



THOMSON REUTERS  
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس النرويجي  
لللاجئين

NRC

# دليل عن حقوق العمل في إقليم كردستان العراق



التميمي و شركاه  
AL TAMIMI & CO.



**شكر وتقدير:** دليل قانوني من تأليف المجلس النرويجي للاجئين وشركة التميمي ومشاركوه للمحاماة، بمساعدة تراست لو، خدمة وكالة تومسون رويترز العالمية غير الهادفة للربح. حرره مارتن كلاتربك / المجلس النرويجي للاجئين. شكر خاص لدانا سوانسون، سروار خليل أمين، ذيهات عبدالله وأمين جلال من المجلس النرويجي للاجئين العراق 2023.

**التصميم:** ExcelSoft، الأردن.

**كل الصور:** المجلس النرويجي للاجئين

**صورة الغلاف:** لاجئة سورية، في مكتب الخياطة الخاص بها. (تصوير: بيت سيمارود/المجلس النرويجي للاجئين)

**صورة الغلاف الخلفي:** حسين، في محل حدادة داخل مخيم دوميز. اقليم كردستان العراق. (تصوير: أحمد كاكا/المجلس النرويجي للاجئين)



# دليل عن حقوق العمل في إقليم كردستان العراق

## المحتويات

4	ملخص ووجهة استخدام المعلومات	1
5	الإطار القانوني الدولي لحقوق الإنسان	2
6	الإطار القانوني الوطني الخاص بإقليم كردستان العراق	3
7	حقوق وأحكام وشروط العمل	4
7	علاقة العمل	1-4
7	الحماية من التمييز والتحرش الجنسي والعمل القسري والممارسات الأخرى	2-4
8	حقوق العمل الأساسية	3-4
8	إلتزامات صاحب العمل والعامل	4-4
9	العمال بدوام جزئي، والعمال المؤقتون، والعمال العرضيون	5-4
9	عقود العمل	6-4
10	الأجور	5
10	شروط الصحة والسلامة ومكان العمل	6
11	الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي في مكان العمل	7
12	ساعات العمل	8
12	ساعات العمل	1-8
13	العمل الإضافي	2-8
14	استحقاقات الإجازة	9
14	الإجازة السنوية	1-9
14	الإجازة المرضية	2-9
15	إجازة الأمومة	3-9
15	الإجازة الشخصية الخاصة	4-9
15	العطل الرسمية	5-9
16	الضرائب	10
16	العقوبات الانضباطية	11
17	الفصل وإنهاء العمل	12
17	أسباب الفصل أو الإنهاء	1-12
19	الإجراءات	2-12
19	الخلافاً والاستثناءات	13
20	فئات الخاصة والحماية	14
20	القاصرين/الأحداث	1-14
21	النساء	2-14
22	عمال المياومة أو المقاولون الذين يعملون لحسابهم الخاص أو العمال المؤقتون	3-14
22	المتطوعون	4-14
23	التدريب المهني	15
24	النقابات العمالية والنقابات التجارية	16
24	العمال الأجانب	17
25	الأهلية للحصول على تصريح	1-17
25	إجراءات الحصول على تصريح العمل	2-17
26	قضايا أخرى متعلقة بالعمال الأجانب	3-17
27	المعلومات والموارد المتاحة	18



Farming in Bardarash (Photo: Beate Simarud/NRC, Kaka/NRC)

## 1 | ملخص ووجهة استخدام المعلومات



يغطي هذا الدليل القانوني القوانين والأنظمة والإجراءات التي تحكم لحقوق العمال العراقيين والأجانب في إقليم كردستان العراق، 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 الأفراد والمنظمات الأخرى التي تتناول في عملها قضايا قانون العمل في العراق. ويتوفر ملخص منفصل حول نظام قانون العمل في العراق الفيدرالي الذي يتبع قانون عمل مختلف.

إنّ قانون العمل المتّبع في إقليم كردستان العراق هو قانون العمل العراقي للعام 1987، على الرغم من إعداد قانون عمل آخر لإقليم كردستان العراق وهو قيد المناقشة. يتّبع العراق الفيدرالي قانون العمل لعام 2015. وفي حين أن هناك أوجه شبه كثيرة بين القانونين، إلا أنه هناك أوجه اختلاف أيضاً.

تمّ إعداد هذا الدليل بهدف تقديم المعلومات وحسب، وليس لتقديم المشورة القانونية. يُرجى من القراء التماس المشورة من مستشارين قانونيين مؤهلين في ما 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.



على الرغم من أنّ العراق لم يوقع على اتفاقية اللاجئين، إلا أنه وقع على **اتفاقيات ومعاهدات** أخرى تتضمن حماية حقوق العمل بموجب القانون الدولي. وإقليم كردستان العراق ملزم بهذه الاتفاقيات والمعاهدات. يقع العديد من هذه الاتفاقيات تحت إشراف **منظمة العمل الدولية**. تتضمن الاتفاقيات التي صادق عليها العراق ما يلي:

- ✓ اتفاقية إلغاء العمل الجبري.
- ✓ اتفاقية بشأن التمييز العنصري (الاستخدام والمهن).
- ✓ اتفاقية المساواة في الأجور.
- ✓ اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الإجتماعي).
- ✓ دستور منظمة العمل الدولية.
- ✓ اتفاقية بشأن تفتيش العمل.
- ✓ اتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- ✓ اتفاقية بشأن الحد الأدنى للأجور.
- ✓ اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- ✓ اتفاقية حقوق الطفل.
- ✓ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- ✓ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

تتوفر المزيد من المعلومات حول اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي وقع عليها العراق على صفحة منظمة العمل الدولية - العراق.<sup>1</sup>

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





Shafgar's Mobile Phone Shop (Photo: Ahmed Kaka/NRC)

### 3 | الإطار القانوني الوطني الخاص بإقليم كردستان العراق

إن القوانين ذات الصلة التي تحكم حقوق العمل في إقليم كردستان العراق هي بشكل الأساسي **الدستور العراقي وقانون العمل** وتعديلاته «قانون العمل» **منظمة العمل الدولية**:

✓ **قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 (المشار إليه فيما بعد بـ «قانون العمل»)** الذي يرسخ حقوق العمل، ظروفه، الاستحقاقات، الاجراءات وواجبات رب العمل / العامل في إقليم كردستان العراق.

