

**التنظيم القانوني للعمالة المنزلية في قانون العمل العراقي**  
أ.م.د. حنان قاسم كاظم  
الباحث عمر باسم حبيب  
جامعة تكريت - كلية القانون  
[Hanan.kasim@tu.edu.iq](mailto:Hanan.kasim@tu.edu.iq)

**مستخلص البحث:**

إن قانون العمل العراقي وسيلة لضمان حقوق العامل وصاحب العمل وصيانة كرامة الانسان و النهوض بمستواه المعيشي. وعلى الرغم من أن المشرع تدارك بعض القصور الموجودة بالقواعد القانونية المنظمة لعقد العمل ، إلا أنه لم ينظم عمل العمالة المنزلية ولم يستثنىها من احكامه، حيث ظلت هذه الفئة تعاني من الإجحاف الحقيقي وذلك بإخضاعها للقواعد العامة للعقد في القانون المدني العراقي ، الأمر الذي جعل العلاقة بين العامل المنزلي وصاحب العمل تتصف بعدم التوازن القانوني والاقتصادي، في حين نلاحظ ان منظمة العمل الدولية أكدت على أهمية العمالة المنزلية وذلك من خلال إقرارها الاتفاقية رقم 189 كأول اتفاقية تعنى بالعمل اللائق للعمال المنزليين، تلتها التوصية رقم 202 والمتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين ، وبالتالي فإن تناول موضوع التنظيم القانوني للعمالة المنزلية في قانون العمل العراقي يفرض ذاته في الوقت الراهن، خصوصا في مجتمعنا الذي قطع شوطا لا يستهان بها في مجال علاقات العمل .

**المقدمة:**

نظر لزيادة الاقبال على عمال الخدمة المنزلية في العراق بعد ٢٠٠٣ وزيادة مستوى دخل الفرد بصورة عامه و اطلاق مجتمعنا على دول العالم ودول الخليج تزايد الاهتمام والطلب على موضوع الخدم او العمال المنزليين سواء كان العمال عراقيين او اجانب و عدم وجود قواعد تنظم هذه الاعمال مما سبب نقص تشريعي يؤخذ عليه المشرع العراقي لذلك كان لابد من تنظيم هذه العلاقة لتحديد حقوق وواجبات الطرفين.

**اولا: اهمية البحث**

ان موضوع التنظيم القانوني للعمالة المنزلية في العراق له أهمية بالغة تكمن من خلال عدم تنظيم المشرع لعمل هذه الفئة من العمالة ، في حين يشكل العمل المنزلي مورد رزق للعديد من العمال المنزليين والذين يقومون بتأدية العمل المنزلي لسد رمقهم وإعانة أسرهم وهو ما يوفر لهم قدرة شرائية لها أثر ايجابي على حركة الإنتاج، وبالتالي المساهمة في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني ، الامر الذي يستدعي تحقيق الحماية لهذه الفئة من خلال تنظيم شروط العمل وحمايتهم ومنع استغلالهم .

**ثانيا: مشكلة البحث**

تكمن مشكلة الدراسة في أن قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 لم يستثنى العمالة المنزلية من أحكامه ، وبالمقابل لم ينظم عملهم في طائته ولم يسن تشريع خاص بهم مما أدى إلى ترك فراغ تشريعي في هذا المجال على العكس من قانون العمل الملغى رقم 71 لسنة 1987 الذي استثناهم بنص صريح، بالتالي يثار تساؤل بهذا الخصوص هو مدى تمكن المشرع العراقي من توفير الحماية للعمالة المنزلية ؟.

### ثالثاً: هدف البحث

تهدف دراستنا الى تسليط الضوء على حقوق والتزامات كل من العمالة المنزلية وصاحب العمل والقانون الذي يحكم هذه العلاقة، وتوفير الحماية القانونية والاجتماعية للطرف الضعيف في هذه العلاقة العقدية الا وهو العامل المنزلي.

رابعاً: خطة البحث: من أجل توضيح إشكالية هذه الدراسة سنقسم الموضوع الى ثلاثة مباحث، المبحث الاول نتناول فيه الاحكام العامة لعقد الخدمة المنزلي، اما المبحث الثاني نتناول فيه حقوق والتزامات العمالة المنزلية ، اما المبحث الثالث ندرس فيه الحماية القانونية للعمالة المنزلية في العراق.

### المبحث الاول

#### الاحكام العامة لعقد الخدمة المنزلي

ان العمل المنزلي يعتبر ظاهرة عالمية تختلف من مجتمع إلى آخر، تبعا للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وتشكل فئة العمالة المنزلية وبشكل خاص النساء والاطفال نسبة كبيرة من الفئة العاملة وخاصة في البلدان النامية، الا ان العمالة المنزلية تفتقر افتقر إلى التنظيم الامر الذي الى ضعف الحماية القانونية والاجتماعية لفترة طويلة من الزمن، وحرمانها من الحقوق الأساسية والأجور الزهيدة وطول ساعات العمل، وعليه فإن دراسة هذا الموضوع والتعرف إلى مختلف جوانبه القانونية والتنظيمية والحماية، تقتضي معرفة مفهوم عقد الخدمة المنزلي وتمييزه عن العقود المشابهة وتوضيح الية ابرامه .

### المبحث الأول

#### مفهوم عقد الخدمة المنزلي وتمييزه عن العقود المشابهة.

إن البحث في مفهوم عقد الخدمة المنزلي أمر في غاية الاهمية لما له من أثر في بيان المركز الذي يمكن من خلاله التعرف على مضمونه وكذلك التعرف على انواع العمل المنزلي وشروطه، لذلك سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب نخصص الأول لتعريف عقد الخدمة المنزلي ، ثم نتطرق في المطلب الثاني إلى شروط اعتبار العامل عاملاً منزلياً اما المطلب الثالث نتناول فيه تمييز عقد الخدمة المنزلي عن العقود المشابهة.

### المطلب الأول

#### تعريف عقد الخدمة المنزلي

ان المتتبع لمسلك بعض التشريعات واتجاه الفقه يتضح له أن كلا من التشريع والفقه لم يتطرقا إلى مسألة تعريف عقد الخدمة المنزلي، بل تم الاكتفاء بإيراد تعريف لخدم المنازل، والتعليق والشرح حولهم دون التطرق إلى مسألة تعريف العقد، وللتعرف على معنى عقد الخدمة المنزلي ينبغي علينا الوقوف بشكل واضح على المقصود بمعنى بخدم المنازل وماهي انواعها، وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين الأول نتكلم فيه معنى خدم المنازل والفرع الثاني نتناول فيه أنواع العمل المنزلي.

## الفرع الاول

### معنى خدم المنازل

لقد عرفت المادة الاولى من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ العمل المنزلي بأنه العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر و عرفت العامل المنزلي اي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام ، إما المشرع العراقي لم يعرف عقد الخدمة في المنازل في قانون العمل النافذ ولا في القانون المدني العراقي، وربما كان سبب ذلك لعدم أهمية هذا العقد حين إصدار تلك القوانين، إذ أن المشرع العراقي في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 قد اعتبر ضمناً عقد الخدمة في المنازل نوعاً من عقود العمل إلا أنه لم ينظم هذا العقد ولم ينص صراحة على سريان أحكام عقد العمل على هذه الطائفة من العقود، وإنما اكتفى بعدم استثناء العمالة المنزلية من أحكامه، أما القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 فقد أشار إلى عقد الخدمة في المنازل إذ نص على أنه " ولا تسري على العلاقة ما بين خدمة المنازل ومخدوميهم، ألا القواعد المتعارف عليها في البيئة الاجتماعية التي تؤدي فيها أمثال هذه الخدمات ما لم ينص القانون على غير ذلك"<sup>1</sup>. ومن هذا النص يتضح لنا أنها قد استثنت خدم المنازل من تطبيق أحكام هذا القانون الخاصة بعقد العمل على الرغم من كون العلاقة بين الخادم وبين مخدومه هي علاقة عمل وأشار إلى أن هذه العلاقة تسري عليها القواعد المتعارف عليها في البيئة الاجتماعية، أي العرف المحلي أو الخاص بالبيئة التي تؤدي فيها تلك الخدمة، ومثل هذا العرف الخاص يمكن أن يكون مختلفاً من مكان لآخر في البلد نفسه<sup>2</sup>.

**1- معنى خدم المنازل فقهاً:** قد تعددت التعاريف التي أوردت بشأن خدم المنازل ، فعرف بانهم "العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل، أما مباشرة بالعناية بشخصه أو بأشخاص ذويه، كالطاهي، والمربية، أو بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له، كالخادم في منزله، وسائق سيارته، وحارس مسكنه، وذلك بتأدية أعمال مادية"<sup>3</sup>، وعرفوا أيضاً بأنهم "العمال الذين يزاولون عملهم بصفة منتظمة داخل منزل معد للسكن الخاص ويغلب على أعمالهم الطابع المادي"<sup>4</sup>، كما عرف بأنه "من يكون عمله متصلاً بشخص المخدوم بحيث يمكنه الاطلاع على أسرارته وشؤونهم الخاصة ويغلب على عمله الطابع الجسماني وأن لا يقصد المخدوم من ورائه تحقيق ربح"<sup>5</sup>.

ومما تقدم نستنتج أن مفهوم خدم المنازل يشمل العمالة المنزلية التي تقوم بأعمال مادية يدوية لحساب صاحب العمل.

**2- معنى خدم المنازل تشريعاً :** حظيت العمالة المنزلية باهتمام كبير سواء على المستوى الدولي أو المستوى الوطني إذ حددت المقصود بها ، إذ عرفت الاتفاقية الدولية رقم 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين العامل المنزلي بأنه " أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام"<sup>6</sup> ، وعرفه المشرع الاردني الخادم بأنه "عامل المنزل، أو الطاهي، أو البستاني، أو من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة"<sup>7</sup>، وعرفه المشرع العماني بأنه " يعد مستخدماً في المنازل كل شخص يؤدي عملاً داخل المنزل أو خارجه ويمكنه بحسب طبيعة عمله الإطلاع على أسرار من إستقدمه، ويعد مستخدماً كل شخص يستقدم هذا المستقدم للعمل لديه وتحت إدارته وإشرافه"<sup>8</sup>، وعرف المشرع

المغربي العاملة أو العامل المنزلي بانه "العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر بإنجاز أشغال مرتبط بالبيت أو بالأسرة كما هي محدد في المادة 02 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر"<sup>9</sup>، كما عرفه المشرع التونسي بانه " كل شخص طبيعي مهما كانت جنسيته يقوم بصفة مسترسلة واعتيادية بإنجاز أعمال مرتبطة بالمنزل أو بالأسرة تحت رقابة وإدارة مؤجر واحد أو عدة مؤجرين مقابل أجر كيفما كانت طريقة خلاصه ودوريتها".<sup>10</sup>، ومما تقدم يمكننا ان نعرف العامل المنزلي بانه كل شخص طبيعي يؤدي العمل المتفق عليه بصورة دائمة يرتبط بخدمة المنزل مقابل اجر.

### الفرع الثاني

#### أنواع العمل المنزلي

ان المشرع لم يتطرق إلى الأعمال المنزلية، الا انه يمكن ان نقسمها الى الاعتناء بشؤون البيت حيث يدخل في إطارها جميع الأشغال المرتبطة بالبيت من كنس وغسل والطبخ وتنظيف وغيرها من الأعمال ، الاعتناء بالأطفال، الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه أو مرضه أو كونه من أشخاص في وضعية إعاقة، السياقة، أعمال البستنة، حراسة البيت<sup>11</sup>. وتشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو الأسرة على وجه الخصوص وتجدر الإشارة أن البوابون في البنايات المعدة للسكنى لا يعتبرون عمالة منزلية، وأيضاً حارس البيت المرتبط بعقد الشغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع . والضابط العام لتحديد مفهوم ونطاق خدم المنازل هو ان يكون العمل ملتصق بصاحب العمل بحيث يجعله مطلع على اسرار صاحب العمل واسرته هذا من ناحيه ومن ناحيه اخرى ان تكون الخدمة دائمية<sup>12</sup>.

#### المطلب الثاني

##### شروط اعتبار العامل عاملاً منزلياً

يمكن استخلاص شروط اعتبار العامل عاملاً منزلياً من خلال مفهوم عقد خدمه المنزلي وهذه الشروط هي :

أولاً: ان يعمل في خدمة صاحب المنزل: ان اساس العقد الي هو ان يكون العامل في خدمة صاحب المنزل بحيث تتوفر التبعية القانونية في علاقة العمل بحيث يكون لصاحب العمل سلطة توجيه الاوامر والرقابة على العامل .

