوقع كما هو منصوص عليه في تقدير طبي معتمد. ويمكن لمؤسسة طبية معتمدة أن تطلب تمديد إجازة الأمومة إلى تسعة (9) أشهر في الحالات التي تحدث فيها مضاعفات أثناء الولادة أو عندما تلد الموظفة أكثر من طفل. وفي هذه الحالة، تُمنح الموظفة إجازة مدفوعة الأجر لأول ثمانية (8) أسابيع؛ بينما تخضع باقي المدة لأحكام قانون تقاعد العامل والضمان الاجتماعي⁶⁸.

كما يحق للموظفات، في غضون السنة الأولى من الولادة، أن يحصلن على ما يصل إلى ساعة واحدة (1) في اليوم من الإجازة المدفوعة الأجر (مقسمة إلى فترتين) لرعاية مولودهن الجديد⁶⁹. ويحق للموظفات أيضًا الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة عام واحد (1) كحد أقصى لتربية طفلهن إذا كان عمر الطفل أقل من عام واحد (1). وسيكون عقد العمل الخاص بهن معلقًا خلال هذا الوقت⁷⁰. ومع ذلك، لا يجوز للموظفات العمل لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الأمومة وإلا سيتم إلغاؤها⁷¹.

9 4 الإجازة الشخصية الخاصة

ينص قانون العمل على أنواع أخرى من الإجازات لأسباب شخصية، بما في ذلك:

إجازة زواج مدتها خمسة (5) أيام؛

إجازة لزواج الأبناء ليوم واحد (1)؛

إجازة وفاة عامة مدتها خمسة (5) أيام؛

إجازة وفاة خاصة للموظفات الأرامل مدتها 130 يومًا؛ وإجازة الحج مرة واحدة بدون أجر⁷².

65 المادة 77 من قانون العمل العراقي.

66 المادتان 80 و81 من قانون العمل العراقي.

67 المادة 91 من قانون العمل العراقي.

68 المادة 87 من قانون العمل العراقي.

69 المادة 91 من قانون العمل العراقي.

70 المادة 89 من قانون العمل العراقي.

71 المادتان 88 و90 من قانون العمل العراقي.

72 المادة 82 من قانون العمل العراقي.

يحق للعمال الحصول على إجازة مدفوعة الأجر في أيام العطل الرسمية والإجازات الرسمية على النحو الذي يحدده القانون⁷³. وتبلغ الإجازات الرسمية (بما في ذلك أيام الجمعة) وفقاً لقانون العطل الرسمية رقم 110 لعام 1972، 69 يوماً في السنة⁷⁴. ويحق للأشخاص الذين يعملون في أيام العطل الرسمية ما يحق لهم عند عملهم بالعمل الإضافي.

10 | الضرائب

إن ضريبة الدخل في العراق تتراوح بين 3-15٪ حسب الراتب.

وإن الضريبة المستحقة على الأشخاص الذين يتقاضون رواتب تصل إلى 250000 دينار عراقي شهرياً هي 3٪، ومن 250000-500000 دينار عراقي هي 5٪، ومن 500000-1000000 دينار عراقي هي 10٪ وأعلى معدل ضريبي للأشخاص الذين يتقاضون أكثر من 1000000 دينار عراقي هو 15٪⁷⁵.

11 | الإجراءات التأديبية

يمكن لأصحاب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظفين لخرقهم لأحكام أو شروط العمل أو عدم أداء العمل وكذلك الأضرار التي لحقت بصاحب العمل إما عن عمد أو من خلال الإهمال الجسيم أو الخطأ الجسيم⁷⁶. وتشمل العقوبات التأديبية الإنذارات الخطية، والإيقاف عن العمل لمدة تصل إلى ثلاثة (3) أيام، والحرمان من الزيادة السنوية في الأجر لمدة لا تزيد عن ستة (6) أشهر، وتخفيض المسمى الوظيفي والخصم من الأجر والفصل من العمل.

ويجب أن تكون العقوبات التأديبية متناسبة مع خطورة المخالفات⁷⁷. ويجب تقديم الطعون في أي عقوبات تأديبية مفروضة على العمال في محاكم العمل في غضون خمسة عشر (15) يوماً من تبلغ العامل بالعقوبة من قبل صاحب العمل. ويعتبر أصحاب العمل مسؤولين عن إثبات أي مخالفات.

73 المادة 74 من قانون العمل العراقي.

74 قانون العطل الرسمية رقم 110 لعام 1972.

75 ملخصات الضرائب لشركة برايس ووترهاوس كوبرز الدولية، 26 مايو 2021.

76 المادة 137 من قانون العمل العراقي.

77 المادة 138 من قانون العمل العراقي.