✓ **اللائحة رقم 7 لسنة 2017** في ما يتعلق بتأشيرات الدخول والإقامة للأجانب الصادر عن وزارة الداخلية لدى حكومة إقليم كردستان العراق وفقاً للقانون العراقي رقم 118 لسنة 1978 حول إقامة الأجانب في العراق. تحدد هذه اللائحة لظروف التي يتمكن فيها الاجانب واللاجئين من الإقامة والعمل في إقليم كردستان العراق.

✓ **قانون تقاعد العمال والضمان الإجتماعي رقم 39 لسنة 1971 وتعديلاته** والذي ينص على استحقاقات الضمان الاجتماعي للعمال وكذلك الاستقطاعات الإلزامية لصالح الصندوق الوطني على عاتق العمال / أرباب العمل.

**للاطلاع على المجموعة الكاملة من التشريعات ذات الصلة، أنظر الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية، العراق: [تشريعات قانون العمل العراقي](#).**

إن الوزارات والهيئات الحكومية المسؤولة عن قضايا مكان العمل هي كما يلي:

✓ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (مديرية العمل والضمان الاجتماعي).

✓ دائرة تقاعد العمال والضمان الاجتماعي.

✓ دائرة الضمان الاجتماعي.

✓ مكاتب العمل التابعة لدائرة العمل.

✓ دائرة التدريب والتأهيل المهني المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

تخضع أماكن العمل للتفتيش الدوري من قبل موظفي دوائر تفتيش العمل تحت إشراف وزارة العمل.<sup>2</sup> ويتعين على المواطنين العراقيين غير المقيمين في إقليم كردستان العراق التقدم بطلب للحصول على بطاقات إقامة من أجل العمل بشكل قانوني في إقليم كردستان العراق.

## 4 | حقوق وأحكام وشروط العمل

### 4 1 علاقة العمل

يُعرّف العامل في القانون بأنه «أي شخص يؤدي عملاً مقابل أجر، في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه»، بينما يعرف صاحب العمل بأنه «أي فرد أو كيان قانوني يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر».<sup>3</sup>

### 4 2 الحماية من التمييز والتحرش الجنسي والعمل القسري والممارسات الأخرى

يكفل القانون الحق في العمل، في ظل ظروف وفرص متساوية، لجميع المواطنين القادرين على العمل، دون أي تمييز على أساس الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين.<sup>4</sup> ويحظر القانون التمييز في التوظيف ويتضمن أحكاماً بشأن إجازة الأمومة.

- 2 الفصل الرابع من قانون العمل.
- 3 المادة 8 من قانون العمل.
- 4 المادة 2 من قانون العمل.



يحتوي قانون العمل على الحقوق القانونية الأساسية التالية للموظفين<sup>5</sup>:

✓ دفع أجر العمل المنجز.

✓ ظروف عمل آمنة وبيئة عمل صحية.

✓ فترات راحة يومية وأسبوعية.

✓ تكافؤ فرص العمل والمعاملة دون أي تمييز.

✓ بيئة عمل خالية من التحرش.

✓ علاقات عمل محترمة.

✓ المشاركة في البرامج المهنية.

✓ التشاور في الأمور التي لها تأثير مباشر على عمل الموظف.

✓ مفاوضات لتحسين شروط وأحكام العمل.

✓ الإضرابات وفق أحكام هذا القانون.

✓ حرية تكوين النقابات والانضمام إليها.

#### 4 4 التزامات صاحب العمل والعمال

إن أصحاب العمل ملزمون بما يلي:

◀ ضمان تكافؤ الفرص لجميع الموظفين وتوفير مكان عمل خالٍ من التمييز أو التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي.

◀ تزويد العامل بإمكانية ووسائل تعزيز معارفه الثقافية ومهاراته الفنية.

◀ ضمان ظروف العمل الصحية واتخاذ تدابير السلامة الكافية.

◀ تزويد الموظف بشهادة إكمال **عند انتهاء خدمته**، شهادة تحدد تاريخ التحاق العامل بالعمل، وتواريخ انتهاء العقد ونوع العمل المنجز.

◀ توقيع براءة ذمة للعامل في نهاية عقد العمل بشرط أن يكون قد أوفى بجميع الالتزامات تجاه صاحب العمل.

◀ التعامل على الفور مع أي **شكاوى أو تظلمات** من قبل الموظفين دون تعريض العمال لأية عقوبة<sup>6</sup>.

5 تسرد المادة 34 من قانون العمل بعض الحقوق بينما يرد البعض الآخر في القانون.  
6 المادة 34 من قانون العمل.

ويحق للعمال المساومة من أجل تحسين شروط وأحكام عملهم. ويتوجب عليهم:

◀ اتباع جميع التعليمات اللازمة في مكان العمل المنصوص عليها من أصحاب العمل وكذلك لوائح الصحة والسلامة في مكان العمل ولا يُسمح لهم بالعمل لدى أطراف ثالثة خلال ساعات عملهم.<sup>7</sup>

◀ العناية بممتلكات صاحب العمل وسيكونون مسؤولين عن أي ضرر تسببوا فيه لممتلكات صاحب العمل سواء كان ذلك عن قصد أو نتيجة لخطأ العامل.<sup>8</sup>

إن أصحاب العمل الجدد الذين يشترطون أو يتولون أعمالاً قائمة بكونهم مسؤولين عن الوفاء بالتزامات صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لأحكام هذا القانون.<sup>9</sup>

## 4 5 العمال بدوام جزئي، والعمال المؤقتون، والعمال العرضيون

**العمل المؤقت** يعني أي عمل يجب أدائه في فترة محددة بينما العمل الموسمي يعني أي عمل يجب أدائه خلال مواسم معينة من السنة. وكلا النوعين من العمل هو عمل محدد المدة.<sup>10</sup>

ويجب أن يكون عقد العمل المؤقت لمشروع (مهمة) معين مذكورة في العقد أو يجب على صاحب العمل إظهار أن لديه طلب موسمي، وخلاف ذلك يصبح العقد عقداً مستمراً بشكل تلقائي.