ثانياً: ان يكون العمل بصفه منتظمة ودائمة : يجب ان تكون العلاقة بين الخادم والمخدوم منتظمة ومستمرة وعليه تخرج الاعمال العرضية التي يؤديها الخادم لصاحب المنزل من نطاق اعمال الخدم المنزلية<sup>13</sup>. ومثال على ذلك ان يتفق صاحب العمل مع شخص لتنظيف المنزل لمره واحده مقابل اجر فإن الشخص لا يعد عاملاً منزلياً كما لا يعد عاملاً عادياً وانما هو عقد مقاوله<sup>14</sup>، ولا يخضع لاحكام قانون العمل لعدم توافر عناصر عقد العمل. حيث يجب أن تكون العلاقة بين الخادم والمخدوم منتظمة ومستمرة، ومن ثم تخرج الاعمال العرضية التي قد يؤديها الخدم لصاحب المنزل من نطاق أعمال الخدمات المنزلية ، وفقاً لهذا الاتجاه فإن الاستعانة ببعض الخدم للطهي أو التنظيف لساعات محددة بصفة أسبوعية أو شهرية لا يعد من قبيل أعمال لهذا الخادم<sup>15</sup>. ويرى الباحث أنه إذا كان الخادم يؤدي العمل بصفة عارضة وغير مستمرة فإن ذلك لا يكون مبرراً لاستبعاده من دائرة عمال الخدمة المنزلية في الحالة التي يكون العمل منتظماً ومطرداً كما إذا اعتاد صاحب المنزل على الاستعانة به لخدمته في

يوم محدد أو لساعات محددة بنهاية الأسبوع أو الشهر، فالمهم وفقاً للمعيار السابق أن يؤدي العمل داخل المنزل، أما الاستمرارية التي تشترط غالباً إقامة الخادم بداخل منزل المخدم بصفة دائمة فتكون غير ذي جدوى.

**ثالثاً- ان يكون العمل من الاعمال المنزلية المادية :** يرى غالبية الفقهاء انه يجب ان يكون العمل الذي يقوم به الشخص الخادم من الاعمال المنزلية المادية حتى يعد العامل عاملاً منزلياً كأعمال التنظيف واعداد الطعام والسائق ومربية الاطفال هم عمال منازل ولا يخضعون الى قانون العمل<sup>16</sup>، ونرى ان الاعمال الذهنية تدخل من ضمن الاعمال المنزلية كالمدرس الخصوصي لسبب بسيط وهو لا يمكن ان يطبق قانون العمل عليه لانه يقوم بعمل خاص ضمن حدود المنزل . بينما يميل بعض الفقهاء إلى قصر الأعمال التي يقوم بها عمال الخدمة المنزلية على الأعمال اليدوية أو المادية فقط، مثل أعمال النظافة والطهي والرعاية وقضاء وقضاء حاجات المخدمين<sup>17</sup>، ومن ثم يرون استبعاد أي عمل له طابع ذهني من نطاق اعمالهم<sup>18</sup>، بحيث تخرج أعمال السكرتارية المنزلية، أو المدرسة الخصوصية، أو أمين المكتبة المنزلية من دائرة الأعمال التي يقوم بها عامل الخدمة المنزلية كانت تلك الأعمال وثيقة الصلة بشخص المخدم ويتمثل أساس الاستبعاد لتلك الفئات لكونه رغم الصلة الوثيقة التي قد تربطهم بالمخدم، فان عملهم لا يسمح لهم بالاطلاع على أسرار أيا من أصحاب المنزل، كما أن تنقلهم داخل المنزل تحكمه بعض الضوابط والاعتبارات، على خلاف القائمين بأعمال التنظيف أو الطهي، أو الرعاية الطبية، وبالتالي يخضعوا لأحكام قانون العمل .

**رابعاً- ان تؤدي الخدمة داخل حدود المنزل وملحقاته :** يجب ان يؤدي العمل في حدود منزل المخدم او محلات المنزل وما في حكمها كالاستراحات ، المزارع الخاصة ، حديقة المنزل فلا يعد خدم الفندق و المطاعم والبنوك عمالاً منزليين لان عملهم لا يحقق حاجة شخصية لمن يعملون لحسابه وانما يتصل بمشروعاتهم المهنية التي تستهدف تحقيق الربح وبالتالي يخضعون لقانون العمل<sup>19</sup> . يعتبر العمل الذي يؤديه العامل داخل مسكن المخدم المعد للسكنى؛ لتنعكس بذلك الخدمة المقدمة من قبل الخادم على المخدم ذاته أو على ذويه من باقي أفراد أسرته أو حتى القاطنين . ' معه داخل المنزل، وهو ما يصبغ على هذه الخدمة الطابع الشخصي أو الأسري . تخرج من عداد طائفة العمال بالخدمة المنزلية، كل شخص يؤدي عملاً لحساب المخدم خارج نطاق المنزل مثل سكرتير المكتب، أو الموظف بمحله التجاري، حيث يمكن أن يخضعوا لأحكام قوانين أخرى خاصة بهم، مثل أحكام قوانين العمل بشأن الحماية التي يكفلها للشخص العامل<sup>20</sup>، وبناء على ذلك يرى بعض الفقه أن عقد الخدمة المنزلية بين الخادم وصاحب المنزل يكون محدداً فيه مكان العمل على وجه دقيق، وبالتالي لا يجوز للمخدم تغيير مكان العمل الا بموافقة الخادم<sup>21</sup> .

**خامساً- الاجر:** يعد الاجر من ابرز الشروط لتحقيق العمل فلا عمل من غير اجر وتعتبر من الالتزامات الجوهرية التي يلتزم صاحب العمل بالوفاء بها وهي المقابل للخدمة التي يقدمها الخادم للمخدم وقد عرفها المشرع السعودي بأنها ما يحصل عليه عامل الخدمة المنزلية في نهاية الشهر مقابل العمل المتفق عليه في العقد<sup>22</sup> .

**سادساً- شروط عامة :** اضافته لما سبق من شروط لاعتبار العامل عاملاً منزلياً يمكن ان ندرج بعض الشروط وكما يلي:

1. المحافظة على اسرار صاحب العمل وعدم البوح بها والمساومة عليها .
2. مراعاة الاداب العامه والقيم السائدة في مجتمع صاحب العمل وفي الأخص احترام التقاليد الدينية والعادات والتقاليد.
3. المحافظة على اموال ومواد وممتلكات صاحب العمل واسرته.
4. عدم ترك العمل دون سابق انذار و بدون سبب مشروع.
5. الشروط العامة في العقد

6. يجب ان تتوفر الشروط العامة في العقد لكي يتم عقد خدمه المنزليه الاهليه- التراضي- تحديد الاجر - تحديد مدة العقد- ان يكون العقد مشروع وغير مخالف للقانون

#### المطلب الثالث

#### تمييز عقد الخدمة المنزلي عن العقود المشابهه

قد يتشابه عقد الخدمة المنزلي مع غيره من العقود في بعض الخصائص ولمعرفة الوصف القانوني الصحيح لابد لنا من اجراء مقارنة بسيطة في بعض المعايير لغرض ازالة اللبس الحاصل بينها وتلك العقود هي عقد المقاولة ومن ثم تمييز بين عقد الخدمة المنزلي عن الاجراء المشتغلين بمنازلهم، وكما يلي:

#### الفرع الاول

#### تمييز عقد الخدمة المنزلي عن عقد المقاولة

عرفت المادة ٨٦٤ من القانون المدني العراقي عقد المقاولة بأنه المقاولة عقد به يتعهد احد الطرفين ان يصنع شيئاً او يؤدي عملاً لقاء اجر يتعهد به الطرف الاخر. يتبين لنا من التعريف اعلاه ان كل من عقد المقاولة وعقد الخدمة المنزلي يردان على اداء عمل يلتزم به احد الاطراف في مقابل الالتزام بدفع الأجر على الطرف الاخر<sup>23</sup>، وهذا التشابه يقتضي البحث عن معيار التفريق بينها وندرج ادناه بعض المعايير للتمييز بينها

1. اداء العمل بشكل شخصي فشخصية العامل في عقد الخدمة المنزلي محل اعتبار فاذا توفى العامل انقض العقد اما في عقد المقاولة فوفاة العامل لا تنهي عقد المقاولة.
2. من حيث الحماية لاجر العامل فإن اجره مقيد بقواعد الاجره فلا يجوز الاستقطاع او عدم دفع الاجر الا بشروط اما في عقد المقاولة فأن اساس عدم الدفع هو امتناع المماول عن اداء التزامه.
3. لا يستطيع صاحب العمل في عقد المقاولة ايقاع العقاب على المماول وفق الجزاءات المدنية المقررة بنص القانون المدني بينما يستطيع صاحب العمل في عقد خدمه المنزلي ان يفرض عقوبات بأستخدام سلطنة الانضباطية.
4. المعيار الافضل في التفريق بين عقد الخدمة المنزلية وعقد المقاولة هو التوجيه والاشراف من قبل صاحب العمل ففي عقد المقاولة فلا يكون المماول خاضعاً لصاحب العمل ولا يعمل الا وفق شروط المقاولة ويكون العمل بشكل مستقل.
5. العمل بصفة الاستمرار يجب ان يكون العمل المنزلي بصفة مستمرة اما اذا كان العمل عرضياً او متقطعاً فإن العامل لا يعد عاملاً منزلياً اما عقد المقاولة فأن اساس العقد ليس المدة بل انجاز العمل المتعاقد عليه.



## الفرع الثاني

### تمييز عقد الخدمة المنزلي عن الأجراء المشتغلين بمنازلهم

عرف قانون الشغل المغربي في القسم الثاني المادة السادسة الاجير بأنه كل شخص التزم ببذل نشاط تحت تبعيه مشغل واحد او عدة مشتغلين لقاء اجر ايا كان نوعه وطريقة ادائه...<sup>24</sup> ونصت المادة ٨ من ذات القانون على يعتبر أجراء مشتغلين بمنازلهم، في مدلول هذا القانون، من توفر فيهم الشرطان أدناه، دون داع إلى البحث عن وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغلهم، ولا عن كونهم يشتغلون أو لا يشتغلون مباشرة واعتيادياً تحت إشراف مشغلهم، ولا عن كون المحل الذي يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكاً لهم أو لا، ولا عن كونهم يقدمون، إلى جانب شغلهم، كلاً أو بعضاً من المواد الأولية التي يشتغلون بها، إذا كانوا يشترون تلك المواد من مستنجز شغل ثم يبيعهونه الشيء المصنوع، أو يتسلمونها من مورد يعينه لهم مستنجز الشغل ويفرض عليهم التزود منه، ولا عن كونهم يحصلون بأنفسهم على المواد الإضافية أو لا يحصلون:

1. أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤدوا، لقاء أجر، شغلاً لحساب مقولة واحدة أو عدة مقاولات من المقاولات المبينة في المادة الأولى؛
2. أن يشتغلوا إما فرادى وإما بمعية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبنائهم غير المأجورين. أما من حيث التبعية فتبعية الخادم المنزلي تبعية قانونية لصاحب العمل أما الاجراء المنزليين فتبعيتهم تبعية اقتصادية لصاحب العمل وهذا المفهوم يوسع من تطبيق قانون العمل . ويتشابهان من حيث المحل فكلاهما محل أداء عمل ومقابل اجر فهذان الأخران عناصر جوهرية في العقد واخيرا نود ان نبين ان المشرع العراقي لم يعرف الاجراء المشتغلين في منازلهم لا في قانون العمل ولا في القانون المدني وهذا يحمل التأويل والتفسير من حيث التكيف القانوني فيمكن ان نسميه عقد مقاوله ويمكن ان يكون عقد عمل ويمكن ان يكون غير ذلك.

## المبحث الثاني

### حقوق والتزامات العمالة المنزلية

بما ان عقد الخدمة المنزلي هو من العقود الرضائية تحكمها القواعد العامة في العقود في ظل غياب التنظيم القانوني للقواعد الخاصة بالعمالة المنزلية. فيرتب حقوقاً والتزامات على طرفي العقد وان من باب المخالفة فأن حقوق العامل تعد التزامات على صاحب العمل وكما هو الحال في التزامات العامل المنزلي تكون حقوقاً لصاحب العمل، بالإضافة الى بعض الحقوق والالتزامات التي اضافها قانون العمل من خلال الحماية القانونية لطرفي عقد العمل المنزلي وعليه سنبين هذه الحقوق والالتزامات على فرعين في الفرع الاول حقوق العمالة المنزلية والتزامات العمالة المنزلية في فرع ثاني.