صياد (تصوير: كارولين زولو/المجلس النرويجي للاجئين)

12 | الفصل وإنهاء العمل



12 1 أسباب الفصل أو الإنهاء

هناك أسباب مختلفة للفصل من العمل أو إنهاء عقد العمل بموجب قانون العمل. وينطوي **الفصل** من العمل على بعض الأخطاء التي يقوم بها الموظف بينما قد يكون إنهاء العمل لأسباب أوسع بما في ذلك وصول العمال إلى سن التقاعد أو تصفية الشركة. وتسمح بعض المشكلات الخطيرة بالفصل الفوري دون إنذار مسبق بينما تكون سلسلة الإنذارات أو فترات الإنذار لمدة ثلاثين (30) يومًا مطلوبة في حالات الأداء غير المرضي أو الإخلال بمهام مكان العمل.

تتضمن أسباب **الفصل** بموجب المادة 141 من قانون العمل ما يلي:

- ◀ إذا أفشى العامل سرًا مهنيًا وأضر هذا الإفشاء بصاحب العمل؛
- ◀ إذا تكررت مخالفة العامل للتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية؛
- ◀ إذا كان العامل في حالة سكر واضح أو تحت تأثير المخدرات في أكثر من مناسبة خلال ساعات العمل بالرغم من تحذيره أكثر من مرة من القيام بهذا السلوك؛
- ◀ إذا انخرط العامل في أكثر من مناسبة في سلوك لا يتوافق مع العمل، بشرط أن يكون قد سبق أن تم تحذيره من القيام بهذا السلوك؛
- ◀ إذا اعتدى العامل جسديًا على صاحب العمل أو أحد مشرفيه أو زملائه سواء أثناء أو خارج العمل؛
- ◀ إذا تغيب العامل عن العمل دون مبرر لمدة عشرة (10) أيام متتالية، أو لمدة ثلاثين (30) يومًا غير متتالية في سنة معينة؛
- ◀ إذا ارتكب العامل جنحة أو جناية في العمل ضد أحد زملائه وحكمت المحكمة بإدائته بحكم نهائي.

لا يمكن فصل العمال بسبب خطأ في مكان العمل ما لم (1) يسمح القانون بذلك (2) تم ارتكاب الخطأ أكثر من مرة و (3) قدّم صاحب العمل للعامل سابقًا إشعارًا خطيًا بهذا الأمر⁷⁸.

لا يمكن فصل الموظف بسبب أداء العمل غير المرضي، ما لم يعطه صاحب العمل التعليمات اللازمة وإنذاراً خطياً، واستمر العامل في أداء واجباته بطريقة غير مرضية لمدة ثلاثين (30) يوماً من تاريخ ذلك الإنذار⁷⁹.

يجوز إنهاء عقد العمل بموجب المادة 43 (1) من قانون العمل في إحدى الحالات الحصرية التالية:

◀ وفاة الموظف.

◀ إذا حكم على الموظف بالسجن أكثر من عام وأصبح الحكم نهائياً. وإذا كان الحبس لمدة تقل عن عام، فيجوز للموظف العودة إلى العمل دون استحقاق الراتب عن المدة التي قضها في الاعتقال أو السجن.

◀ وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته عاملاً أساسياً في عقد العمل والتي لا يمكن لورثة صاحب العمل إكمالها.

◀ إذا تم تصفية المشروع بحكم قضائي نهائي أو في حالة التصفية الاختيارية بموافقة وزير العمل.

◀ عندما يقرر الطرفان بشكل متبادل إنهاء عقد العمل خطياً.

◀ عند انتهاء مدة العقد، إذا كان لفترة محدودة (فقط للأعمال ذات الطبيعة المؤقتة أو الموسمية).

◀ استكمال العمل أو الخدمة إذا كان العقد لعمل معين أو خدمة معينة.

◀ في حالة القوة القاهرة (حالة كوفيد - 19 غير قاهرة لأنها ليست دائمة).

وعلاوة على ذلك، بموجب المادة 43 (2) من قانون العمل، يمكن إنهاء عقد العمل إذا:

◀ إذا كان الموظف يعاني من مرض يجعله غير قادر على العمل ولم يتم علاجه خلال ستة (6) أشهر، كما هو مثبت بتقرير طبي رسمي.

◀ إذا أصبح الموظف عاجزاً بنسبة 75% أو أكثر وغير قادر على العمل، كما هو مثبت بتقرير طبي رسمي.

◀ إذا بلغ الموظف سن التقاعد (60 سنة للموظفين الذكور و55 سنة للموظفات الإناث وكان لدى أي منهما عشرين (20) سنة خدمة مضمونة اجتماعياً على الأقل). يستحق هؤلاء الموظفون مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي.

◀ إذا كانت ظروف العمل في المنشأة تستدعي تخفيض حجم العمل، بعد موافقة وزير العمل.

◀ إذا خالف الموظف السلوك السليم والمعايير الأخلاقية المنصوص عليها في عقد العمل.