ولم يعرّف القانون العمل بدوام جزئي أو العمل العرضي.

## 4 6 عقود العمل

يجب صياغة **عقد العمل** خطياً ويجب أن يذكر نوع العمل الذي يتعين أدائه ومقدار الأجور الواجب دفعها. وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب، يتحمل العامل عبء الإثبات لإظهار أن العقد موجود وتقديم أدلة تدعم أي مطالبات تنشأ بموجب العقد.<sup>11</sup>

7	المادتان 35 و 123 من قانون العمل.
8	المادة 124 من قانون العمل.
9	المادة 14 من قانون العمل.
10	المادة 32 من قانون العمل.
11	المادة 30 من قانون العمل.



Female Tailor (Photo: Ahmed Kaka/NRC)

## 5 | الأجرور

تُعرّف الأجرور في القانون على أنها «أي مبلغ، كيفما كان محتسبًا، يدين به صاحب العمل إلى العامل الذي يستخدمه مقابل العمل الذي يؤديه»<sup>12</sup>.

إن الحد الأدنى للأجرور في إقليم كردستان العراق هو 350000 دينار عراقي. وتُدفع الأجرور على أساس شهري ويمكن احتسابها بأي وسيلة، بما في ذلك نظام القطع المحددة، شريطة ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجرور الذي يحدده القانون.<sup>13</sup> ويجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجل للأجرور ويجب على العمال التوقيع على الأجرور المستلمة.<sup>14</sup>

## 6 | شروط الصحة والسلامة ومكان العمل

إن أصحاب العمل مسؤولون عن ضمان الحد الأدنى من متطلبات الصحة والسلامة المهنية لدى القوى العاملة وفقًا للتعليمات التي تحددها السلطات.<sup>15</sup> وعلى وجه الخصوص، يقع على عاتق أصحاب العمل الالتزامات التالية:

- ◀ ابلاغ العامل، بشكل خطي وقبل البدء بالعمل، بأي مخاطر مهنية في مكان العمل وتدابير الحماية المزمع اتخاذها.
- ◀ نشر تعليمات، بشكل بارز، حول المخاطر المهنية وتدابير الحماية المزمع اتخاذها بما يتماشى مع التعليمات المنصوص عليها من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.<sup>16</sup>
- ◀ 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 تكلفة على العمال.<sup>17</sup>
- ◀ توفير وسائل الإسعافات الأولية المناسبة لنوع العمل.<sup>18</sup>

المادة 41 من قانون العمل.	12
المادة 45 من قانون العمل.	13
المادة 52 من قانون العمل.	14
المادة 107 من قانون العمل.	15
المادة 107 من قانون العمل.	16
المادة 108 من قانون العمل.	17
المادة 108 من قانون العمل.	18

ويجب على العمال اتباع جميع معايير الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل.<sup>19</sup> وتنطبق الأحكام المتعلقة بالإصابات المهنية الواردة في قانون تقاعد العمال والضمان الاجتماعي على العمال غير المؤمن عليهم.<sup>20</sup>

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.<sup>21</sup> وإن هناك حماية خاصة للأشخاص العاملين في المناجم والمقالع.<sup>22</sup>

## 7 | الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي في مكان العمل



يتعين على أصحاب العمل تسجيل موظفيهم **بالضمان الاجتماعي** ودفع الاشتراكات لدائرة الضمان الاجتماعي. إن مساهمة صاحب العمل هو 12% من راتب الموظف ويجب أن يساهم العامل بنسبة 5% من راتبه.

وتغطي مساهمات الضمان الاجتماعي تقاعد الشيخوخة، وتقاعد العجز، واستحقاقات الورثة للأزواج والأيتام، واستحقاقات المرضى، وإجازة الأمومة، والاستحقاقات الطبية للعمال والمعالين.<sup>23</sup> 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 تأمينًا صحيًا إضافيًا 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. ويتم دفع مستويات مختلفة من التعويض للعجز الجزئي أو الكامل أو الوفاة.

19 المادة 119 من قانون العمل.

20 المادة 112 من قانون العمل.

21 المادة 110 من قانون العمل.

22 المادة 12 من قانون العمل.

23 العراق؛ برامج الإدارة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم.



Stockyard in Dohuk (Photo: Ahmed Kaka/NRC)

## 8 | ساعات العمل



### 1 8 ساعات العمل

يجب ألا تتجاوز ساعات العمل ثماني (8) ساعات في اليوم<sup>24</sup>، على الرغم من أنه قد يتم تمديدتها في الحالات الطارئة أو لأسباب أخرى مختلفة مثل الزيادة الاستثنائية في العمل أو الحاجة إلى إصلاح المعدات.<sup>25</sup> وإن الشروط الأخرى هي كما يلي:

- ◀ بالنسبة لأنواع العمل المتقطع أو متعدد النوبات، يجب ألا تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل عن اثنا عشرة (12) ساعة في اليوم بشرط ألا يتجاوز وقت العمل الفعلي ثماني (8) ساعات يوميًا.<sup>26</sup>
- ◀ يجب أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية المسموح بها فيما يتعلق بأنواع العمل الشاق والضرر أقل. ويتم تحديدها بموجب تعليمات صادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على توصية المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.<sup>27</sup>
- ◀ تبدأ ساعات العمل في وقت وصول الموظف إلى مكان العمل. ويحق للموظف استراحة من ثلاثين (30) إلى ستين (60) دقيقة بين ساعات العمل اليومية.<sup>28</sup>
- ◀ يحق للموظف الحصول على أربعة وعشرين (24) ساعة مستمرة - يوم راحة في الأسبوع براتب كامل.<sup>29</sup>
- ◀ 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).<sup>30</sup>