### المطلب الاول

#### حقوق العمالة المنزلية

ان لعامل الخدمة المنزلية حقوقاً في مواجهه صاحب العمل والتي سندرجها في هذا الفرع وكمايلي:

أولاً- الأجر<sup>25</sup> :يعد الاجر من اهم الحقوق التي يتمتع بها العامل المنزلي وتعتبر التزاماً جوهرياً لصاحب العمل فلا يتصور قيام عقد عمل من غير اجر والاجر هو كل ما يستحق للعامل على

صاحب العمل نقداً أو عيناً عمل أيا كان نوعه ومنها المخصصات والعمل الإضافي،<sup>26</sup> ويجب أن يحدد الأجر باتفاق الأطراف وأن يتعين تعييناً نافياً للجهالة وواضح بالنسبة للعامل، ويمكن أن يكون الأجر نقداً أموالاً أو عيناً، وواجب المشرع العراقي أن يتضمن عقد العمل الأجر ومن ضمنها المزايا والمكافآت<sup>27</sup> والمنحة هي مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنحة صاحب العمل إلى العامل في مناسبات معينة كالعيد، أما المكافآت فهي مبالغ من المال يدفعها صاحب العمل إلى العامل نتيجة تحقيقه لمنفعة للمشروع كزيادة الإنتاج أو تخفيض كلفة الإنتاج.<sup>28</sup> ونرا أن العامل المنزلي ومن وجهة نظرنا لا يستحق المكافأة وبالإمكان أن يستفيد من المنحة، وكذلك المخصصات التي تمنح لعامل كمخصصات العمل تحت الأرض أو العمل في ظروف الحرارة المرتفعة أو المنخفضة أو التي تسبب أضراراً صحية للعامل، ويشترط بها أن تكون زيادة حقيقية للأجر.<sup>29</sup>

ثانياً- الراحة اليومية والاسبوعية والاجازات<sup>30</sup>: يتمتع العامل بموجب أحكام القانون بفترات راحة يومية واسبوعية سنينها في صورة عامة ثم نبين أحكامها وتطبيقها على عمال الخدمة المنزلية وكما يلي:

1- الراحة اليومية والاسبوعية: يمنح العامل فترة استراحة خلال اوقات العمل بمدة لا تقل عن نصف ساعه ولا تزيد عن ساعه ويجب على صاحب العمل ان يبين هذا من خلال نشرها في لوحة اعلانات مكان العمل، وكذلك استراحة بعد انتهاء العمل مدة لا تقل عن ١١ ساعه تحسب من نهاية يوم العمل وبداية يوم العمل التالي، اما من حيث الراحة الاسبوعية فيستحق العامل مدة راحة ٢٤ ساعه متواصله وبأجر تام وغالباً ما يكون يوم الجمعة ويجوز الاتفاق على اي يوم من ايام الاسبوع.<sup>31</sup> ونرى انه حسناً فعل المشرع العراقي حينما بين ايام الراحة اليومية والاسبوعية والسبوعية وكذلك الاجازات وجعلها من النظام العام التي لايجوز الاتفاق على مخالفتها لضمان حصول العمال على استحقاقهم من الراحة<sup>32</sup>

2- الاجازات: لغرض جعل العامل عضواً فعالاً في المجتمع فقد اعطاه المشرع الحق في المشاركة في العطل والاعياد والمناسبات وكما بينا سابقاً تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها وفرض المشرع غرامه على صاحب العمل المخالف غرامه من خمسين الف الى مئة الف دينار.<sup>33</sup>

- الاعياد والعطل الرسمية: يستحق العامل اجراً كاملاً في عطله او الأعياد اما اذا تم تشغيله في هذه الايام فيستحق اجراً كاملاً مضاعفاً ويعوض يوماً آخر عن هذه الاجازة ولا تحسب من ضمن الاجازة السنوية للعامل.<sup>34</sup>

- الاجازة السنوية: يستحق العامل اجازة سنوية مدتها ٢١ يوم اذا اتم سنه من العمل في نفس العمل وللعامل التمتع بالاجارة على شكل دفعات او دفعه واحدة ويقع باطلاً كل اتفاق ينص على تخلي العامل بالتمتع بالاجازة السنوية.<sup>35</sup>

- الاجارة المرضية: يعتبر المرض الذي يصيب العامل سبباً يقعد العامل عن عمله ويمنعه من القيام به فقد عالج المشرع العراقي هذه الحالة من خلال منح العامل اجازة مرضية لمدة ٣٠ يوم عن كل سنه<sup>36</sup>، بشرط وجود تقرير طبي من جهة رسمية ومعتمدة لدى صاحب العمل.<sup>37</sup>

- اجازات اخرى: اجاز قانون العمل انواع من الاجازات تختلف عما ذكر سابقاً وقد تكون هذه الاجازة خاص بالعامل كزواجه وتكون خمسة أيام او زواج ابنه وتكون يوم واحد او وفاة احد



اقاربه وتكون خمسة ايام وكذلك بالنسبة للمرأة اجازة العدة المتوفى عنها زوجها ١٣٠ يوماً ويستحق العامل اجازة مرة واحدة لأداء فريضة الحج.

- تنظيم اجازة المرأة: تمنع المرأة العاملة مدة راحه لاتقل عن 11 ساعه لا تقل مدتها ٧ من الليل، وتحصل المرأة الحامل على اجازة حمل ووضع تكون مدتها ١٤ اسبوع في السنة ٨ اسابيع قبل الوضع و ٦ اسابيع بعد الوضع بأجر تام.<sup>38</sup> وحسنا فعل المشرع العراقي حينما اعطى العامله حقها في الاجازة وراعا ظرفها الخاص وحمل هذه الاحكام من التلاعب وجعلها من النظام العام الذي لايجوز مخالفته.

3- الراحة اليومية والاسبوعية والاجازات لعمال الخدم المنزلية: بما ان المشرع العراقي لم ينظم اعمال الخدمة المنزلية وتركها للاحكام العامه من قانون العمل فانه بالرجوع الى الاتفاقية رقم ١٨٩ نجد انه في المادة العاشرة اشارة الى ان الدولة يجب عليها ان تساوي بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل وتعويض ساعات العمل الاضافي وكذلك بين الراحة الاسبوعية هي ٢٤ ساعه خلال الاسبوع ونرى انه لا يوجد ما يمنع من تطبيق الاحكام العامه في قانون العمل على العمال المنزليين ومنها مايخص الراحة اليومية والاسبوعية على ان يتم الاتفاق على ذلك مع صاحب العمل المخدم والعامل الخادم.

**ثالثاً- الحصول على الرعاية الطبية والعمل في بيئة امانه وصحيه :** يعد العمل المنزلي عملاً اماناً من حيث المبدأ ولايرافقه مخاطر كبيرة غير ان في بعض الحالات عدم اتخاذ التدابير الوقائية تجعل هذا العمل خطر حيث يتعرضون للاصابات كحمل المواد الثقيله او العمل تحت اشعة الشمس العاليه او استعمال المنظفات التي تحتوي على مواد سامه وهذا ما اكدته الاتفاقية رقم ١٨٩ وحثت الدول على توفير بيئه امانه وصحيه لضمان سلامتهم.<sup>39</sup> وفي هذا السياق سار المشرع العراقي متماشياً مع احكام الاتفاقية ١٨٩ الزام صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله وبهذا الصدد لا يتحمل العامل اي تكاليف بما في ذلك الرعاية الطبية وتشمل تكاليف الادويه والفحوصات الطبية الدورية والتحليل المختبرية والفحوصات الاخرى.<sup>40</sup> ، وحسنا فعل المشرع العراقي عندما جعل تكاليف الرعاية الطبية وتوفير بيئه العمل من ضمن التزامات صاحب العمل ومن جانب اخر تقليل التكاليف عن العامل كونه الطرف الضعيف.

**رابعاً: حق العامل بالحصول على عقد مكتوب:** ان عقد العمل يعقد كتابياً او شفويّاً وكون المشرع العراقي لم يشترط شكلاً محدداً للعقد فان من حق العامل ان يطالب بعقد عمل مكتوب حتى لا يتقاضي بظروف ونوع العمل وبالاجر المقرر له فيجب ان يكون الاساس الذي يقوم عليه العمل سليماً ويتحقق هذا بوجود عقد ملزم للجانبين يضمن حقوقاً والتزامات متبادله لطرفي العقد وان يتضمن مكان العمل نوعه ومقدار الاجر وطريقة الدفع.<sup>41</sup> وكذلك يعتبر وسيله لاثبات العقد عند وجود نزاع بين الطرفين تثبت في الحقوق والالتزامات للطرفين.

**خامساً - مكافئة نهاية الخدمة :** هو التزام يقع على صاحب العمل مصدره القانون وسببه ما اداه العامل من خدمه لصاحب العمل ويؤدي للعامل بعد انتهاء عقد العمل والغرض منه تعويض العامل عن مساهمته بجهد فتره من عمره في خدمة صاحب العمل وتعتبر ايضاً تشجيع للعامل على ان يكون اكثر جداره في اداء عمله والاستمرار فيه وتزداد المكافئة بزيادة سنوات خدمه.<sup>42</sup> اما المشرع العراقي فبين احكام مكافئة الخدمة بقوله يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافئة

نهاية الخدمة تحسب على اساس اجر اسبوعين عن كل سنة خدمة اداها لصاحب العمل عند الحالات التي يفصل بها العامل، وتدفع على شكل ضعفي المكافأه عند اخلال صاحب العمل لاحكام القانون.<sup>43</sup>

**سادساً- حق اللجوء إلى القضاء:** يبعد اللجوء إلى القضاء حقاً من حقوق الإنسان الأساسية التي كفلها الدستور.<sup>44</sup> ومن الحقوق الملاحقة للإنسان التي لا يجوز التنازل عنها وان الاتفاق على عدم اقامة الدعوى في موضوع بحثنا هو اتفاق باطل لانه مخالف للنظام العام وهذا ما اكدته منظمة العمل الدولية في المادة ١٦ من الاتفاقية ١٨٩<sup>45</sup> وقد اشار اليها المشرع العراقي في قانون العمل حيث بين للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من اشكال العمل الاجباري او التمييز او التحرش في الاستخدام والمهنية.<sup>46</sup> وحسنا فعل المشرع العراقي عندما جعل من الدعوى العمالية دعوى مستعجلة وكذلك الاعفاء من رسوم التقاضي اذا يعفى العامل المدعي من دفع رسوم الدعوى وفي جميع مراحل التقاضي.

**سابعاً- الاستفادة من برنامج التدريب المهني وتأسيس النقابات والانتماء اليها:**<sup>47</sup> يقصد بالتدريب المهني وضع المعلومات النظرية موضع التطبيق على الميدان في الواقع العملي وهدفها رفع مستوى العمال وكفائتهم وتطورهم وتزويدهم بالخبرات.<sup>48</sup> اما بخصوص النقابات فلم يعرف المشرع العراقي في قانون العمل والنقابات هي جمعيات للعمال تمثل مصالح العمال على مستويات مختلفة ويمكن ان تقدم المشورة وكان اولى على المشرع بيان كيفية تأسيسها والانضمام اليها.

**ثامناً- الاضراب:**<sup>49</sup> لم يعرف المشرع العراقي في قانون العمل الاضراب ولكن اشار له في حقوق العامل والاضراب هو التوقف الجماعي للعمال عن العمل لفترة مؤقتة لاجبار اصحاب العمل على تلبية مطالبهم المهنية المشروعة وفقاً للقانون.<sup>50</sup> والغاية من الاضراب هي تحقيق مطالب العامل المتعلقة بتحسين شروط العمل وظروفه او قد يكون اعتراض على عدم تلبية صاحب العمل احد مطالب العمال المشروعة او التأخير في صرف مستحقاتهم.

**تاسعاً- حق العامل في اختراعاته:** الاختراع هو الوصول الى الطريقة او الوسيلة الجديدة في اساليب الانتاج يترتب عليه تقدم في الانتاج او تحسين مستوى نوعيته. ان قانون العمل النافذ لم يعالج مسألة الاختراع بل ترك الامر لاحكام القانون المدني.<sup>51</sup> نجد انه قسم اختراعات العامل الى ثلاثة اقسام **اولا** الاختراع الحر وهو الذي يتوصل اليه العامل في وقته الخاص وادواته الخاصة وبذلك يكون للعامل الحق الادبي والحق المالي، وثانياً اختراع الخدمة وهو الذي يتوصل اليه العامل خلال عمل مخصص بادوات وامكانيات صاحب العمل فيكون الحق الادبي للعامل اما الحق المالي فيكون لصاحب العمل وثالثاً الاختراع العرضي وهذا النوع يتوصل اليه العامل اثناء وقت العمل ومكائن العمل دون ان يكون العامل مكلف بالاختراع ويكون الحق الادبي للعامل والمالي لصاحب العمل.<sup>52</sup>

## المطلب الثاني

### التزامات العمالة المنزلية

يترتب على ابرام عقد الخدمة المنزلية مجموعة من الالتزامات الجوهرية على عامل الخدمة المنزلي وهي مقابلة للحقوق الممنوحة له وهذه الالتزامات يكون مصدرها القانون او الاتفاق وقد يكون عرفاً حسب طبيعة الالتزام والتي سنبين تفصيلها وكما يلي:

**أولاً- اداء العمل :** ان يلتزم العامل بالقيام بالعمل المتفق عليه في العقدة بحيث لا يحق لصاحب العمل ان يكلف العامل بعمل غير الذي تم الاتفاق عليه وان يؤدي العمل في امانة واخلاص وهذه تعتبر من مرتكزات العمل المنزلي<sup>53</sup> وفي هذا السياق اورد قانون العمل النافذ بعض المسائل نوردها في ادناه

- الطابع الشخصي للعامل ان اداء العمل يجب ان يكون ذو طابع شخصي للعامل لان شخصية العامل محل اعتبار وهذا ماكدته المشرع بعبارة ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به<sup>54</sup>.

- ان يبذل العامل في اداء عمله ما يبذله الشخص المعتاد وهذا المعيار يفرض على العامل ان يبذل جهد وحرص الشخص المعتاد متوسط الحرص بحيث لا ان يكون حريصاً جداً ولا يكون متهاون في عمله بل وسط بينهما<sup>55</sup>.

**ثانياً- اطاعة اوامر صاحب العمل :** ان من الالتزامات الرئيسية على العامل المنزلي هو اطاعة اوامر صاحب العمل واساس هذا الالتزام هو الرابطة التبعية بين صاحب العمل والعامل جراء عقد الخدمة المنزلي الذي يعمل فيه العامل تحت ادارة واشراف صاحب العمل وهذا مانظمه المشرع العراقي في القانون المدني العراقي<sup>56</sup> بقوله " يا يأتزم العامل باوامر العمل". وعليه يجب ان تكون سلطة صاحب العمل متعلقة في العمل فلا يجوز ان تكون سلطته على حياته الشخصية، وكذلك ان تكون الأوامر غير مخالفه للقانون والنظام العام، وان يكون العمل غير خطر على حياة العامل.