◀ إذا انتحل الموظف شخصية أخرى للحصول على عمل، أو قدم وثائق مزورة.

◀ إذا كان الموظف تحت التجربة ولم يجتاز هذه الفترة.

◀ إذا ارتكب الموظف خطأ جسيماً أدى إلى خسائر جسيمة لصاحب العمل أو العمال أو الإنتاج، وبناءً على حكم قضائي نهائي.

- ◀ إذا فشل صاحب العمل في الوفاء بأحد الالتزامات المفروضة عليه في القانون أو في نظام العمل الداخلي أو في عقد العمل الفردي.
- ◀ إذا ارتكب صاحب العمل جناية أو جنحة بحق العامل أو أحد أفراد أسرته أثناء العمل أو بعد ساعات العمل.
- ◀ إذا تعرض العامل لضرر جسيم يهدد صحته أو سلامته وحيث يكون صاحب العمل على علم بوجود ذلك التهديد ولا يحاول التخلص منه⁸⁰.

12 الإجراءات

في كثير من الحالات وليس جميعها⁸¹، يجب على أصحاب العمل تقديم إنذاراً خطياً قبل ثلاثين (30) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء. وإذا فشل صاحب العمل في تقديم الإنذار، فيجب عليه دفع راتب الموظف عن فترة الإنذار. وبالنسبة للأشخاص الذين تم إنهاء خدمتهم بموجب المادة 43 (2)، يجب على صاحب العمل تقديم إنذار خطي للموظف لمدة ثلاثين (30) يوماً. ويحق للعمال الذين تنتهي خدمتهم الحصول على مكافأة نهاية الخدمة تعادل أجر أسبوعين (2) عن كل سنة عمل فيها لدى صاحب العمل⁸².

ويجب أن تبليغ قرارات فرض أية عقوبات خطية للعامل⁸³. ولا يمكن إنهاء خدمة الموظف إذا تقدم بشكوى ضد صاحب العمل لخرقه قانون العمل، وإذا كان في إجازة أو في حالة التغيب عن العمل بسبب مرض أو حادث⁸⁴.

يجب اتباع الإجراءات التالية عند إنهاء علاقة العمل بالاتفاق:

- ◀ يجب على صاحب العمل إعطاء الموظف إنذاراً خطياً مسبقاً قبل ثلاثين (30) يوماً من إنهاء الخدمة، أو تعويض الموظف بمبلغ يساوي راتب ثلاثين (30) يوماً؛
- ◀ عند الإنهاء، يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة تساوي راتب أسبوعين (2) عن كل عام عمل فيه مع صاحب العمل بالإضافة إلى أيام الإجازة السنوية والعطلات الرسمية التي لم يأخذها الموظف؛ وفي هذه الحالة، يتم تحديد مبلغ التعويض على أساس آخر راتب تم دفعه؛
- ◀ يجب أن يُمنح الموظف شهادة توضح تاريخ بدء العمل وانتهائه ونوع العمل المنجز؛
- ◀ يجب إعطاء الموظف إشعار إبراء الذمة (خطاب مخالصة)، بشرط أن يفِي الموظف بالتزاماته تجاه صاحب العمل؛
- ◀ يجب إعطاء الموظف خطاباً موجهاً إلى دائرة الضمان الاجتماعي، يوضح فترة عمله مع صاحب العمل والرقم المرجعي لملف الموظف للسماح لهم بالمطالبة باستحقاقاتهم من السلطة المعنية.

80 المادة 49 من قانون العمل العراقي.

81 المادة 44 من قانون العمل العراقي.

82 المادة 46 من قانون العمل العراقي، بالرغم من وجود بعض الاستثناءات.

83 المادة 144 من قانون العمل العراقي.

84 المادة 48 من قانون العمل العراقي.





مخزن الحبوب، كركوك (تصوير: أحمد كاكا/المجلس الترويجي للاجئين)

13 | منازعات العمل والاستئناف



يجب أن يقدم الموظف أي استئنافات فيما يتعلق بقرارات إنهاء التوظيف في غضون ثلاثين (30) يومًا من تلقي إنذار الإنهاء إما أمام محكمة العمل أو لجنة نهاية الخدمة. ولا يمكن تقديم المطالبات بعد ثلاثين (30) يومًا⁸⁵.

ويمكن أن يؤدي إنهاء عقد التوظيف لأي سبب غير منصوص عليه في قانون العمل إلى حالة الفصل التعسفي ويجب على أصحاب العمل إثبات أسباب الإنهاء⁸⁶. وفي مثل هذه الحالات، إذا قررت محكمة العمل أو لجنة إنهاء الخدمة أن هناك فصلًا غير مبررًا، فيحق للموظف اختيار واحد مما يلي:

◀ إلغاء إنهاء عقد العمل واستعادة وظيفته السابقة، والمطالبة بسداد جميع مستحقاته المالية⁸⁷. وهناك العديد من السوابق القضائية التي قضت فيها المحاكم العراقية بإعادة الموظف إلى وظيفته السابقة.