المادة 55 من قانون العمل.	24
انظر المادتان 62-63 من قانون العمل لمعرفة الاستثناءات.	25
المادة 56 من قانون العمل.	26
المادة 57 من قانون العمل.	27
الفصل الثالث.	28
المادة 60 من قانون العمل.	29
المادة 59 من قانون العمل.	30



وإذا توقف العمل كليًا أو جزئيًا بسبب ظروف استثنائية أو قوة قاهرة، فيتعين على صاحب العمل أن يدفع للموظف أجره عن فترة التوقف لمدة تصل إلى ثلاثين (30) يومًا. ومع ذلك، يجوز لصاحب العمل أن يمنح الموظف عملاً مشابهًا آخر، أو من أجل تعويض الوقت الضائع، يمكنه أن يمنح الموظف عملاً إضافيًا غير مدفوع الأجر لا يتجاوز ساعتين (2) يوميًا لمدة تصل إلى ثلاثين (30) يومًا في السنة. وإذا تسبب صاحب العمل في توقف العمل، فيجب عليه أن يدفع للموظف أجره بالكامل.<sup>31</sup>

## 8 العمل الإضافي

يعتبر أي عمل يتم أدائه خارج ساعات العمل العادية، بما في ذلك أيام الراحة أو العطل الرسمية، عملاً إضافيًا. وتزيد أجور العمل الإضافي بنسبة 50% أثناء النهار وتتضاعف مقابل العمل ليلاً أو في الأعمال الشاقة. ويحق للأشخاص الذين يعملون في يوم راحتهم الحصول على يوم عطلة تعويضية أخرى.<sup>32</sup>

31 المادة 65 من قانون العمل. لكن هذه الأحكام لا تنطبق على عمال الزراعة أو الخدمة المنزلية.  
32 المادة 64 من قانون العمل.





Factory in Erbil, (Photo: Ahmed Kaka/NRC)

## 9 | استحقاقات الإجازة



إن الأنواع التالية من الإجازات موجودة بموجب قانون العمل:

### 9 1 | الإجازة السنوية

يستحق العامل إجازة بأجر لمدة 20 يوماً عن كل سنة عمل ويستحق العامل في الأعمال المرهقة والضارة بالصحة إجازة لمدة 30 يوماً من **الإجازة السنوية**<sup>33</sup> مدفوعة الأجر بالكامل بالإضافة إلى يومين (2) إضافيين من الإجازة السنوية لكل خمس (5) سنوات من العمل.<sup>34</sup> ويجب أن يحصل الأشخاص الذين يعملون في وظائف شاقة أو خطيرة على إجازة لمدة ثلاثين (30) يوماً.<sup>35</sup> ويحصل العمال على إجازة على أساس تناسبي أو نسبي عن أجزاء سنوات العمل. ويجوز منح العامل إجازة غير مدفوعة الأجر وفقاً لتقدير صاحب العمل ولا يُسمح له بالعمل لدى آخرين خلال فترات الإجازة السنوية.<sup>36</sup> ويُدفع بدل الإجازة التي لم تؤخذ وقت انتهاء الخدمة للعامل.<sup>37</sup>

### 9 2 | الإجازة المرضية

يستحق الموظف ثلاثين (30 يوماً) **إجازة مرضية** مدفوعة الأجر سنوياً. وبالنسبة للإجازة المرضية التي تزيد عن ثلاثين (30) يوماً، يجب على صاحب العمل مراجعة دائرة العمل والضمان الاجتماعي بالنسبة للأجر المستحق الدفع للموظف. ويمكن أن تتراكم الإجازة المرضية حتى 180 يوماً. ويُمنح الموظف إجازة مرضية بناءً على تقارير طبية صادرة عن جهة طبية معتمدة من جهة العمل أو دائرة طبية رسمية.<sup>38</sup>

ويجوز للعاملة التي لديها طفل أو أكثر دون سن السادسة (6) الحصول على إجازة مرضية غير مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى ثلاثة (3) أيام عندما يكون أحد أطفالها مريضاً ويحتاج إلى رعايتها.<sup>39</sup>

المادة 67 من قانون العمل.	33
المادة 68 من قانون العمل.	34
المادة 67 من قانون العمل.	35
المواد 70-68 من قانون العمل.	36
المادة 72 من قانون العمل.	37
المادتان 78-77 من قانون العمل.	38
المادة 87 من قانون العمل.	39

يحق للموظفات الحصول على إجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر كامل لمدة إجمالية تصل إلى 72 يومًا، بما في ذلك ثلاثين (30) يومًا قبل تاريخ الولادة المتوقع كما هو منصوص عليه في تقرير طبي معتمد.<sup>40</sup> ويمكن لمؤسسة طبية معتمدة أن تطلب تمديد إجازة خاصة بالحمل والولادة لمدة لا تتجاوز تسعة (9) أشهر في الحالات التي تحدث فيها مضاعفات أثناء الولادة أو عندما تلد الموظفة أكثر من طفل. وسيتم احتساب الأيام التي تلي هذه الفترة على أنها إجازة غير مدفوعة الأجر إلا إذا كانت العاملة خاضعة لقانون تقاعد العمال والضمان الاجتماعي.<sup>41</sup> كما ويحق للموظفات، خلال السنة الأولى من الولادة، أن يأخذن ساعة واحدة (1) في اليوم لرعاية مولودهن الجديد.<sup>42</sup> وأخيرًا، يحق للموظفات الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر مدتها عام واحد (1) كحد أقصى لتربية أطفالهن إذا كان عمر الطفل أقل من عام واحد (1) وسيتم تعليق عقد العمل خلال هذه الفترة.<sup>43</sup> ومع ذلك، لا يجوز للموظفات العمل لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الأمومة وإلا سيتم إلغاؤها.<sup>44</sup>

## 9 4 الإجازة الشخصية الخاصة

لم يتطرق قانون العمل المعمول به في إقليم كردستان العراق على وجه التحديد لإجازة الوفاة.