**ثالثاً- المحافظة على اسرار صاحب المنزل :** ان الصلة المباشرة لعامل المنزل من رب العمل وافراة واسرته، تنبج له فرصة الاطلاع على حياتهم الخاصة فان على العامل الحفاظ على اسرار صاحب العمل واسرته وعدم افشائها لان هذا الالتزام جوهرية الثقة<sup>57</sup> وحسنا فعل المشرع العراقي<sup>58</sup> في ادرج هذا الالتزام ضمن التزامات العامل وفي رأينا ان هذا الالتزام يبقى ملاحق لعامل الخدمة المنزلي ليس فقط اثناء فترة العقد وانما بعد انتهاء عقد الخدمة المنزلي لا يمكن للعامل افشاء الاسرار التي اطلع عليها.

**رابعاً- المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وادوات العمل المسلمه له :** يلتزم العامل المنزلي عند تأدية عمله المتعاقد عليه ان يحرص على المواد المسلمة اليه او التي في عهده وفقاً لمبدأ الامانة والإخلاص في تأدية العمل<sup>59</sup> وهذا ما اشار اليه المشرع العراقي في القانون المدني وقانون العمل النافذين<sup>60</sup> ولكن المشرع في قانون العمل كان ادق واوسع من القانون المدني في ذكره مصطلح وعدم الاحتفاظ لنفسه باي سجلات او سندات او اوراق تخص العمل، والسبب في ذلك يعود الى احتمال استخدام هذه الوثائق من اجل ابتزاز صاحب العمل.

#### خامساً- التزامات عامة

1. الالتزام بموعد الحضور والانصراف. ان عدم حضور العامل الى مكان العمل يعد اخلافاً بالتزاماته وخسارة لصاحب العمل في عدم الحصول على استفادته من العامل وهذا ما نص عليه قانون العمل العراقي.<sup>61</sup>
2. ان لا يحضر الى العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات ، وفي هذه الحالة سيكون العامل فاقداً للادراك وهذا الامر يجعل منه شخصاً خطراً على نفسه وزملائه وبالتالي عدم استفادة صاحب العمل من خدماته وهذا ما أكد عليه المشرع العراقي.<sup>62</sup>
3. ان لا يحمل سلاحاً في مكان العمل. ان خطر حمل السلاح في محل العمل ممكن ان يشكل خطراً على زملائه في العمل ويزعزع حالة استقرارهم وشعورهم بالطمأنينة.<sup>63</sup>
1. عدم التمارض بقصد التخلص من العمل<sup>64</sup> ويقصد به به في هذه الحالة هو ان يكون العامل ذو صحة جيدة ولا يعاني من اي مرض ولكنه يدعي بالمرض مما يضطر صاحب العمل منحه إجازته وهذا يؤثر على صاحب العمل والعمل في المجمل.
2. عدم استقبال اين شخص في مكان العمل<sup>65</sup> لان مكان العمل هو مخصص لاداء الاعمال المكلف بها العمل وليس مكان للزيارة او اللقاء ما يأخر العامل في انجاز العمل المكلف به وبالتالي التأثير على صاحب العمل ، وفي نفس السياق ما اشار اليه المشرع العراقي في قانون العمل بخصوص عدم عقد اجتماعات داخل مكان العمل الا بموافقة صاحب العمل والجهة النقابية المختصة.<sup>66</sup>
3. ان لا يؤدي عملاً للغير في ساعات العمل<sup>67</sup> هذا الالتزام طبعي كون جوهر عقد العمل هو اداء العمل فلا يجوز للعامل ان يترك العمل في سبيل القيام بعمل للغير.

سادساً- احترام العادات والتقاليد: تظهر أهمية هذا الالتزام في شكل خاص في حالات عاملات المنزل الاجنبيات فهن بالغالب من مجتمعات ذات قيم وتقاليد تختلف عن تقاليد صاحب العمل ، لذا واجب عليها احترام العادات والتقاليد في مجتمع رب العمل واسرته،<sup>68</sup> ولم يتطرق المشرع العراقي الى هذا وبالإمكان ان يحكمها العرف والعادات والتقاليد في مجتمعنا.

سابعاً- عدم ترك العمل : يجب على الخادم عدم ترك منزل المخدم دون علمه لاي طارئ فيجب ان يكون رب العمل على علم او بموافقته<sup>69</sup> ونظم المشرع العراقي في قانون العمل موضوع ترك العمل وجعله اخر اسباب انتهاء عقد العمل الذي الزم العامل الذي يرغب بتقديم استقالة اخطار رب العمل قبل ٣٠ يوم<sup>70</sup>، وكان الاولى على المشرع ذكرها في مواد التزامات العامل.

#### المبحث الثالث

#### الحماية القانونية للعمالة المنزلية في العراق

تشكل العمالة المنزلية في العراق شريحة لا بأس بها لذا ينبغي رعايتها وتقديم كافة السبل لحمايتها، لاستمرار نشاطها وعلى كافة النواحي، الاقتصادية والاجتماعية والصحية، وقد اهتمت اغلب التشريعات لحماية هذه الطبقة، ومن ضمنها العراق وخاصة في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، الذي بين القواعد والاحكام التي نصت على حمايتها وهذه الحماية تشمل الرعاية الاجتماعية والصحية، والضمان الاجتماعي، والحماية من الاصابات وحتى من شروط العمل، وكل هذا من اجل الوصول الى الغاية والهدف وهو حصول العامل المنزلي على العمل اللائق، وبناءً على ما سبق سنقسم دراستنا في هذا المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الاول دور

تفتيش العمل والقضاء في تسوية نزاعات العمال المنزليين اما المطلب الثاني نتناول فيه الحماية الاجتماعية للعمالة المنزلية في العراق.

### المطلب الاول

#### دور تفتيش العمل والقضاء في تسوية نزاعات العمال المنزليين

ان مجرد تشريح القانون - قانون العمل - الذي يضمن حق العامل وسلامته الصحية والمهنية وحماية الاجر الخ غير كافي، بل لابد من متابعة تطبيقها على ارض الواقع وهذا لا يتحقق الا بقيام اجهزة ادارية وفنية متخصصة في مجالات العمل كافة تتولى مهمة التفتيش والرقابة على تطبيق احكام قانون العمل، وعليه سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول تفتيش العمل ونبحث في الثاني دور القضاء في تسوية نزاعات العمال المنزليين.

### الفرع الاول

#### تفتيش العمل

ويقصد به مجموعة من الاجراءات التي يتخذها المفتش من اجل الوصول الى الحقيقة، وهو اجراء تقوم به السلطة المختصة بحثاً عن دليل لأثبات وقوع مخالفه معينه <sup>71</sup>، اما التفتيش في نطاق قانون العمل فهو الإدارة التي تقوم بتنفيذ القانون ووضعه موضع التطبيق، او هو فعل التحقيق الذي يقوم به مسؤول العمل في مكان العمل للتأكد من ان اعمال صاحب العمل تتوافق مع قوانين العمل <sup>72</sup>. نصت المادة 129 من قانون العمل العراقي على جملة من صلاحيات لجان التفتيش سنحاول تلخيصها وفق ما يأتي:

1. حق للجان التفتيش الدخول الى الأماكن الخاضعة للتفتيش ودون سابق انذار وفي أي وقت ليلاً او نهاراً.

وهنا يتبادر للأذهان السؤال التالي هل يحق للجان التفتيش الدخول الى المنازل في أي وقت ودون سابق انذار فيما يخص العمالة المنزلية؟

والجواب هنا ان الاتفاقية الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين تناولت هذه المسألة بحذر عندما وضعت صياغة مقبولة الى حد ما، حيث تنيح للدول الأعضاء إمكانية القيام بمهام التفتيش على ان تضع كل دولة عضو تدابير لتفتيش العمل والانفاذ والعقوبات مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المنزلي وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية، وتحدد هذه التدابير بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول الى منزل الاسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة <sup>73</sup>، من خلال ما تم ذكره يتبين ان الاتفاقية الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين قد جعلت الخيار للتشريع الوطني في تحديد اليات اجراء التفتيش ونظامه مع مراعاة خصوصية المسكن واحترام الحياة الخاصة ومن هذا المنطلق نرى ان حاجة المفتشين للدخول بحرية الى مكان العمل وبين مبدأ خصوصية الاسرة والمنزل والحياة الخاصة تمثل مسألة شائكة بالنسبة الى إدارات تفتيش العمل في حال العمال المنزليين.

ويرى الباحث ان دخول المفتشين الى المنازل يكون عن طريق احدى الحالتين:

- أ- وجود شكوى من العامل المنزلي او من قبل صاحب العمل.
- ب- في حالات الاشتباه فيمكن صدور اذن من القضاء بتفتيش المنزل كما في الحالات التي يشتبه بوجودها كالعامل الجبري او اتجار البشر او الاعتداء الجسدي.



2. اجراء أي فحص او استفسار للتأكد من عدم وجود مخالفه لأحكام القانون ويشمل ذلك التحقيق مع صاحب العمل والعامل والتأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة قانوناً.
3. زيارة مكان العمل للتأكد من الأمور التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية على ان يتم التعاون بسرية تامة مع شكاوى العمال وعدم التصريح لصاحب العمل عن أسباب الزيارة.
4. اعداد تقرير مفصل عن الزيارة التفتيشية تتضمن خلاة من المخالفات والتوجيهات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق صاحب العمل.
5. يحال صاحب العمل المخالف للقانون والتوجيهات الصادرة عنه بموجب تقرير لجنة التفتيش الى محكمة العمل او المحكمة الجنائية حسب أحوال المخالفة.
6. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر او غرامة لا تقل عن 100 ألف دينار ولا تزيد عن 500 ألف دينار كل من يمنع لجان التفتيش من أداء عملها.
3. اخذ نماذج من مكان العمل لغرض تحليلها تتعلق بالصحة والسلامة المهنية وان يبلغ صاحب العمل او من يمثله في الادارة بذلك <sup>74</sup>، يلاحظ أن لجان التفتيش قد تواجه مخالفة صاحب العمل لأحكام قانون العمل والقوانين والتعليمات الملحقه به، التي قد يمكن التصرف ازاءها على وفق آلية محددة بإنذار صاحب العمل والزامه بإزالة المخالفة والا يحال الى المحاكم المختصة بشكل يتطلب أخذ وقت عندما تكون هذه المخالفة لا تمثل خطراً على حياة العمال او سلامتهم، بمعنى يمكن تأجيل العقوبة بإمهال صاحب العمل، الا إن الصلاحيات الحقيقية التي منحها المشرع العراقي للجان التفتيش تتمثل في وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة عمال المشروع تتمثل:
- أ- اتخاذ الإجراءات الحاصلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل إمهالاً كما في ذلك توقيف العمل كلياً أو جزئياً أو اخلاء مكان العمل.
- ب- للوزارة وبناءً على تقرير لجان التفتيش أن تقرر لغلق مكان العمل أو إيقاف عمل آلة أو أكثر إذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية أو في حالة أخرى منع لجان التفتيش المختصة من دخول أماكن العمل أو حتى زوال سبب الغلق أو الإيقاف بعد انذاره بإزالة المخالفة.
- ج- يستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب الحالتين السابقتين كامل أجورهم عن مدة الأغلاق أو التوقف.
- د- يحال صاحب العمل لمحاكم العمل المختصة أو للمحاكم الجنائية بناء على المخالفات السابقة وتقرير لجان التفتيش وبموجب كتاب من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بخصوص ذلك <sup>75</sup>.
4. اعداد تقرير مفصل عن كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق صاحب العمل والمخالفين <sup>76</sup>، تقوم اللجنة بعد انتهاء عملية التفتيش في مكان العمل بإعداد تقرير عن الزيارة ويرفع الى الوزير الذي يوجه انذار الى صاحب العمل المخالف فاذا لم يلتزم بهذا الانذار يحال الى المحاكم المختصة، ويعد تقرير اللجنة دليلاً في المحكمة ضد صاحب العمل. ومما تجدر الإشارة اليه انه في حالة امتناع صاحب العمل او من يمثله من منع لجنة تفتيش العمل الى مكان العمل والقيام بواجباتها، فإن القانون قد عاقبه بالحبس لمدة لا تقل عن شهر واحد او بغرامه لا تقل عن مئة الف ولا تزيد عن خمسمائة الف <sup>77</sup>.



ونرى في هذا الصدد ان المشرع حدد مدة لا تقل عن شهر كعقوبة على من يمنع لجنة التفتيش دون الحد الاعلى للعقوبة وكان الاولى على المشرع ذكرها ونقترح ان تكون ثلاثة اشهر. وكذلك وجود مصطلحين متشابهين في القانون وهو ما ورد في المادة ١٢٧ يتولى قسم تفتيش العمل المهام الآتية، وما ورد في المادة ١٢٩ مصطلح المهام وكان الاولى على المشرع استبدال مصطلح المهام في المادة ١٢٩ بمصطلح الصلاحيات.

ويرى الباحث ان التفتيش وتطبيقه على العمالة المنزلية هو امر غاية في الاهمية لما يتعرض له العمال المنزليين من ضعف في الحقوق واستغلال، ويفضل كما بينا سابقاً وضع الية سهلة غير معقدة وسريعة لغرض استقبال شكاوى العمال المنزليين بما يضمن لهم الحصول على العمل اللائق.