◀ إذا خلاص الموظف أو لجنة إنهاء الخدمة أو محكمة العمل إلى استحالة إعادة الموظف إلى عمله، يتم إنهاء عقد العمل اعتبارًا من تاريخ قرار اللجنة أو صدور حكم محكمة العمل، ويحصل الموظف على تعويض ضعف مبلغ مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في قانون العمل⁸⁸.

يحكم قانون العمل علاقات العمل، بما في ذلك النزاعات في مكان العمل⁸⁹. وإن المحاكم الابتدائية الخاصة مختصة بالنزاعات العمالية (على سبيل المثال هناك قاضيان مختصان بالعمل في بغداد).

وفي حين يتم اتباع إجراءات التقاضي القياسية في المحاكم، فإنه يتم تسريع المنازعات العمالية إلى حد ما، وقد طورت المحاكم في العراق الفيدرالي ممارسة تأمر صاحب العمل بتزويد ملف العمل بآخر راتب وعقد العمل ومعلومات أخرى قبل تحديد موعد لجلسة الاستماع الأولى لتجنب استمرار التأجيل لاحقًا لتقديم الأدلة.

ولا تخضع النزاعات العمالية للاستئناف وتنتقل من المحكمة الابتدائية إلى محكمة التمييز مباشرة. ومن المتوقع عادةً أن يستغرق النزاع العمالي في المحكمة حوالي ستة أشهر في الظروف العادية. وكثيراً ما يتم حل النزاعات العمالية خارج نطاق القضاء. وبموجب قانون العمل، يُعفى العمال من رسوم إقامة أي دعوى في أي مرحلة من مراحل التقاضي. ويدعو قانون العمل إلى تشكيل لجنة خاصة في وزارة العمل لفض النزاعات. لكن هذه اللجنة لم يتم تشكيلها بعد.

85	المادة 46 من قانون العمل العراقي.
86	المادة 46 من قانون العمل العراقي.
87	المادة 47 من قانون العمل العراقي.
88	المادة 47 من قانون العمل العراقي.
89	المادة 166 من قانون العمل العراقي.

ويجب تقديم أي دعوى تتعلق بالعمل في غضون ثلاث (3) سنوات من تاريخ الانتهاك المزعوم ويجب تقديم مطالبات التعويض عن الأعمال الإجرامية في غضون خمس (5) سنوات⁹⁰.

ويجوز إحالة أي نزاع عمالي فردي أو جماعي إلى دائرة العمل للبت فيه⁹¹. وتقوم الدائرة بتعيين وسيط للعمل كوسيط ومحاولة حل المشكلة بين الطرفين⁹². وإذا تعذرت تسوية النزاع عن طريق الوساطة، فيمكن تسويته من خلال التحكيم الطوعي بين الطرفين. وتكون قرارات دائرة العمل ملزمة ويجب إصدارها خلال ثلاثين (30) يومًا. ويجوز للأطراف غير الراضية عن قرار دائرة العمل الاستئناف أمام محكمة العمل.

14 | فئات الأجراء الخاصة والحماية



14 | الشباب/القصر

يُعرّف الطفل في القانون بأنه أي شخص حتى سن الخامسة عشرة (15) بينما يعرف القاصر بأنه شخص يبلغ من العمر ما بين الخامسة عشرة (15) إلى الثامنة عشرة (18)⁹³.

الحد الأدنى لسن العمل في العراق هو خمسة عشر (15)⁹⁴. وإن عمالة الأطفال ممنوعة⁹⁵ ويعاقب عليها بالسجن لمدة تصل إلى ستة (6) أشهر وغرامة قدرها 1,000,000 دينار عراقي⁹⁶.

ويجب على أصحاب العمل تنظيم شهادة طبية للقصر تؤكد لياقتهم للعمل⁹⁷. وتخضع الصحة الجسدية للقاصر للإشراف الطبي حتى بلوغه سن ثمانية عشر (18) عامًا أو حتى واحد وعشرين (21) عامًا للمهن التي تنطوي على مخاطر صحية عالية⁹⁸. ويجب ألا يعمل القاصرون أكثر من أربع (4) ساعات متتالية دون فترة راحة ويحق لهم ثلاثين (30) يومًا إجازة في السنة⁹⁹.

ولا يجوز تشغيل القصر في قطاعات قد تضر طبيعتها، أو ظروف عملها بصحتهم، أو سلامتهم، أو أخلاقهم. وهذا يشمل العمل بالالات الخطرة، أو في البيئات الصعبة، أو غير الصحية، أو العمل الليلي، أو جدول العمل المختلط. كما لا يجوز تواجد القصر في الأماكن التي يتم فيها تنفيذ هذا العمل¹⁰⁰.