## 9 5 العطل الرسمية

يحق للموظفين الحصول على أجور كاملة عن أيام الأعياد والعطل الرسمية التي تعتمدها الحكومة رسميًا.

المادة 84 (1) من قانون العمل.	40
المادة 84 من قانون العمل.	41
المادة 87 من قانون العمل.	42
المادة 86 من قانون العمل.	43
المادتان 85-86 من قانون العمل.	44





Vegetable Market, Bardarash Camp

## 10 | الضرائب

تبلغ **ضريبة الدخل** في إقليم كردستان العراق 5 بالمئة من الدخل الشهري للأشخاص الذين يتقاضون أكثر من مليون دينار عراقي.<sup>45</sup>

## 11 | العقوبات الانضباطية

يمكن لأصحاب العمل فرض **العقوبات الانضباطية** ضد الموظفين لخرقهم لقواعد العمل كما هو متاح بصورة عامة لجميع العمال في مكان العمل.<sup>46</sup> ويضع وزير العمل والشؤون الاجتماعية قواعد تأديبية نموذجية تكون بمثابة دليل لأصحاب العمل.

وتشمل العقوبات التأديبية الإنذارات الخطية، قطع الأجر لمدة تصل إلى ثلاثة (3) أيام، وفقدان الزيادة السنوية في الأجر لمدة لا تزيد عن ستة (6) أشهر، والخصم من الأجر والفصل من العمل.<sup>47</sup> ويجب تقديم الطعون في أي عقوبات تأديبية تُفرض على العمال في محاكم العمل في غضون خمسة عشر (15) يومًا من تبليغ العامل بالعقوبة من قبل صاحب العمل. وإن أصحاب العمل مسؤولون عن إثبات أي مخالفات.

45 أنظر الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إقليم كردستان العراق، [وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إقليم كردستان العراق](#).  
46 المادة 125 من قانون العمل.  
47 المادة 126 من قانون العمل.



Hussein, Blacksmith Shop in Dohuk (Photo: Ahmed Kaka/NRC)

## 12 | الفصل وإنهاء العمل



### 12 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 مطلوبة في حالات أخرى.

ويميل قانون العمل إلى استمرار العمل، مما يجعل من الصعب على أصحاب العمل إنهاء علاقة العمل. وبموجب قانون العمل، لا يجوز **إنهاء** عقد العمل إلا في إحدى الحالات التالية:

◀ باتفاق متبادل مكتوب بين الطرفين؛

◀ عند انتهاء مدة العقد؛

◀ عندما يقرر الموظف إنهاء عقد عمل محدد المدة، بشرط إعطاء صاحب العمل إنذاراً مسبقاً قبل ثلاثين (30) يوماً على الأقل. وإذا استقال الموظف دون إنذار مسبق في أو قبل انتهاء فترة الإنذار المحددة، فيجب على الموظف أن يدفع لصاحب العمل تعويضاً يصل إلى مقدار أجره عن فترة الإنذار؛

◀ عندما يصاب الموظف بمرض يجعله غير قادر على العمل ولم يتم علاجه في غضون ستة (6) أشهر، كما هو مثبت في تقرير طبي رسمي؛

◀ عندما يصبح الموظف عاجزاً عن العمل بنسبة 75% أو أكثر ويكون غير قادر على العمل، وفقاً لتقرير طبي رسمي؛

◀ عندما تستدعي ظروف العمل في المنشأة تخفيض حجم العمل بشرط أن يتم إشعار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.<sup>48</sup>



يجوز للموظف إنهاء عقد العمل من جانب واحد دون أي إنذار مسبق في الحالتين التاليتين:

◀ عندما لا يفي صاحب العمل بواحد من واجباته المنصوص عليها في قانون العمل و/أو اللوائح و/أو اتفاقية العمل الجماعية و/أو عقد العمل الفردي؛ أو

◀ عندما يرتكب صاحب العمل جنحة أو جناية بحق الموظف أو أحد أفراد أسرته سواء داخل أو خارج ساعات العمل.<sup>49</sup>

الظروف التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل الموظف هي كما يلي:

◀ عندما يتورط الموظف في سوء سلوك جسيم أدى إلى ضرر مادي. وفي مثل هذه الحالة، يجب أن يكون صاحب العمل قد أبلغ مكتب العمل في غضون 24 ساعة من وقوع الحادث؛

◀ عندما يفشي الموظف عن سر مهني وأضر هذا الإفشاء بصاحب العمل؛

◀ عندما يفشل الموظف في أكثر من مناسبة في اتباع التعليمات المتعلقة بالسلامة المهنية، شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ويتم نشرها بشكل بارز؛

◀ عندما يكون الموظف في أكثر من مناسبة في حالة سكر واضح أو تحت تأثير المخدرات في مكان العمل؛

◀ عندما يكون الموظف قد انخرط في أكثر من مناسبة في سلوك لا يتوافق مع احترام العمل؛

◀ عندما يلحق الموظف ضرراً جسدياً بصاحب العمل شخصياً أو بممثل صاحب العمل أو المشرفين، سواء أثناء أو خارج العمل، شريطة أن يكون صاحب العمل قد أبلغ مكتب العمل بالحادث في غضون 24 ساعة من حدوثه؛

◀ عندما يرتكب الموظف جنحة أو جريمة في العمل تنطوي على توريط شخص ما أو زملائه في العمل بمشكلة وأدانتها المحكمة بحكم نهائي؛