### الفرع الثاني

#### دور القضاء في تسوية نزاعات العمال المنزليين

ان علاقة العمل تثير عدة اشكالات سواء اثناء سريانها، او تنفيذها او انتهائها، وقد تؤدي الى توتر العلاقات بين صاحب العمل والعامل المنزلي، والمقصود بالمنازعة الفردية للعمل كل خلاف يدور حول مسألة لها علاقة بالعمل المنزلي بين العامل المنزلي وصاحب العمل، وبالتالي هنالك اخلال بحقوق والتزامات احد الطرفين<sup>78</sup>، اما قانون العمل فقد عرفها بانها اي نزاع ينشأ بين عامل او مجموعة عمال او منظمة عمال او مجموعة منها من جهة صاحب العمل او مجموعة منهم حول حقوق قائمة تتمثل بأحكام هذا القانون او القوانين النافذة الاخرى، الخاصة بالعمل والعمال او حول قضايا تتعلق باليات التطبيق، او نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام او اعتماد شروط استخدام جديدة<sup>79</sup>.

ونرى ان هذا التعريف الذي أورده المشرع هو تعريف مبالغ به و موسع وكان الاجدر به ترك التعريف او تعريفه بصورة ابسط من ذلك كان يكون خلاف بين صاحب العمل والعامل او مجموعة من العمال بشأن العمل او شروطه. وكذلك فان القضاء هو المدافع والفيصل لحقوق المواطنين، وهو حامي الحقوق في علاقة العمل، وهو المختص في منازعات العمل، وعليه سنبحث في هذا الفرع عن المحكمة المختصة في النظر في منازعات العمال والية التقاضي فيها.

أولاً- محكمة العمل : ان نشوء خلاف بين العامل المنزلي وصاحب العمل تستدعي عرض الموضوع على القضاء للبت فيه، احقاقاً لحقوق الطرف المتضرر واحقاقاً للسلم الاجتماعي، لقد اسند القانون مهمة النظر في المنازعات العمالية الفردية الى محكمة التي اسمها محكمة العمل وتشكل برئاسة قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الاعلى وبناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف<sup>80</sup>، وتشكل محكمة العمل في كل محافظة بمعدل محكمة واحدة او اكثر عند الحاجة حسب كثافة سكان المحافظة على ان لا تقل عن محكمة واحدة ويكون قرارها قابل للطعن<sup>81</sup>.

ومما تجدر الاشارة الية ان محكمة العمل تعد محكمة موضوع وليس محكمة تحقيق، اذا قضت محكمة التمييز الاتحادية بهذا المعنى، ان تشكيل محكمة العمل بموجب م ١٦٥ تعد محكمة موضوع وليس محكمة تحقيق حيث ان الذي يتولى التحقيق مع صاحب العمل او العامل هي لجان التفتيش المشكلة وفق المادة ١٢٨ عمل، حيث يقوم بأعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصه عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الاجراءات القانونية بحق المخالفين<sup>82</sup>.

ثانياً- اختصاصات محكمة العمل : ان هذه الاختصاصات قد اوردها المشرع العراقي في قانون العمل عند نشوء خلاف بين عامل الخدمة المنزلي وصاحب العمل، فيتم بالطعن أمام محكمة العمل وهذه الاختصاصات كما يلي:

1. الدعاوى والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي والتشريعات الأخرى.

2. القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها، وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص المحكمة البدء بها.

وحسنا فعل المشرع العراقي حينما احال الدعاوى الخاصة بالعمل الى محكمة البدء، وذلك من اجل الاسراع من النظر في الدعوى، ولكن قد يساء تطبيق هذا الامر ويبقى الاعتماد على محكمة البدء ويترك تشكيل محكمة العمل خصوصاً في المحافظات العراقية.

3. الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها<sup>83</sup>. ان الاختصاص المدني للمحاكم العمل بكافة الدعاوى العمالية التي ذكرها المشرع العراقي على سبيل المثال لا الحصر، وان الاختصاص المدني لمحاكم العمل يتضمن الاختصاصين الآتيين:

أ- اختصاص الحكم بالبطالان الموضوعي، الذي اشارة اليه المادة ١٤/ثانياً من قانون العمل بخصوص تنازل العامل عن اي حق من حقوقه، فهذا النص يمنح محكمة العمل ببطالان اي شرط او اتفاق يضر بمصلحة العامل المنزلي، سواء قبل العامل بهذا الشرط ام لم يقبل<sup>84</sup>.

ب- سلطة تقرير البطلان الإجرائي لقرار صاحب العمل، ومن ضمنها انتهاء خدمة العامل المنزلي - خلافاً لما ينص عليه قانون العمل - وبهذا المعنى قضت محكمة التمييز بإحالة هكذا مواضع لمحاكم العمل حسب الاختصاص، وهي مختصة بالتعويض وقد اشار الى ذلك قانون العمل<sup>85</sup>، وكذلك النظر بالاختصاص الجزائي<sup>86</sup>.

ثالثاً- آلية تقديم الشكوى والطعن بقرارات محكمة العمل: بين المشرع العراقي في قانون العمل طرق تقديم الشكوى والطعن بالقرار الصادر من محكمة العمل، وهذا ما سوف نبينه تباعاً

### 1. آلية تقديم الشكوى

ان تقديم الشكوى والاعتراض على الاحكام والقرارات الصادرة من صاحب العمل بحق عامل الخدمة المنزلي، فأعطى قانون العمل الحق لكل عامل اللجوء الى محكمة العمل وتقديم شكوى وعلى المحكمة الفصل في النزاع خلال مدة ٣٠ يوم من تاريخ تقديم الشكوى<sup>87</sup>، ومضمون الشكوى ممكن ان يتضمن تعرض العامل المنزلي الى العمل الجبري او التمييز او التحرش .. الخ. ومما تجدر الإشارة اليه عند تقديم المدعي - العامل المنزلي - شكوى الى محكمة العمل يجب ان تقدم عريضة دعواه بنسخ بقدر عدد المدعي عليهم - صاحب العمل - والادلة والمستندات التي يستند اليها وتقوم المحكمة بتبليغ المدعي عليه، ولا تقبل الدعوى اذا لم ترفق المستندات والصور، وتعتبر الدعوى قائمة من تاريخ الاعفاء من الرسم<sup>88</sup>.

### 2. الطعن بقرارات محكمة العمل

ادرج المشرع العراقي في قانون العمل تشكيل هيئة اطلق عليها هيئة قضاء العمل تختص بالنظر في الطعون المنصوص عليها في قانون العمل وتشكل بقرار من مجلس القضاء الاعلى هيئة ثلاثية في محكمه التمييز تسمى هيئة قضاء العمل<sup>89</sup>، ان الاعتراض على الحكم الصادر من محكمة العمل قابل للطعن بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي خلال مدة ١٠ ايام من اليوم

التالي لتبليغه، وايضاً عن طريق اعادة المحاكمة خلال مدة ٣٠ يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه أمام هيئة قضاء العمل<sup>90</sup>. وبهذا فإن المشرع العراقي في قانون العمل قد حصر طرق الطعن بأحكام محكمة العمل فجعلها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي واعادة المحاكمة والتميز<sup>91</sup>. وهناك قرارات قبلت مبدأ العقد التصحيح عند توفر الاسباب المشار اليها في قانون المرافعات المدنية<sup>92</sup>.

رابعاً- اجراءات التقاضي الخاصة بالعمال المنزليين: لتحقيق الهدف الأسمى في قانون العمل العراقي النافذ، والمتمثل بحماية الطبقة الضعيفة العمال المنزليين من خلال مظاهر متعددة وذلك بالنص على النظر في الدعوى العمالية على وجه السرعة وجعلها من الدعاوى المستعجلة، وكذلك الإغفاء من الرسوم القضائية وهذا ما سنبحث به وفق الآتي:

### 1. الإغفاء من الرسوم القضائية

خص المشرع العراقي دعاوى العمال بتسهيلات خاصة بإغفاء العامل المنزلي إذا ما لجئ لإقامة دعوى فانه يعفى من دفع الرسوم القضائية، ويعد ذلك من الاستثناءات القليلة التي نصت عليها التشريعات العراقية، ويشمل الإغفاء جميع مراحل التقاضي من دون أن يشترط فيه قرب الكسب، لأن العامل المنزلي الذي يرفع الدعوى يعفى من دفع تلك الرسوم بوصفه الطرف الضعيف، فهو لا يستطيع على الأرجح دفع تلك الرسوم وهذا يعد ضماناً خاصاً للعامل المنزلي، والأخذ بالمفهوم الواسع لمصطلح العامل فيشمل العامل سواء أكان وطنياً ام اجنبياً، كذلك لا يقتصر الإغفاء على رسوم محكمة الدرجة الأولى وانما يمتد الى جهة الطعن محكمة التمييز الاتحادية أي جميع مراحل التقاضي، سواء كانت مستندة الى قانون العمل أو قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وأي قانون آخر يمنح العامل حقاً يدخل في الاختصاص النوعي لمحكمة العمل، كما أن الإغفاء من الرسوم القضائية يمتد الى ورثة العامل بعد وفاته، وان لم ينص القانون على هذا الامتداد وذلك بالرجوع الى الحكمة التشريعية من الإغفاء التي تتمثل في تخفيف عن كاهل العامل وتمكينه من الحصول على حقه حتى لا يفقد حقه بسبب فقده، لذلك فإن الحاجة إلى الإغفاء بالنسبة للورثة أكثر إلحاحاً للحصول على ما يستحقه العامل المتوفي<sup>93</sup>.

### 2. الفصل في الدعوى على وجه الاستعجال.

تستهدف دعوى العمل حماية العامل المنزلي بالدرجة الأولى، فالطريق العادي للتقاضي تعد بطيئة تحتاج الى وقت طويل، لا سيما إذا كان الخصم له مصلحة مباشرة في المماطلة وتأخير الدعوى، لذا حرصاً من المشرع نص على سرعة البت بها وقد روعي في ذلك أن العامل المنزلي يعتمد على أجره بصفة أساسية في معيشته اليومية مما يعني عدم امكانية انتظار بطاء الدعاوى العادية<sup>94</sup>. وأن هدف المشرع على أية حال واضح من استخدام العبارات أعلاه هو لفت نظر المحكمة على ضرورة حسم الدعوى العمالية بالسرعة الممكنة، من دون ان تمثل العبارات المستخدمة اصطلاحاً قانونياً، بل ان الغاية منها هي التنبيه إلى أهمية السرعة في الدعوى العمالية، فقد اوجب قانون العمل النافذ على محكمة العمل البت في دعاوى النزاع العمالي بالسرعة الممكنة، والتأجيل في هذه الدعوى لا يكون الا في حالة الضرورة القصوى.

بعد ان فصلنا دور القضاء في تسوية نزاعات العمال المنزليين نود في هذا الصدد طرح تساؤل وهو كيف يقدم الحدث شكوى لدى المحكمة؟ من المعروف انه لا يجوز للحدث الذي اتم

الخامسة عشر ولم يتم الثامنة عشر من عمره، ان يكون طرف مدعي امام القضاء ونرى انه يجوز اذا كان ابوه يمثل في ذلك او من كان والي او وصي عنه.

#### المطلب الثاني

#### الحماية الاجتماعية للعمالة المنزلية في العراق

ان العمل اللائق هو اساس العيش الكريم الذي يسعى العامل المنزلي للحصول عليه، فالحماية الاجتماعية هي حق من حقوق الإنسان تضمن للجميع الحصول على الرعاية الطبية والسلامة من الاخطار وحماية الاجر، وتقديم الكفالة الالزامية عند المرض او الاصابة، وكذلك الحال بالنسبة للمرأة الحامل وفي حالة الامومة، والاهم في رئينا انها تؤمن راحة البال للعامل المنزلي وتمنحه الأمل بمستقبل أفضل، وبهذا الصدد جاء الاعلان العالمي لحقوق الانسان، وتعد الحماية الاجتماعية اهم المكونات التي لا يمكن الاستغناء عنها في تركيبة العدالة الاجتماعية، فهي تأتي في مقدمة الأولويات التي تسعى لها جل المجتمعات الانسانية باعتبارها الية تدمج مبادئ المساواة الاجتماعية وحقوق الانسان لتطويع وتحسين الرفاه العام للمجتمع بصورة عامة، وللعامل المنزلي بصورة خاصة، وتعرف الحماية الاجتماعية بأنها مجموعة الاجراءات التي تتخذها الدولة ضد الفقر الاجتماعي والخسائر الاقتصادية، وقياسياً على ذلك تعرف الحماية الاجتماعية للعمالة المنزلية بأنها الاجراءات والتدابير الهادفة الى حماية العامل المنزلي من مخاطر الأمراض ومخاطر العمل والصحة وحوادث العمل، والاستفادة من التعويض لجبر الضرر.

#### الفرع الاول

#### الحماية الاجتماعية الوقائية للعمالة المنزلية في العراق

ان صدور قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يعد ضماناً لحقوق العمال بصورة عامة، والعمالة المنزلية بصورة خاصة، وان المعروف ان الحماية الاجتماعية الوقائية هي تدابير وقائية سابقة، لحفظ صحة وسلامة وكرامة العامل المنزلي، فقد كفل الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ هذه الحقوق، وصادق على عدة اتفاقيات من اجل هذا الموضوع وحمايته.