ويُسمح للقصر الذين يبلغون من العمر خمسة عشر (15) عامًا والذين يعملون في شركة عائلية بالعمل بشرط أن يكونوا تحت سلطة أو إشراف زوج أو أب أو أم أو شقيق القاصر، وأن يكون الإنتاج في الشركة العائلية للاستهلاك المحلي وألا توظف عمالاً آخرين. ويجب أن يعمل القاصر الذي يبلغ من العمر خمسة عشر (15) عامًا حتى سبع (7) ساعات في اليوم¹⁰¹.

وإن وزارة العمل هي المسؤولة عن التحقيق في قضايا عمالة الأطفال. وفي الحالات التي يعمل فيها القصر تحت السن القانوني، يجب على صاحب العمل أن يدفع للقاصر الحد الأدنى من الأجر وأن يغطي أي حوادث عمل أو إصابات يتعرض لها القاصر، بغض النظر عن مكان المخطئ¹⁰². كما وسيتعرض صاحب العمل للسجن والغرامات.

90	المادة 51 من قانون العمل العراقي.
91	المادة 157 من قانون العمل العراقي.
92	المادة 159 من قانون العمل العراقي.
93	المادة 1 من قانون العمل العراقي.
94	المادة 7 من قانون العمل العراقي.
95	المادة 6 من قانون العمل العراقي.
96	المادة 105 من قانون العمل العراقي.
97	المادة 96 من قانون العمل العراقي.
98	المادة 97 من قانون العمل العراقي.
99	المادتان 98 و99 من قانون العمل العراقي.
100	المادة 95 من قانون العمل العراقي.
101	المادة 98 من قانون العمل العراقي.
102	المادة 102 من قانون العمل العراقي.

يغطي الفصل العاشر من قانون العمل تدابير الحماية للعاملات¹⁰³. ويحظر التمييز في ممارسات التوظيف ويحق للمرأة الحصول على إجازة أمومة¹⁰⁴ (انظر قسم الإجازة) بالإضافة إلى ساعة واحدة في اليوم لرعاية الأطفال الرضع.

قد يأخذ كل من العاملين والعاملات الذين لديهم طفل واحد أو أكثر دون سن السادسة (6) إجازة غير مدفوعة الأجر تصل إلى ثلاثة (3) أيام عندما يكون أحد الأطفال مريضاً ويحتاج إلى رعايتهم¹⁰⁵.

ولا يجوز توظيف النساء لأداء أعمال شاقة أو خطيرة على النحو المحدد في التعليمات الصادرة بموجب قانون العمل. ولا يمكن أن يُطلب من النساء الحوامل أو المرضعات القيام بأنشطة تعتبر ضارة بالأم أو الطفل حسب تقدير السلطات الصحية المختصة¹⁰⁶. وهناك قيود على مطالبة المرأة بالعمل ليلاً، بخلاف القطاعات الإدارية، أو التجارية، أو الصحية، أو الترفيهية، أو المتعلقة بالنقل، أو الاتصالات¹⁰⁷. وإن أصحاب العمل مطالبون بوضع الترتيبات الخاصة بالحضانات حسب التعليمات الوزارية في أماكن العمل التي توظف النساء¹⁰⁸.

14 3 عمال المياومة أو المقاولون الذين يعملون لحسابهم الخاص أو العمال المؤقتون

قد يغطي أو لا يغطي قانون العمل عمال المياومة أو المقاولون الذين يعملون لحسابهم الخاص أو العمال المؤقتون¹⁰⁹ اعتماداً على ما إذا كانوا في «علاقة عمل» على النحو المحدد في القانون وكما تفسره المحاكم. على سبيل المثال، لا يكون السباك «موظفاً» رسمياً عندما يُطلب منه إصلاح تسرب في الحمام. وبدلاً من ذلك، فإن هناك علاقة تعاقدية معه كشخص يعمل لحسابه الخاص أو كعمل تجاري وبين صاحب المنزل ويحكم هذه العلاقة القانون المدني العراقي وأحكام القانون التجاري.

ويعتمد تحديد ما إذا كان الشخص «موظفاً» على ما إذا كان «يؤدي العمل مقابل أجر، في خدمة صاحب العمل وتحت مراقبة وإشراف صاحب العمل»¹¹⁰. وتأخذ المحاكم العراقية بعين الاعتبار وقائع أداء العمل والأجور المدفوعة وأي وصف للعلاقة في الاتفاقات بين الطرفين.

103	لكن الحماية الخاصة للعاملات لا تنطبق على الشركات العائلية. انظر المادة 93 من قانون العمل العراقي.
104	المادة 87 من قانون العمل العراقي.
105	المادة 91 من قانون العمل العراقي.
106	المادة 85 من قانون العمل العراقي.
107	المادة 86 من قانون العمل العراقي.
108	المادة 92 من قانون العمل العراقي.
109	يشمل العمال المؤقتون المقاولون الذين يعملون لحسابهم الخاص، وعمال المنصات عبر الإنترنت، وعمال الشركات المتعاقدة، والعاملين تحت الطلب أو العمال المؤقتين. يمكن أن يشمل ذلك أشخاصاً مثل سائقي أوبر أو كريم، أو الأشخاص العاملين في مراكز الاتصال أو عمال النقل المتعاقد معهم.
110	المادة 8 من قانون العمل العراقي.