◀ عندما يُحكم على موظف بحكم نهائي صادر عن محكمة بالسجن لمدة تزيد عن عام؛

◀ عندما يتغيب الموظف عن العمل دون مبرر لمدة عشرة (10) أيام متتالية، أو لمدة عشرين (20) يوماً غير متتالية في سنة معينة، بشرط أن يكون صاحب العمل، في الحالة الأولى، قد وضع تنبيهاً في مكان العمل خلال الأيام الخمسة (5) الأولى من الغياب وأرسل إلى المنظمة النقابية المختصة نسخة في نفس اليوم و، في الحالة الثانية، أعطى إشعار خطي للموظف في مكان العمل بمجرد تغيبه لمدة خمسة عشر (15) يوماً غير متتالية خلال سنة العمل.<sup>50</sup>

ويجب دفع الأجور المتبقية للعامل في غضون سبعة (7) أيام من نهاية عمله.<sup>51</sup>

49 المادة 37 من قانون العمل.  
50 المادة 127 من قانون العمل.  
51 المادة 48 من قانون العمل.

يجب اتخاذ إجراء ضد العمال بسبب الانتهاكات المزعومة التي يمكن أن تؤدي إلى الفصل في غضون خمسة عشر (15) يومًا من الحادث ويجب إجراء تحقيق يمكن خلاله تمثيل العامل من قبل عضو في النقابة.<sup>52</sup>

ويجب أن يتم اتخاذ قرار بفرض عقوبة الفصل في غضون خمسة عشر (15) يومًا من التحقيق ويجب أن تكون خطية ويجب إشعار الموظف بالقرار. يجوز للموظف استئناف القرار أمام محكمة العمل المختصة في غضون خمسة عشر (15) يومًا من استلام الإشعار. ويكون قرار هيئة التحكيم نهائيًا إلا في حالة الفصل التي يجوز فيها استئناف القرار أمام محكمة النقض.<sup>53</sup>

### 13 | الخلافات والاستئنافات



يحكم قانون العمل علاقات العمل. وهناك محاكم ابتدائية خاصة مخصصة للنزاعات العمالية في إقليم كردستان العراق. ويتم اتباع إجراءات التقاضي القياسية في المحاكم. ومع ذلك، تعتبر النزاعات العمالية مستعجلة إلى حد ما، وقد طورت المحاكم في العراق الفيدرالي ممارسة تأمر صاحب العمل بتزويد ملف العمل بآخر راتب، وعقد العمل، وغيرها من المعلومات قبل تحديد موعد جلسة الإستماع الأولى لتجنب استمرار التأجيلات في وقت لاحق لتقديم الأدلة. ويجب تقديم الدعاوى في غضون ثلاث (3) سنوات من وقوع الحادث.<sup>54</sup> إذا تم فصل العامل من وظيفته من قبل صاحب العمل على أساس خطأ أو سوء نية، فيجوز للمحكمة أن تأمر بإعادة الموظف إلى العمل مع دفع الأجور المترتبة له منذ وقت الفصل من العمل.<sup>55</sup>

لا تخضع النزاعات العمالية للاستئناف وتنتقل من المحاكم الابتدائية إلى محكمة النقض مباشرة.<sup>56</sup> ومن المتوقع عادةً أن يستغرق النزاع العمالي في المحكمة حوالي ستة أشهر في الظروف العادية (قبل كوفيد - 19). وكثيراً ما يتم حل النزاعات العمالية خارج نطاق القضاء.

52	المادة 128 من قانون العمل.
53	المادة 129 من قانون العمل.
54	المادة 145 من قانون العمل.
55	المادة 40 من قانون العمل.
56	المواد 137-139، والمادة 143 من قانون العمل.



Shepherd in Dohuk (Photo: Noor Taher/NRC)

## 14 | الفئات الخاصة والحماية



### القاصرين/الأحداث

14 | 1



يعرف قانون العمل **الحدث** بأنه «أي شخص لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر. ولا يجوز تشغيل الأحداث في أي عمل يمكن أن يؤدي إلى مرض مهني أو معدي أو تلوث خطير أو عمل يشكل خطراً على حياة الشخص أو أخلاقه أو صحته»<sup>57</sup>.

إن **الحد الأدنى لسن العمل** في العراق هو خمسة عشر (15) عامًا.<sup>58</sup> ويمكن للأحداث الذين بلغوا 15 عامًا أن يعملوا في العمل النهاري، ولكن ليس لأكثر من سبع (7) ساعات في اليوم. ويمكن أيضًا استخدام الأحداث الذين تبلغ أعمارهم سبعة عشر (17) عامًا في العمل الليلي والعمل الإضافي. ولا يجوز توظيف الحدث إلا إذا تم إثبات أهليته الجسدية طبيًا عن طريق شهادة صادرة عن دائرة مختصة.<sup>59</sup>

ويحق للقصر الحصول على ثلاثين (30) يومًا إجازة ويجب ألا يعملوا لأكثر من أربع (4) ساعات متتالية دون فترة راحة. ويجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجل للقصر الذين يتم توظيفهم في مكان العمل.<sup>60</sup> ويجب دفع الأجور للشباب مباشرة لهم.<sup>61</sup>

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 وأن لا توظف عمالاً آخرين.<sup>62</sup>

إن 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 كان المخطئ.<sup>63</sup> كما وسيتعرض صاحب العمل للسجن والغرامات.

57 المادة 90 من قانون العمل.

58 المادة 91 من قانون العمل.

59 المادة 91 من قانون العمل.

60 المادتان 93-94 من قانون العمل.

61 المادة 49 من قانون العمل.

62 المادة 98 من قانون العمل.

63 المادة 95 من قانون العمل.