**اولاً: التدابير الوقائية لحفظ صحة وسلامة العمالة المنزلية في العراق** يتوجب على صاحب العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ صحة وسلامة العمال المنزليين وبالمقابل الزم المشرع في قانون العمل، العامل المنزلي باتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية وكذلك افرد احكام بشأن صحة وسلامة العاملة المنزلية وهذا ما سنبينه تباعاً وكما يلي:

**1- الجهة المختصة بالصحة والسلامة المهنية:** اعطى المشرع العراقي في سبيل مراقبة تنفيذ شروط الصحة والسلامة المهنية الى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، مهمة نشر ثقافة السلامة وحماية العمال في موقع العمل من الأمراض المهنية، واصابات العمل وبالتعاون مع اصحاب العمل والعمال، وتكون الوزارة هي المسؤولة عن هذا المركز من خلال اعداد سياسة وطنية، تحدد وتقوم مخاطر العمل مع وجوب مراعاة بيئة العمل، ومراقبة العوامل المؤثر على صحة وسلامة العامل المنزلي بما في ذلك اماكن المبيت والاكتشاك والمرافق الصحية التي يوفرها صاحب العمل، وتقديم النصح حول تنظيم العمل والآلات، ومراقبة العامل المنزلي<sup>95</sup>. ونرى في هذا الصدد ان وزارة العمل من خلال المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية،

تتخذ اجراءات وقائية من اجل صحة وسلامة العامل المنزلي من خلال مراقبة مواقع العمل والاجراءات المتخذة من قبل صاحب العمل.

2- هنالك اجراءات وقائية يلتزم صاحب العمل بها ومن ضمنها، الفحص الدوري للآلات والمعدات، وتدريب العامل المنزلي عليها والتي تدخل ضمن اختصاصه، واجراء الفحص الطبي الابتدائي للعامل قبل البدء بالعمل والتأكد في إمكانيته النفسية والعقلية للعمل المكلف به، وتوفير الاسعافات الطبية الاولية، وازضافة الى ذلك توفير مكان صحي وامن للعامل المنزلي، وان هذه المستلزمات الطبية تكون مجاناً، كذلك توفير معدات الوقاية الشخصية للعامل المنزلي، وتوفير الوسائل والادوات اللازمة والوقائية لمكافحة الحرائق<sup>96</sup>، ويكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الادنى من متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وان يحيط العمال بمخاطر العمل كتابياً<sup>97</sup>. ونرى ان التزام صاحب العمل بشأن عامل الخدمة المنزلي بموضوع الصحة والسلامة المهنية يجب ان يكون من خلال توفير وسائل حماية من اجل الحفاظ على صحة العامل وسلامته. وحسنا فعل المشرع العراقي عندما افرد للمرأة العاملة احكاماً خاصة من أجل حمايتها، وذلك عندما اشار الى عدم جواز اجبار المرأة الحامل او المرضع عن اداء عمل اضافي مضر بصحة الأم او طفلها<sup>98</sup>. وكذلك الحال بالنسبة للعامل المنزلي الحدث فانه يخضع للفحوصات الطبية الدورية لغاية بلوغه سنه ٢١ سنة، وتكون مجانية<sup>99</sup>.

ومما تجدر الاشارة اليه ان العامل المنزلي يقع على عاتقه التزامات بشأن الصحة والسلامة المهنية ومنها، اتباع الاوامر والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، واستخدام المعدات الوقائية، والالتزام بمواعيد الفحص الطبي الدوري، كاجراءات وقائية الغرض منها الحصول على عمل لائق والحفاظ على الصحة والسلامة<sup>100</sup>، ونرى ان الاجراءات والتدابير الوقائية لحماية العامل المنزلي التي يمكن ان نقترحها هي:

1. تحسين ظروف الاكل والمسكن للعامل المنزلي.
2. الغاء العمل الجبري او السخرة التي من شأنها الحاق الضرر بالعامل المنزلي.
3. مراعاة وضع النساء والاطفال.
4. ايجاد اليه بخصوص ضمان استفادة العامل المنزلي من الرعاية الطبية.

ثانياً: **الجزاء المترتب على مخالفة احكام صحة وسلامة العمالة المنزلية في العراق**: ان عقد العمل المنزلي من العقود الفردية يتضمن التزاماً بالصحة والسلامة المهنية حماية للعامل المنزلي، بوصفه الطرف الضعيف في عقد العمل، فان المشرع عندما وضع احكاماً للصحة والسلامة كان لابد من وضع جزاء على من يخالفها، وهذا هو حال القاعدة القانونية التي يجب ان تقترن بالجزاء، والجزاء هو عقاب على مخالفة القانون. ان اكتشاف المخالفة التي يرتكبها صاحب العمل بشأن الصحة والسلامة تكون اما عن طريق شكوى من قبل العامل المنزلي او عن طريق لجنة التفتيش، فعند قيام اللجنة بواجبها في تفتيش مكان العمل ووجدت مخالفة صاحب العمل لأحكام قانون العمل او التعليمات المتعلقة به، فأنها تقوم بإنذار صاحب العمل، والزامه بإزالة المخالفة والا سوف يحال الى المحاكم المختصة، ولكن فيما يتعلق بالمخالفة المرتكبة بشأن الصحة والسلامة فإن الخطر على العامل المنزلي يكون خطر محقق لا يتحمل ان ينذر صاحب العمل، وتتخذ بشأن ذلك ما يلي :



1. اخلاء مكان العمل او توقيف العمل جزئياً أو كلياً.
  2. يحال صاحب العمل الى المحاكم المختصة.
  3. يستحق العامل الاجر كامل عن التوقف او الاغلاق<sup>101</sup>.
- وقد عالج المشرع العراقي العقوبات التي تتخذ بحق صاحب العمل المخالف لأحكام الصحة والسلامة يمكن تلخيصها وفق الاتي:
1. يدفع صاحب العمل الى دائرة الضمان الاجتماعي تعويضاً للعامل المنزلي اذا سببت الاصابة عجزاً يصل الى اجر كامل لمدة سنة واحده<sup>102</sup>.
  2. ان جزاء مخالفة احكام الصحة والسلامة هي غرامة لا تقل عن ٥٠٠,٠٠٠ ولا تزيد عن ١,٠٠٠,٠٠٠ او بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد ولا تزيد عن ستة اشهر<sup>103</sup>.
- ونرى أن مبلغ الغرامة قليل نسبياً مع جسامة الفعل المتمثل بمخالفة احكام الصحة والسلامة والتي قد يصاب العامل المنزلي على اثرها بعجز او الموت.

#### المطلب الثاني

#### الحماية الاجتماعية للعمالة المنزلية في العراق

ان هدف المشرع العراقي في قانون العمل هو حماية الطرف الضعيف في عقد الخدمة المنزلي وهو العامل المنزلي، واهم ضمان لهذا العامل هو الحماية الاجتماعية التي تعتبر في الاساس هي حق من حقوق الإنسان، والتي اصبحت من أهم مكونات العدالة الاجتماعية التي لا يمكن الاستغناء عنها، فهي في مقدمة الأولويات التي يسعى لها المشرع العراقي في قانون العمل تارة، وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي تارة اخرى، من اجل حماية العامل المنزلي والحصول على الحماية اللازمة من اجل تحقيق العمل اللائق وهي الغاية التي يسعى لها العامل المنزلي، فالحماية الاجتماعية هي مجموعة من الاجراءات الوقائية التي تتخذها الدولة لحماية العمال المنزليين من مخاطر الأمراض او الحوادث والعجز والشيخوخة، وتمكنهم من الاستفادة من التعويض عما اصابهم متى ما تحققت إحدى هذه المخاطر، ونرى ان التعويض يكون بالقدر اللازم لجبر الضرر الذي اصاب عامل الخدمة المنزلي، وعليه سنتناول هذا المطلب في فرعين الاول نتناول فيه التعويض العيني والنقدي عن اصابة العامل بالمخاطر المهنية اما الفرع الثاني نتناول فيه المكافأة التعويضية عن العجز.

#### الفرع الاول

#### التعويض العيني والنقدي عن اصابة العامل بالمخاطر المهنية

ان الأصل في التعويض يقوم على اساس المسؤولية التقصيرية التي تشمل ثلاثة اركان الفعل الضار - الخطأ - والضرر والعلاقة السببية، والفعل الضار هو الإخلال بالتزام القانوني او التعاقدى، والضرر هو الاذى الذي يصيب الشخص نتيجة للفعل الضار، فمتى ما تحققت واثبتت العلاقة السببية وجب التعويض بقدر قيمة الضرر، وان التعويض عن اصابة العامل من مستلزمات العصر الحديث، حيث يجب على صاحب العمل ان يراعي التنظيم الوقائي للعمال بما يكفل سلامتهم ان الاساس التعويض في عقد العمل هو خطأ مفترض من جانب رب العمل، اما اذا كان العامل حدثاً فان الاساس الذي تبنى عليه المطالبة هو مبدأ تحمل التبعية، والتعويض يكون على شقين التعويض العيني والتعويض النقدي.



**أولاً- التعويض العيني:** يعرف التعويض العيني بأنه الحكم بإعادة الحال الى ما كان عليه قبل الخطأ المؤدي الى الضرر، والتعويض العيني بهذا المعنى يُعد افضل من التعويض النقدي ذلك لأنه يؤدي الى محو الضرر وازالته بدلاً من بقاء الضرر على حاله واعطاء المتضرر مبلغ من المال عوضاً عنه <sup>104</sup>، وبرز ما اشار اليه قانون التقاعد والضمان الاجتماعي هو الرعاية الطبية للعامل المصاب، فقد الزم هذا القانون صاحب العمل ومؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل القيام بالتزامات معينة رعاية منهم للعامل المنزلي المصاب ومعالجته طبياً خلال مدة إصابته حتى يتمثل للشفاء والتي سوف نبينها تباعاً وحسب الاتي:

**1. التزامات صاحب العمل** الزم القانون صاحب العمل بإداء التزامات اولية بسيطة لإنقاذ العامل المصاب منذ اصابته إلى حين تعافيه وشفائه التام وهذه الالتزامات هي:

أ- على صاحب العمل تقديم المساعدة والعناية اللازمة للعامل المنزلي المصاب فوراً، وذلك في المكان الذي وقعت به الإصابة منعاً فيه لحدوث اي مضاعفات جانبية وتقديم الاسعافات الطبية الأولية له <sup>105</sup>. ونرى ان هذا الالتزام المفروض على صاحب العمل هو التزام انساني قبل ان يكون التزام تعاقدى قانوني، كون الحفاظ على صحة الانسان من الامور المسلم بها.

أ- يلتزم صاحب العمل بدفع الاجر الكامل للمصاب، عن اليوم الذي وقعت به الإصابة اذا ما تم نقله في نفس اليوم الذي اصيب به، كذلك يلتزم برفع الاجر للعامل المصاب اذا تأخر في نقله في نفس يوم الإصابة <sup>106</sup>.

ب- الزم المشرع العراقي صاحب العمل بتبليغ الشرطة وقسم التفتيش فور وقوع الإصابة، وعلى لجنة التفتيش ان تجري تحقيقاً عاجلاً عن اسباب الإصابة، وتبين ظروف وملابسات هذه الإصابة، على من تقع مسؤولية الإصابة، تقع على العامل او صاحب العمل او جهة ثالثة وتبين ذلك في تقريرها مع الأدلة <sup>107</sup>، اما اذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ هذا الالتزام فتقع عليه المسؤولية المدنية والمسؤولية الجنائية ويحق للعامل المصاب المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي نجم عن هذه الإصابة وعدم تنفيذ الالتزامات من قبل صاحب العمل.

ومما تجدر الاشارة اليه ان الالتزامات التي فرضها المشرع العراقي على صاحب العمل فيما يخص الصحة والسلامة والمخاطر المهنية كثيراً ومنها ما جاءت في المادة ١١٤ من قانون العمل التي اشارة الى توفير بيئة عمل لائقة وصحية وامنه، وكذلك تدريب العامل على كيفية تجنب المخاطر المهنية، ونشر ثقافة الصحة والسلامة وتوفير المستلزمات الطبية والاسعافات الأولية، وحسنا فعل المشرع بذلك حماية للعامل المنزلي واسرته.