يُعتبر المتطوعون أشخاصًا يعملون طوعًا دون الحصول على أجر على الرغم من أنهم قد يتلقون بدلًا صغيرًا لتغطية التكاليف الأساسية مثل النقل والطعام. ولا يوجد حظر على استخدام المتطوعين في مكان العمل. ومع ذلك، يمكن اعتبار دفع البديل المنتظم كدليل على وجود علاقة عمل إذا كان البديل ذا قيمة ما. وتنشأ علاقة عمل عندما يكون على الشخص الالتزام بتنفيذ العمل في أوقات محددة تحت توجيه وإشراف صاحب العمل. ولا توجد قواعد محددة فيما يتعلق بتوظيف المتطوعين. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن العمل كمتطوع يكون دائمًا حالة مؤقتة.



15 | التدريب المهني

يُعرّف **التدريب المهني** بأنه (1) توفير التدريب للشباب في مجالات الخبرة الفنية لأنواع العمل المختلفة من أجل تزويد قطاعات الأعمال المختلفة بالمهارات الفنية اللازمة، وكذلك (2) لإعادة تدريب العاطلين عن العمل لرفع قدراتهم المهنية والإنتاجية¹¹¹.

إن المتدربون هم أشخاص يشاركون في مراحل الإعداد والتدريب والتأهيل للعمل¹¹². وتشمل البرامج التدريبية التدريب المهني والتعليمي والريادي¹¹³.

ويمكن إنشاء مراكز التدريب المهني الخاصة والعامّة للمساعدة في برامج التدريب المهني. ويجب على الشركات والمنظمات غير الحكومية المتخصصة في التدريب المهني الحصول على ترخيص من وزارة العمل لتحديد مدى قدرتها التدريبية¹¹⁴. وتحدد وزارة العمل المهن التي سيتم توفير التدريب لها، ومدة التدريب لكل مهنة، والمناهج المتعلقة بالمعرفة النظرية والعملية، وتطبيق معايير جودة التدريب ونظام الامتحان، والشهادات الممنوحة، والمعلومات التي ستظهر على تلك الشهادات¹¹⁵.

ويجب أن تحكم العلاقة بين المتدرب والجهة التي تقدم التدريب بموجب عقد خطي يحدد أهداف ومراحل ومدة التدريب، وكذلك حقوق والتزامات المتدرب والجهة التي تقدم التدريب، بما في ذلك التدريب في مكان العمل¹¹⁶.

ويتم تغطية المتدربين المهنيين بموجب قانون تقاعد العمال والضمان الاجتماعي، ويجب دفع مساهمات صاحب العمل إلى هيئة التدريب المهني. ويجب أن تلتزم مراكز التدريب بجميع معايير الصحة والسلامة المهنية وإجراء الفحص الطبي لكل متدرب¹¹⁷.

ويجوز للمتدربين إنهاء عقودهم التدريبية من جانب واحد في أي وقت. ويجوز لمراكز التدريب المهني إنهاء عقد التدريب إذا لم يلتزم المتدرب بالتدريب بشكل كبير أو أساء التصرف أو لم يحقق تقدمًا جوهريًا وفقًا لتقارير التقييم الدورية¹¹⁸.

المادة 25 من قانون العمل العراقي.	111
المادة 1 من قانون العمل العراقي.	112
المادة 1 من قانون العمل العراقي.	113
المادة 26 من قانون العمل العراقي.	114
المادة 26 من قانون العمل العراقي.	115
المادة 27 من قانون العمل العراقي.	116
المادة 28 من قانون العمل العراقي.	117
المادة 29 من قانون العمل العراقي.	118



التدريب المهني (تصوير: آلان أوبوي/المجلس الترويجي للاجئين)

16 | النقابات العمالية والنقابات التجارية



إن **المنظمات العمالية** هي هيئات ذات استقلال مالي وإداري تمثل مصالح العمال وتدافع عن حقوقهم وتحاول تحسين ظروف عملهم وتمثلهم أمام جميع الجهات وفق القانون¹¹⁹.

ويحتوي قانون العمل على أحكام تنظم النقابات وتكفل حق العمال في الانتساب والمشاركة فيها. ويحكم قانون النقابات العمالية رقم 52 لعام 1987 النقابات العمالية. ويكون للنقابة ممثل في محاكم العمل والذي يراقب أنشطة إنفاذ القانون في وزارة العمل. وبالإضافة إلى ذلك، ويكون للهيئات التنظيمية المهنية المختلفة مثل نقابة المحامين، ونقابة المحاسبين، ونقابة الصيادلة، إلخ، قوانينها الخاصة. إنهم ليسوا جزءًا من أي مفاوضة جماعية لكنهم يقدمون لأعضائهم بعض المزايا مثل أنظمة المعاشات التقاعدية.