Female Entrepreneur (Photo: Noor Taher/NRC)



يغطي الفصل الأول من الباب السادس من قانون العمل تدابير الحماية للعاملات، لكن الاستحقاقات لا تنطبق على النساء العاملات في أعمال عائلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد الأسرة الذين يخضعون لسلطة أو يعملون تحت إشراف الزوج، الأب، الأم أو الأخ.<sup>64</sup> ويحظر التمييز في ممارسات التوظيف ويحق للمرأة الحصول على إجازة أمومة (انظر قسم الإجازة) بالإضافة إلى ساعة واحدة في اليوم لرعاية الأطفال الرضع.<sup>65</sup> لا يحق للنساء العاملات في خلال فترات إجازة الأمومة الانخراط في أعمال مأجورة أو أي نشاط قد يعرض صحتها للخطر.<sup>66</sup>

يمكن للعاملات اللاتي لديهن طفل أو أكثر دون سن السادسة (6) أن يأخذن إجازة غير مدفوعة الأجر تصل إلى ثلاثة (3) أيام عندما يمرض أحد أطفالهن ويكون بحاجة إلى رعايتهم.<sup>67</sup> يحق للأم العاملة، بموافقة رب العمل، أن تستفيد من إجازة أمومة غير مدفوعة لمدة قد تصل إلى سنة كاملة بغية رعاية طفلها، على ألا يبلغ الطفل السنة الأولى من العمر.<sup>68</sup>

يجب على كل صاحب عمل يوظف نساءً أن يوفر لهن المرافق الخاصة المتعلقة باحتياجاتهن الخاصة في العمل.<sup>69</sup>

64 المادة 89 من قانون العمل.  
65 المادة 87 من قانون العمل.  
66 المادة 85 من قانون العمل.  
67 المادة 87 من قانون العمل.  
68 المادة 86 (1) من قانون العمل.  
69 المادة 88 من قانون العمل.

قد يغطي أو لا يغطي قانون العمل عمال المياومة أو المقاولون الذين يعملون لحسابهم الخاص أو العمال المؤقتون<sup>70</sup> اعتمادًا على ما إذا كانوا في «علاقة عمل» على النحو المحدد في القانون وكما تفسره المحاكم. على سبيل المثال، لا يكون السباك «موظفًا» رسميًا عندما يُطلب منه إصلاح تسرب في الحمام. وبدلاً من ذلك، فإن هناك علاقة تعاقدية بينه 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 «موظفًا» على ما إذا كان «يؤدي العمل مقابل أجر، في خدمة صاحب العمل وتحت مراقبة وإشراف صاحب العمل»<sup>71</sup>. وتأخذ المحاكم العراقية بعين الاعتبار وقائع أداء العمل والأجور المدفوعة وأي وصف للعلاقة في الاتفاقات بين الطرفين.

## 4 14 المتطوعون

يعتبر المتطوعون أشخاصًا يعملون طوعًا دون الحصول على أجر على الرغم من أنهم قد يتلقون بدلًا صغيرًا لتغطية التكاليف الأساسية مثل التنقل والطعام. ولا يوجد حظر على استخدام المتطوعين في أماكن العمل في العراق. ومع ذلك، يمكن اعتبار دفع البديل المنتظم كدليل على وجود علاقة عمل إذا كان البديل ذا قيمة ما<sup>72</sup> 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.

70 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 أشخاصًا مثل سائقي أوبر أو كريم، أو الأشخاص العاملين في مراكز الاتصال أو عمال النقل المتعاقد معهم.  
71 المادة 8 من قانون العمل.  
72 المادة 41 من قانون العمل.



Nadia, Vocational Trainee (Photo: Ahmed Kaka/NRC)

## 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 والإنتاجية.<sup>73</sup>

وتحدد وزارة العمل المهن التي سيقدم لها التدريب، ومدة التدريب لكل مهنة، والمناهج الدراسية فيما يتعلق بالمعرفة النظرية والعملية، وتطبيق معايير جودة التدريب، ونظام الامتحان والشهادات الممنوحة والمعلومات التي ستظهر على تلك الشهادات.<sup>74</sup>

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 العمل.<sup>75</sup>

ويتم تغطية المتدربين المهنيين بموجب قانون تقاعد العمال والضمان الاجتماعي، ويجب دفع مساهمات صاحب العمل إلى هيئة التدريب المهني.<sup>76</sup>

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 تقدماً جوهرياً وفقاً لتقارير التقييم الدورية.<sup>77</sup>

73 المادة 25 من قانون العمل.  
74 المادة 26 من قانون العمل.  
75 المادة 27 من قانون العمل.  
76 المادة 27 من قانون العمل.  
77 المادة 28 من قانون العمل.



Water Engineer, Bardarash Camp (Photo: NRC)

## 16 | النقابات العمالية والنقابات التجارية



يحتوي قانون العمل على أحكام تنظم النقابات وتكفل حق العمال في الانتساب والمشاركة فيها.<sup>78</sup> ويكون للهيئات التنظيمية المهنية المختلفة مثل نقابة المحامين، ونقابة المحاسبين، ونقابة الصيادلة، إلخ، قوانينها الخاصة. إنهم ليسوا جزءاً من أي مفاوضة جماعية لكنهم يقدمون لأعضائهم بعض المزايا مثل أنظمة المعاشات التقاعدية.

## 17 | العمال الأجانب



يحتاج جميع العمال الأجانب إلى تصاريح عمل وفقاً للإجراءات التي وضعتها وزارة العمل.<sup>79</sup> وبموجب القانون، يجب معاملة العمال العرب العاملين في العراق على قدم المساواة مع العمال العراقيين فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم في العمل.<sup>80</sup> ولا توجد اتفاقيات خاصة بين إقليم كردستان العراق والجمهورية العربية السورية فيما يتعلق بالعمال من كل بلد منهما.

78 المادة 6 من قانون العمل.  
79 المادة 23 من قانون العمل.  
80 المادة 7 من قانون العمل.