**2. التزامات المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي:** تعتمد المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي مراكز صحية يلجا اليها صاحب العمل عند إصابة أحد عماله عليها فيجب تقديم العلاج المناسب له ورعايته بصورة كاملة ولمدة غير محددة بغض النظر عن مقدار النفقات إلى حين اتمام العلاج بالشفاء النام أو اثبات العجز الدائم أو الجزئي أو الوفاة بعض النظر عن انتهاء عقد العمل خلال هذه الفترة، تتضمن المعالجة التي تقوم بها الجهات الطبية من معاينة طبية في العيادة أو المستشفى وقد يتطلب في بعض الأحيان حالة العامل المصاب ان يتم معاينته في المنزل كذلك قد يتطلب الأمر اجراء عمليات جراحية لهذا العامل واخذ الاشعة والتحليل اللازمة له كما وقد يتطلب احضار ادوية معينة له حيث تقوم المؤسسة بالتعاقد مع بعض الصيدليات لتوفر هذه الأدوية، بالإضافة إلى ذلك تلتزم المؤسسة العامة بتوفير اجهزة معينة قد يحتاج اليها العامل

المصاب كالأعضاء الاصطناعية أو سماعة الأذن أو النظارات الطبية والمقاعد المتحركة غير أن ذلك يرجع إلى تقرير اللجنة الطبية من أجل توفيرها له كذلك قد يتطلب علاج العامل إيفاده إلى خارج الدولة غير أن هذا الأمر يجب أن يرجع إلى قرار اللجنة الطبية كما تلاحظ أن هذا الأمر كان في الماضي ولا وجود له في الوقت الحاضر حيث أن العامل المصاب هنا لا أهمية له فعلى الدولة أن تراعي هذا الأمر والعودة إلى العمل فيه مما تقدم نجد أن المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي تلتزم بتوفير العلاج للعامل المصاب بالإضافة إلى ذلك توفير كافة المستلزمات الصحية له. كما وتلاحظ أنه لا بد للعامل المصاب الالتزام بالتعليمات المنصوص عليها والتي تحددها المؤسسة العامة وهو ما نصت عليه المادة 46 من قانون التقاعد والضمان على أنه على المصاب الالتزام بالتعليمات التي تحددها المؤسسة أو الجهة الطبية التي يعالج لديها فإن رفض المصاب تنفيذ هذه التعليمات فإن المؤسسة لا تلتزم بأداء نفقات العلاج والتعويض إلا إذا تراجع واتباع هذه التعليمات. نستشف من هذا النص أنه على العامل المصاب الالتزام بالتعليمات التي تنص عليها المؤسسة العامة الصادرة من الهيئة الطبية أما إذا العامل المصاب أن هذه التعليمات تتعارض مع مصلحته وحفاظة على حياته فإن ذلك لا يحرمه من التعويض ودفع تكاليف علاجه كأن تقرر اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة العامة بتر ساق العامل المصاب في حين أنه يلجأ إلى جهة طبية أخرى على نفقته الخاصة وتساهم في علاجه دون الحاجة إلى بتر ساقه ففي هذه الحالة مخالفته لهذه التعليمات جاء مع مصلحته الخاصة في الشفاء الاجتماعي للعمال فالمؤسسة هنا نفقات العلاج ملزمة بدفع نفقات العلاج أما إن حصلت مضاعفات في صحة العامل نتيجة مخالفته لهذه التعليمات فإنها غير ملزمة بدفع مما تقدم نجد أنه على المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الالتزام بتوفير العلاج للملائم للعامل المصاب بمساعدة اللجان الطبية المكلفة بهذا الأمر وتوفير الأدوية المناسبة له بالتعاقد مع الهيئات والمراكز الطبية والصيديات التابعة لها والسبب في عود إلى عدم ائصال كاهل هذه المؤسسة بتكاليف غير حقيقية فهي من جهة تراعى مصلحة العامل المصاب بدفع نفقات العلاج من أجل اتمام الشفاء ومن جهة أخرى عدم تحملها لتكاليف ونفقات غير حقيقية وغير ضرورية<sup>108</sup>.

**ثانياً- التعويض النقدي:** قد يباشر العامل المصاب عمله إن كانت الإصابة بسيطة لا تمنعه من العمل إلا أنه قد تكون الإصابة جسيمة يضطر فيها العامل إلى الانقطاع عن العمل أما للراحة وأما للعلاج إلى أن يكتسب الشفاء إلا أنه قد توجد بعض الإصابات على درجة من الخطورة بحيث تصيب العامل بعجز جزئي ينقص معها قدرته على العمل نتيجة لهذه الإصابة أو أصابته بعطل عضوي نتيجة تعرضه لحادث أثناء قيامه بمهامه المعتادة في العمل لذلك رتب القانون له تعويضاً نقدياً يستحقه عن فترة انقطاعه. ونجد أن القانون العراقي أشار إلى أن في مسألة تعويض اجازة الإصابة على عدم استحقاق العامل المنزلي المصاب للأجر الاثناء فترة الاجازة، ولكن يمنح تعويضاً عن اجازة الإصابة خلال فترة معالجته يساوي كامل اجرة<sup>109</sup>. وهنا يثور تساؤل من قبل الباحث لماذا المشرع حرم العامل المصاب من الاجر وفي نفس الوقت منحه تعويض مساوي للأجر؟ للإجابة على هذا السؤال نود أن نبين أن عقد الخدمة المنزلي اثناء مدة الإصابة هو عقد موقوف لأن العامل المنزلي لا يؤدي العمل المكلف به بموجب عقد العمل المنزلي، فلا يستحق الاجر لأن الاجر لا يستحقه العامل إلا مقابل عمل يؤديه، ولهذا فإن المشرع كان منصفاً في منح العامل المنزلي تعويضاً مساوي للأجر وحسناً فعل بذلك، حفاظاً على العامل

وافراد أسرته. ومما تجدر الإشارة اليه هي حالتين الأولى هي ما اشارة اليه المشرع العراقي حيث منع العامل المنزلي المجاز مريضاً أن يمارس اي عمل مقابل اجر ولا اي عمل اخر يتعارض مع حالته الصحية طول فترة اجازته، اما اذا حدث العكس، فيحق لمؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي قطع التعويض عن العامل المصاب ولكن بعد انذاره<sup>110</sup>، اما الحالة الثانية فهي ما جاء في المادة (48/ثانيا وثالثا) التي ألزمت صاحب العمل بدفع اجر العامل المصاب، والتي تتعارض مع المادة (49/ثانيا وثالثا) التي بينها سابقاً واعتبرت العامل المصاب مجازاً بدون اجر، ونرى انه لا يوجد تعارض بين المادتين وذلك لان الحكم في 48 التي اوجبت استحقاق العامل للأجر لان العامل في يوم اصابته كان في مكان العمل وقد تعرض للإصابة بسبب العمل، اما في المادة 49 فأن العامل المصاب لا يقوم بأداء عمل.

### الفرع الثاني

#### المكافأة التعويضية عن العجز

تعرف المكافأة على انها "المبلغ الذي تدفعه الدائرة للمضمون عند انتهاء خدمته المضمونة في حال عدم توفر شروط استحقاقه للراتب التقاعدي او في حالات اخرى التي ينص عليها القانون"<sup>111</sup>، وعرف العجز بانه "نقصان القدرة على العمل بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او اصابات العمل"<sup>112</sup>، ان المصاب بعجز مؤقت من مباشرة عمله، سواء طالت فترة علاجه ام قصرت لحين شفائه التام ونسبة عجز العامل المصاب تكون على النحو الاتي:

أولاً: إذا خلفت الإصابة في العامل عجزاً نسبته (٣٠) ثلاثين من المئة من العجز الكامل فأكثر يخصص له راتب تقاعد إصابة جزئي على أساس نتائج ضرب نسبة عجزه بالراتب التقاعدي الاصابي الكامل. ثانياً: إذا خلفت الإصابة في العامل عجزاً نسبته أقل من (٣٠) ثلاثين من المئة من العجز الكامل يمنح تعويضاً دفعة واحدة على أساس ناتج ضرب نسبة عجزه الجزئي بمبلغ إجمالي يساوي راتب تقاعد الإصابة الكامل عن سنتين.<sup>113</sup>

ثالثاً: إذا انتهت الإصابة بالعامل الى العجز الكلي او الكامل او ادت الى وفاته يخصص له او لخلفه راتب تقاعد إصابة على اساس ٨٠٪ عن متوسط الاجر في سنة عمله الاخيرة، او خلال مدة عمله ان كانت اقل من سنة، وفي كل الاحوال لا يجوز ان يقل راتب تقاعد الإصابة عن الراتب التقاعدي العادي ولا عن الحد الأدنى للأجر.<sup>114</sup>

ومما تجدر الإشارة اليه في هذا السياق هي حالة عدم استحقاق العامل المنزلي المصاب للتعويض، لا يستحق العامل المصاب تعويضاً ولا مكافأة في احدى الحالتين الاتيتين :-

- اذا ثبت انه تعمد اصابة نفسه.
- اذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب، ويعتبر في حكم ذلك، الإصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر او المخدرات، او الإصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح متعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل، او بسبب خطأ فادح منه، او بسبب اعتدائه على الغير.<sup>115</sup>

### الخاتمة

بعد أن انتهينا من دراسة حماية الطفل العامل من النفايات الالكترونية الخطرة في العراق قد توصلنا الى مجموعة استنتاجات وتوصيات.

#### أولاً: الاستنتاجات

1. ان قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 لم ينظم احكام العمالة المنزلية، ولم يستثنها وهو بهذه ترك فراغ تشريعي يحتاج الى وضع معالجات حقيقية .
2. ان الضابط في تحديد مفهوم عمالة الخدمة المنزلية هو ان يكون العامل المنزلي ملتصق بصاحب العمل واسرته ومطلع على اسرته وان يكون العمل غير ربحي.
3. ان المشرع العراقي قد اشار الى حقوق والتزامات العامل في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، وهي ذات الحقوق والتزامات التي يتمتع بها العامل المنزلي.
4. عالج المشرع العراقي مسألة حماية العامل المنزلي من خلال الزام صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية وفرض جزاءات في حال عدم الالتزام بها.

#### ثانياً: التوصيات

- 1- نوصي المشرع العراقي بتعديل احكام قانون العمل النافذ وتنظيم العمالة المنزلية، او اصدار تعليمات تنظم عملها .
- 2- ندعو المشرع العراقي الى النص على اجراءات وتدابير ووضع نظم خاصة وبرامج كفيلة لوقاية العمالة المنزلية من مخاطر الاصابة والامراض المهنية، ووضع نصوص توضح كيفية استفادة العمالة من الضمان الاجتماعي.
- 3- اعطاء صلاحيات لتفتيش العمل لرصد وتتبع العمالة المنزلية.

### الهوامش

- <sup>1</sup> المادة 901 من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 .
- <sup>2</sup> د. اريغان مصطفى محمد. عقد الخدمة في المنازل، دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، سنة 2010، ص 21.
- <sup>3</sup> د. محمود جمال الدين زكي- قانون العمل الكويتي - الكويت - لسنة 1971 ص 43 .
- <sup>4</sup> د. السيد عيد نابل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الراشد ، 1417هـ، ص 43.
- <sup>5</sup> د. أحمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر، 1999، ص 87.
- 6 المادة 1 من الاتفاقية الدولية رقم 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.

- 7 المادة 3 من قانون العمل الأردني لسنة 1996.
- 8 قرار وزاري رقم 189 لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.
- 9 المادة 1 من قانون رقم 12-19 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين لسنة 2016.
- 10 الفصل 3 من القانون عدد 37 لسنة 2021 مؤرخ في 16 جويلية 2021 المتعلق بتنظيم العمل المنزلي.
- 11 د. زانا اسماعيل عزيز. القانون واجب التطبيق على عقد خدمته في المنازل، مجلة جامعة تكريت للحقوق، مج 3 العدد 4، ج 1، لسنة 2019، ص 244.

- 12 د.ناصر جميل محمد. احكام عقد الخدمة في المنازل دراسة مقارنة، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، ٢٠٠٨، ص٢٧٢..
- 13 د. محمد محمد القطب: خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، مجلة الشريعة والقانون، كلية الحقوق جامعة المنصورة، العدد (٣٤) ج ١، ٢٠١٩، ص٤٦٩.
- 14 محمد درويش درويشالحماية القانونية لعمال المنازل (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة البعث، المجلد (٤٣) العدد (٣٣)، لسنة ٢٠٢١، ص١٠٥.
- 15 د.اريفان مصطفى محمد، مصدر سابق، ص28.
- 16 محمد درويش درويش. مصدر سابق ، ص104-105.
- 17 د.حسن كيرة. اصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، لسنة 1979، ص138.
- 18 د. محمد لبيب شنب. شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، بدون سنة نشر، ص53.
- 19 محمد درويش درويش. مصدر سابق، ص104-105.
- 20 د.اريفان مصطفى محمد. مصدر سابق، ص28.
- 21 د.السيدعيد نايل. قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، 2011-2012، ص127.
- 22 د.ناصر جميل محمد، مصدر سابق، ص٢٨٣.
- 23 د.صبا نعمان الويسي د.صبا نعمان الويسي: قانون العمل، مكتبة نور العين للكتب، ٢٠٢١-٢٠٢٢، ص١٠٢.
- 24 المادة 6 من قانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل لعام 2003.
- 25 المادة ٤٢/اولا من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ المنشور في جريدة الوقائع بالعدد ٤٣٨٦ بتاريخ ٢٠١٥/١١/٩.
- 26 المادة 1/ رابع عشرة من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- 27 المادة 37 من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- 28 د.صبا نعمان الويسي،مصدر سابق، ص132.
- 29 د.يوسف الياس. الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1988-1989، ص92.
- 30 المادة ٤٢ /اولا/يمن قانون العمل النافذ.
- 31 د.صبا نعمان الويسي. المصدر نفسه، ص٨٥-٨٦.
- 32 ينظر في المواد 70،74،75،76،80،83 من قانون العمل النافذ.
- 33 د.صبا نعمان الويسي. المصدر السابق، ص٩٠.
- 34 المادة ٧٤ من قانون العمل النافذ.
- 35 د.صبا نعمان الويسي، مصدر سابق، ص٩٢.
- 36 المادة ٨٠ من قانون العمل النافذ.
- 37 المادة ٨١ من قانون العمل النافذ.
- 38 د.صبا نعمان الويسي، المصدر نفسه، ص٧٥.
- 39 محمد درويش درويش،مصدر سابق، ص١٣٣.
- 40 المادة ١٢٠ من قانون العمل النافذ.
- 41 د.محمد محمد القطب،مصدر سابق، ص٥٣٣.
- 42 د.ناصر جميل الشمايله. احكام عقد الخدمة في المنازل دراسة مقارنة، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، العدد ٢٨، الجزء ٢، ٢٠٢٠، ص٢٨٩.
- 43 د.صبا نعمان الويسي. المصدر السابق، ص١٥٨.
- 44 المادة ١٩/ثالثاً من الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ المنشور في جريدة الوقائع بالعدد ٤٠١٣ بتاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٨.