دار البيت الزجاجي في الحويجة (تصوير: أحمد كاكا/المجلس النرويجي للاجئين)

17 | العمال الأجانب



يُعرّف العمال الأجانب بأنهم الأشخاص الذين لا يحملون الجنسية العراقية والذين يعملون أو يرغبون في العمل في العراق كعامل وليس لديهم عمل تجاري خاص¹²⁰.

17 | الأهلية للحصول على تصاريح العمل

يحتاج جميع العمال الأجانب، بمن فيهم اللاجئون، إلى تصاريح للعمل بشكل قانوني في العراق¹²¹. وسابقاً، كان الامتثال لقوانين تصريح العمل والإقامة منخفضاً للغاية، ومع ذلك، فقد زاد إنفاذ هذه القوانين مؤخرًا. ويصعب على اللاجئين في العراق الحصول على تصاريح عمل.

يجوز لوزير العمل اصدار تعليمات خاصة بشأن استقدام وتوظيف العمالة الأجنبية في العراق¹²².

المادة 1 من قانون العمل العراقي.	120
المادة 30 من قانون العمل العراقي.	121
المادة 33 من قانون العمل العراقي.	122

تطبق القواعد والمتطلبات التالية على العمال الأجانب في العراق:

- ◀ يجب أن يحصل العمال الأجانب على تصاريح عمل، وتتنطبق نفس القواعد على اللاجئين وغيرهم من المهاجرين. ويجب أن يكون العمال الأجانب على كفالة أصحاب العمل.
- ◀ إن تصاريح العمل صالحة لمدة سنة واحدة.
- ◀ لا يمكن للعمال الأجانب غير المهرة الحصول على تصاريح عمل ويجب على العمال تقديم سير ذاتية ومؤهلات معتمدة.
- ◀ يجب على العامل الأجنبي الحصول على موافقة مبدئية من وزارة العمل قبل إصدار التأشيرة ويجب على العامل الأجنبي متابعة الإجراءات والتقدم بطلب للحصول على تصريح عمل بعد دخول العراق. ويتم تقديم طلبات تصريح العمل من قبل أصحاب العمل بعد الحصول على الموافقة المبدئية.

بمجرد الحصول على الموافقة المبدئية، تكون الإجراءات التالية ضرورية للتقدم بطلب للحصول على تصريح عمل داخل البلد:

- ◀ تقديم طلب تصريح عمل رسمي باستخدام ترويسة لصاحب العمل ومختوم رسميًا من الشركة وموجه إلى «وزارة العمل - دائرة القروض والتوظيف - قسم الأجانب». ويجب أن يتم التوقيع على الطلب وختمه من قبل المدير المعتمد متضمنًا رقم وأسماء العمالة الأجنبية والمسميات الوظيفية الخاصة بهم.

ويجب تقديم المستندات التالية:

- ◀ وثائق السجل التجاري وتأسيس الشركة (النسخ الأصلية) ووثائق الهوية للمساهمين وكذلك تحديد المدير المعتمد في العراق (نسخة).
- ◀ التفويض أو التوكيل في حالة كانت شركة.
- ◀ نسخ أصلية من هوية وصفة العمال الأجانب بما في ذلك إثبات دخول العراق بشكل قانوني (ملصق أو ختم الدخول)، ونسخة من تأشيراتهم وصورتين (2) لكل عامل.
- ◀ قائمة بجميع العمال العراقيين العاملين بالفعل في الشركة مع الأرقام/الحروف الخاصة بالضمان الاجتماعي الخاصة بهم وكذلك نسخة من إيصالات دفع الضمان الاجتماعي الأخيرة.
- ◀ خطاب من الضمان الاجتماعي مصدق من وزارة الخارجية يثبت أن العامل الأجنبي مشمول بقانون الضمان الاجتماعي في بلده أو في بلد صاحب العمل إذا كان أجنبيًا. وإلا فسيحتاج إلى أن يكون مشمولًا بقانون الضمان الاجتماعي العراقي وسيتحمل صاحب العمل التزامات الامتثال للضمان الاجتماعي.
- ◀ بالنسبة للشركات، يجب أيضًا تقديم وثائق المدير العام، أي نسخة من جواز السفر، وخطاب التعيين، والقرار، والتوكيل.

بعد استلام هذه الوثائق، ستقوم وزارة العمل - دائرة القروض والتوظيف - قسم الأجانب بدراسة الطلب والوثائق المرفقة به وإعداد تصريح العمل وإحالاته إلى الوزير للتوقيع عليه. يكون التصريح صالحاً لمدة سنة واحدة.