يجب أن يكون لدى أي شخص يريد العمل في إقليم كردستان العراق بطاقة إقامة سارية المفعول. ولا توجد قواعد خاصة للاجئين أو العمال الأجانب أو العمال الموسميين أو العمال المهرة أو غير المهرة في إقليم كردستان العراق.

## 17 2 إجراءات الحصول على تصاريح العمل

من أجل الحصول على تصريح عمل، من الضروري إمتلاك بطاقة إقامة. وفيما يلي إجراءات التقدم للحصول على بطاقة الإقامة وتصريح العمل في إقليم كردستان العراق:

- ◀ بالنسبة للعديد من الجنسيات (الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة ودول مجلس التعاون الخليجي)<sup>81</sup> تُمنح تأشيرة الدخول عند نقطة الدخول لمدة ثلاثين (30) يومًا. ويجب على الجنسيات الأخرى الحصول على التأشيرة مسبقًا. ويتطلب هذا وجود كفيل محلي وخطاب دعوة.
- ◀ سيحتاج صاحب العمل إلى تقديم خطاب رسمي إلى مكتب الإقامة لطلب الموافقة على توظيف العامل.
- ◀ يحتاج العامل بعد ذلك إلى إجراء فحص دم.
- ◀ إذا اجتاز العامل فحص الدم ونجح في المقابلة، فسيتم منحه بطاقة إقامة لمدة ستة أشهر.
- ◀ يمكن تجديد بطاقة الإقامة لمدة ستة أشهر لمدة تصل إلى عام واحد بمجرد انتهاء صلاحيتها.
- ◀ تقوم السلطات الأمنية بالتحقق من خلفية مقدم الطلب كجزء من تصريح العمل.

يجب أن تكون صلاحية جواز سفر الأجنبي ستة (6) أشهر على الأقل. ويُطلب من الأجانب الذين لا يحملون جوازات سفر من الدولة المذكورة أعلاه التقدم بطلب للحصول على تصاريح عمل قبل دخول البلاد، وهذا ممكن من خلال بوابة التأشيرة الإلكترونية لحكومة إقليم كردستان العراق.

يحق حالياً للاجئين السوريين في إقليم كردستان العراق الذين يحملون بطاقات إقامة صالحة العمل في القطاع الخاص أو لحسابهم الخاص على أساس الامر الواقع، على الرغم من هذا الحق غير منصوص عليه في اي قانون او اي إطار قانوني رسمي.<sup>82</sup>

81 وفقًا للاتحة رقم (7) لسنة 2017 الصادرة عن وزارة الداخلية في إقليم كردستان العراق وفقًا للقانون العراقي رقم 118 لسنة 1978.

82 المجلس النرويجي للاجئين، «سد الفجوة؛ من حقوق العمل للعمل اللائق للاجئين السوريين في إقليم كردستان العراق، شباط 2022». المجلس النرويجي للاجئين، تقرير سد الفجوة.

يحق للعامل الأجنبي مقاضاة صاحب العمل، وإن عدم وجود تصريح لا يبطل علاقة أو عقد العمل. لا تسأل محاكم العمل بشكل مبدئي عن الجنسية أو تصريح العمل بحكم الممارسة. ومع ذلك، في حالة انتهاك العامل الأجنبي لتصريح العمل أو متطلبات الإقامة، وتم طُرح ذلك من قبل أحد أطراف الدعوى، فقد يؤدي ذلك إلى فرض غرامات على العامل وفقاً للائحة رقم (7) لسنة 2017.

ووفقاً للمادة 18 (2) من اللائحة، في كل يوم يتجاوز الشخص مدة التأشيرة الخاصة به ولا يقوم بتقديم طلب للحصول على بطاقة الإقامة، سيتم تغريمه عشرين ألف دينار عراقي (20000 دينار عراقي). وبالإضافة إلى الغرامات، فإن الشخص (الأشخاص) الأجنبي الذين ينتهكون لوائح التأشيرة أو الإقامة، بما في ذلك تعليمات تأشيرة العمل، معرضون لخطر وضعهم في قائمة حظر الدخول (التي تحظر على الشخص الدخول مرة أخرى إلى إقليم كردستان العراق) لفترة لا تقل عن سنة واحدة (1). وبعد انتهاء فترة الحظر، قد يتم إرسال خطاب إلى وزارة الداخلية في إقليم كردستان العراق لأغراض إزالة اسم الشخص (الأشخاص) الأجنبي رسمياً من القائمة.





## موارد منظمة العمل الدولية

توفر منظمة العمل الدولية معلومات شاملة ومحدثة عن قوانين وأنظمة 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 صادق عليها العراق وروابط البحث في الدولة ذات الصلة. يتضمن الموقع أيضًا معلومات حول التقارير والمعلومات التي قدمها العراق 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](#) 

أنظر أيضاً:

◀ حكومة إقليم كردستان العراق،

[خدمات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية](#) 

## موارد أخرى مختارة:

◀ 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). 

◀ منظمة العمل الدولية، «البرنامج القطري للعمل اللائق في العراق: التعافي والإصلاح 2019-2023» (2019).  
[المجلس النرويجي للاجئين؛ سد الفجوة.](#) 

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

◀ مؤسسة راند، هانسن أم. أل. وآخرون؛ «استراتيجيات لتنمية القطاع الخاص وإصلاح الخدمة المدنية في إقليم كردستان - العراق»، الفصل الثالث، «العمل في إقليم كردستان العراق (2014).  
[إصلاح الخدمة المدنية في العراق - راند.](#) 

◀ اليونسكو، التعليم والتدريب التقني والمهني،  
[تقييم سوق العمل وتحليل المهارات في العراق وإقليم كردستان العراق \(2019\).](#) 





THOMSON REUTERS  
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس الترويجي  
للاجئين

NRC

# دليل عن حقوق العمل في إقليم كردستان العراق

التصميم و مشاركة  
AL TAMIMI & CO.