تشمل متطلبات الإقامة المرتبطة بطلب تصريح العمل ما يلي:

◀ ضمان شخصي من مقدم الطلب في العراق قبل دخول العامل الأجنبي إلى العراق.

◀ الشهادة الطبية/فحص الدم للعمال الأجانب بعد دخول العراق.

◀ يجب على صاحب العمل تقديم كفالة نقدية أو حجز لتذاكر طيران ذهاب وعودة بعد دخول العراق. ويختلف مبلغ الكفالة حسب نوع صاحب العمل ومن يتعاقدون معه في العراق.

17 3 الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين ضد إصابات العمل

يجب على أصحاب العمل تسجيل العمال الأجانب في دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي بعد صدور تصريح العمل. ومع ذلك، إذا كان العمال مسجلين في بلدانهم، فيجب تقديم خطاب تأكيد (مصدق حسب الأصول إلى السفارة العراقية) إلى قسم المغتربين في وزارة العمل والضمان الاجتماعي للتحقق من ذلك.

17 4 قضايا أخرى للعمال الأجانب

لا يمكن أن تدعم تأشيرة الزيارة (تأشيرة الحج التي يستخدمها اللاجئون السوريون الذين تجاوزوا مدة الإقامة بشكل مستمر) طلب تصريح العمل. ولا توجد معاهدات متبادلة بين العراق وسوريا تتعلق بالسوريين العاملين في العراق.

ويمكن للعامل الأجنبي مقاضاة صاحب العمل وإن عدم وجود تصريح عمل لا يبطل علاقة/عقد العمل. لا تسأل محاكم العمل بشكل مبدئي عن الجنسية أو تصريح العمل بحكم الممارسة. ومع ذلك، إذا لم يكن للعامل الأجنبي إقامة قانونية، وطُرح ذلك من قبل أحد أطراف الدعوى، فسيؤدي ذلك إلى اعتقال العامل الأجنبي وترحيله. وبالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي العمل بدون تصريح عمل إلى دفع غرامة من قبل صاحب العمل إذا تم إثبات أن علاقة العمل بدون تصريح عمل.

ولا يصبح العمال الأجانب الذين لديهم إقامة قانونية في العراق غير قانونيين إذا فقدوا وظائفهم¹²³. ومع ذلك، إذا انتهكوا القانون العراقي، فقد يتم إلغاء تصريح إقامتهم وعملهم وقد يتعرضون للترحيل.

ويمكن أن يواجه أصحاب العمل أيضًا غرامة على كل موظف تبلغ ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور أو أجر العامل الأجنبي (إذا كان أعلى) عند توظيف عمال أجانب دون تصريح¹²⁴.

123 المادة 31 من قانون العمل العراقي.

124 المادة 36 من قانون العمل العراقي.



موارد منظمة العمل الدولية


توفر منظمة العمل الدولية معلومات شاملة ومحدثة عن قوانين وانظمة وإجراءات التوظيف في جميع أنحاء العالم من خلال أنظمة معلومات منظمة العمل الدولية **NORMLEX** الخاصة بمعايير العمل الدولية. وهذا يشمل التشريعات الوطنية ومعاهدات العمل الدولية التي صادقت عليها العراق وروابط البحث في الدولة ذات الصلة. يتضمن الموقع أيضًا معلومات حول التقارير والمعلومات التي قدمها لبنان إلى هيئات مراقبة معايير العمل الدولية، مثل لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات **CEACR** وتقارير هذه الهيئات المتعلقة بالعراق.




الملف القطري للعراق، منظمة العمل الدولية: ILO Iraq Country Profile

موارد مختارة أخرى


منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، المنظمة الدولية للهجرة، معهد فافو للعمل والبحوث الاجتماعية وبرامج اتحاد النقد وسبل العيش من أجل العراق، «تشخيص للاقتصاد غير الرسمي في العراق» (تشرين الثاني، نوفمبر 2021).

تشخيص للاقتصاد غير الرسمي في العراق 

منظمة العمل الدولية، «البرنامج القطري للعمل اللائق في العراق: التعافي والإصلاح 2019-2023» (2019).

البرنامج القطري للعمل اللائق في العراق 

المنسق، الجاد للمحاماة: العراق: «دليل مقارنة للعمل والتوظيف»، (آذار، مارس 2021).

دليل مقارنة للعمل والتوظيف 

اليونسكو، التعليم والتدريب التقني والمهني، «تقييم سوق العمل وتحليل المهارات في العراق وإقليم كردستان العراق»، (2019).

تقييم اليونسكو حول سوق العمل وتحليل المهارات في العراق وإقليم كردستان العراق 





THOMSON REUTERS
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس القومي
لللاجئين

NRC

دليل حقوق العمل في العراق الفيدرالي

التميمي و شركاه
ALTAMIMI & CO.