- 45 محمد درويش درويش. مصدر سابق، ص ١٣٧.
- 46 المادة ١١/أولاً من قانون العمل النافذ.
- 47 المادة ٢/أولاً/وك من قانون العمل النافذ.
- 48 د. صبا نعمان الويسي، مصدر سابق، ص ٦٢.
- 49 المادة ٢/أولاً/ي من قانون العمل النافذ.
- 50 د. حنان قاسم كاظم، م.م. عبد الجليل ابراهيم. آثار اضراب العمال على عقد العمل في القانون العراقي، مجلة كلية المعارف الجامعة، المجلد ٣٣، العدد ٣، ٢٠٢٢، ص ٢٢٣.
- 51 المادة ٩١٢ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المنشور في جريدة الوقائع بالعدد ٣٠١٥ في ١٩٥١/٩/٨.
- 52 د. صبا نعمان الويسي، المصدر السابق، ص ١٢٣.
- 53 د. ناصر جميل الشمالية. مصدر سابق، ص ٢٧٧.
- 54 المادة ٢/٤/ثانياً/١ من قانون العمل النافذ.
- 55 د. صبا نعمان الويسي، مصدر سابق، ص ١١٣.
- 56 المادة ٩٠٩/١/ج من القانون المدني رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.
- 57 محمد درويش درويش، مصدر السابق، ص ١٤٣.
- 58 المادة ٩٠٩/١/هـ من القانون المدني العراقي وينظر في المادة ٢/٤/ج من قانون العمل.
- 59 محمد ابراهيم ابو الهيجاء : صخر احمد الخصاونة. التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الاردني والاماراتي، و علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٣، العدد ٢، ٢٠١٦، ص ٨٤٥.
- 60 المادة ٩٠٩/١/د من القانون المدني وينظر في المادة ٢/٤/ثانياً/ب من قانون العمل النافذ.
- 61 المادة ٢/٤/ثانياً/هـ من قانون العمل النافذ.
- 62 المادة ٢/٤/ثانياً/و من قانون العمل النافذ.
- 63 المادة ٢/٤/ثانياً/ز من قانون العمل النافذ.
- 64 المادة ٢/٤/ثانياً/و من قانون العمل النافذ.
- 65 المادة ٢/٤/ثانياً/ط من قانون العمل النافذ.
- 66 المادة ٢/٤/ثانياً/م من قانون العمل النافذ.
- 67 المادة ٢/٤/ثانياً/ك من قانون العمل النافذ.
- 68 محمد درويش درويش، مصدر سابق، ص ١٤٤.
- 69 د. محمد محمد القطب مسعد، مصدر السابق، ص ٥٥٤.
- 70 المادة ٣/٤/أولاً/ح من قانون العمل النافذ.
- 71 محمد علي الطائي. التقاضي في دعاوى العمال في القانون العراقي دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٨، ص ١٠٦.
- 72 د. صبا نعمان الويسي، ضاري مطرود جواد. التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق، عدد خاص البحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا، جامعة بغداد، الجزء الثاني، المجلد ٣٦، ٢٠٢١، ص ١٨٦.
- 73 المادة (١٧/٢ و ٣) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١.
- 74 المادة ١٢٩/أولاً/ج من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 75 د. صبا نعمان الويسي، مصدر سابق ص ٧٢.
- 76 المادة ١٢٩/ثالثاً من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 77 المادة ١٣٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 78 عاشور سجية : عاشوري لامية. دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة شهادة الماجستير، جامعة عبد الرحمن ميرة، كلية القانون، الجزائر، ٢٠١٤، ص ١.
- 79 المادة ١/خامس عشر من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

- 80 المادة ١٦٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥. وفي هذا الصدد لا بد من الإشارة الى ان هذه المادة كانت تتضمن فقرتين وتشير الى اعضاء اثنين احدهم ممثلاً عن العمال والاخر ممثلاً عن اصحاب العمل، وقد لغت المحكمة الاتحادية العليا هذه الفقرتين من هذه المادة كونها تتعارض مع الدستور والمبادئ الاساسية لمجلس القضاء الاعلى وسلطة القاضي بموجب قرارها المرقم ٦٧ لسنة ٢٠٢١.
- 81 د. صبا نعمان الويسي. قانون العمل، مصدر سابق، ص ١٦٢.
- 82 قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٢٦٦٣/الهيئة المدنية ٢٠١٧، ت/٢٦٦٢ في ٢٠١٧/٥/٢.
- 83 ينظر في المادة ١٦٦/اولا من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 84 أ.د. عماد حسن سلمان ، رشا راضي: مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، المجلد ٣٣، العدد ٢، ٢٠٢١، ص ٢٩.
- 85 ينظر في المواد 48/ثانيا/ب و 49/ثانيا من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.
- 86 ينظر في المواد 29/اولا و 52 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.
- 87 ينظر في المادة ١٥٧/ثالثا و رابعا من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 88 ينظر في المواد 147/2 و 2/48 من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ١٧٦٦ في ١٠/١١/١٩٦٩.
- 89 ينظر في المادة 167 من قانون العمل رقم 37 لسنة ٢٠١٥.
- 90 ينظر في المادة 168 من قانون العمل رقم 37 لسنة ٢٠١٥.
- 91 أ.د. عماد حسن سلمان ، رشا راضي، مصدر سابق، ص ٣٢.
- 92 المادة ٢١٤ اذا رات محكمة التمييز نقض الحكم المميز لمخالفته للقانون او للخطأ في تطبيقه وكان الموضوع صالحا للفصل فيه وجب عليها ان تفصل فيه، ولها في هذه الحالة دعوة الطرفين وسماع اقوالهما ان وجدت ضرورة لذلك . ويكون قرارها قابلا للطعن فيه بطريق تصحيح القرار في مدته القانونية لدى الهيئة العامة.
- المادة ٢١٩ أ - لا يجوز الطعن في قرارات محكمة التمييز وقرارات محكمة الاستئناف بصفتها التمييزية، الا عن طريق طلب تصحيح القرار امام المحكمة التي اصدرت القرار المطلوب تصحيحه، ولا يقبل هذا الطعن، الا بالنسبة للقرارات المصدقة للحكم، والقرارات الصادرة من محكمة التمييز بنقضه اذا فصلت في الدعوى موضوع الطعن، طبقا لما هو مبين في المادة ٢١٤ من هذا القانون، وذلك عندما يتوافر سبب من الاسباب الاتية :
- 1- اذا كان طالب التصحيح قد اورد فيما قدمه لمحكمة التمييز سببا من الاسباب القانونية التي تؤدي الى نقض الحكم او تصديقه واغفلت المحكمة تدقيقه والبت فيه في قرارها التمييزي . 2 - اذا كان القرار التمييزي قد خالف نصا صريحا في القانون . 3 - اذا كان القرار التمييزي يناقض بعضه بعضا او يناقض قرارا سابقا لمحكمة التمييز صادرا في نفس الدعوى دون ان يتغير الخصوم فيها ذاتا وصفة .
- قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩.
- 93 أ.د. عماد حسن سلطان، رشا راضي. مصدر سابق، ص ٣٤.
- 94 د. صبا نعمان الويسي، علي كريدي راشد. ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، العدد الخاص السادس بحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا، ٢٠١٩، ص ٢٢٧.
- 95 د. صبا نعمان الويسي. قانون العمل، مصدر سابق، ص ٦٦.
- 96 المادة (٢ و ٣) من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٤٢١ في ٢٤/٢/٢٠١٦.
- 97 المادة ١١٦ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 98 المادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 99 المادة ٩٧ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

- 100 المادة ١١٩ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 101 د. صبا نعمان الويسي. قانون العمل، مصدر سابق، ص ٧٢.
- 102 المادة ١٢٤ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 103 المادة ١٢٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- 104 نصير صبار لفته: التعويض العيني دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠١، ص ١٨.
- 105 المادة ٥٤ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل. كأن يتعرض العامل المنزلي لإصابة بجرح عميق جراء العمل المكلف به، فيقوم صاحب العمل بإيقاف النزيف الناتج عن إصابته وتضميده تضميد أولي وتعقيم الجرح، حفاظاً منه على حياة العامل المنزلي.
- 106 م.م رنا مجيد صالح : تعويض إصابات العمل (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم الانسانية، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة بابل، العراق المجلد ١، العدد ٢٢، ٢٠١٤، ص ٦٧.
- 107 المادة (٥٧-اولا) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ المنشور في جريدة الوقائع بالعدد (4734) بتاريخ 2023/8/28.
- 108 م.م رنا مجيد صالح مصدر سابق، ص 70.
- 109 المادة (49/ثانيا وثالثا) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ .
- 110 المادة (56/ثانيا) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ .
- 111 المادة (1/ عشرون ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل.
- 112 المادة (1/ سادس عشر ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل.
- 113 المادة (51) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ .
- 114 المادة (50) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ .
- 115 المادة (56) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ .

## References

### الكتب القانونية

1. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر، 1999.
2. د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الراشد ، 1417هـ.
3. د. اريفان مصطفى محمد. عقد الخدمة في المنازل، دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، سنة 2010.
4. د. حسن كيرة. اصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، لسنة 1979 .
5. د. زانا اسماعيل عزيز. القانون واجب التطبيق على عقد الخدمة في المنازل، مجلة جامعة تكريت للحقوق، مج ٣ العدد ٤، ج ١، لسنة ٢٠١٩.
6. د. صبا نعمان الويسي د. صبا نعمان الويسي: قانون العمل، مكتبة نور العين للكتب، ٢٠٢١ - ٢٠٢٢.
7. د. محمود جمال الدين زكي- قانون العمل الكويتي - الكويت - لسنة 1971 .
8. د. محمد لبيب شنب. شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، بدون سنة نشر.
9. د. يوسف الياس. الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1988-1989.

الاطروحات والرسائل الجامعية

10. محمد علي الطائي. التقاضي في دعاوى العمال في القانون العراقي دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٨.
  11. عاشور سحبة : عاشوري لامية. دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة شهادة الماستر، جامعة عبد الرحمن ميرة، كلية القانون، الجزائر، ٢٠١٤.
  12. نصير صبار لفته: التعويض العيني دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠١.
- البحوث المنشورة
13. د.حنان قاسم كاظم ، م.م.عبد الجليل ابراهيم. آثار اضراب العمال على عقد العمل في القانون العراقي، مجلة كلية المعارف الجامعة، المجلد ٣٣، العدد ٣، ٢٠٢٢.
  14. م.م.رنا مجيد صالح : تعويض اصابات العمل (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم الانسانية، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة بابل، العراق المجلد ١، العدد ٢٢، ٢٠١٤.
  15. د. صبا نعمان الويسي، علي كريدي راشد. ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، العدد الخاص السادس بحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا، ٢٠١٩.
  16. د.صبا نعمان الويسي ، ضاري مطرود جواد. التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق، عدد خاص بالبحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا، جامعة بغداد، الجزء الثاني، المجلد ٣٦، ٢٠٢١.
  17. أ.د. عماد حسين سلمان ، رشا راضي: مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، المجلد ٣٣، العدد ٢، ٢٠٢١.
  18. محمد درويش درويش:الحماية القانونية لعمال المنازل (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة البعث، المجلد (٤٣) العدد (٣٣)، لسنة ٢٠٢١.
  19. محمد ابراهيم ابو الهيجاء : صخر احمد الخصاونة. التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الاردني والاماراتي، و علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٣، العدد ٢، ٢٠١٦.
  20. د.محمد محمد القطب: خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، مجلة الشريعة والقانون، كلية الحقوق جامعة المنصورة، العدد (٣٤) ج ١، ٢٠١٩، ص ٤٦٩.
  21. ناصر جميل الشماليه: احكام عقد الخدمة في المنازل دراسة مقارنة، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، العدد ٢٨، الجزء ٢، ٢٠٢٠.
  22. د.ناصر جميل محمد: احكام عقد الخدمة في المنازل دراسة مقارنة، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، العدد ٢٨، ٢٠٠٨.
- الاتفاقيات الدولية
23. الاتفاقية الدولية رقم 189 لسنة 2011 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.
  24. الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ المنشور في جريدة الوقائع بالعدد ٤٠١٣ بتاريخ ٢٨/١٢/٢٠٠٥.

القوانين والقرارات

25. القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 .
  26. قانون المرافعات المدنية رقم 83 لسنة 1969 المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 1766 في 1969/11/10 .
  27. قانون العمل الأردني لسنة 1996.
  28. قانون رقم 65-99 65-99 المتعلق بمدونة الشغل لعام 2003.
  29. قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 المنشور في جريدة الوقائع بالعدد 4386 بتاريخ 2015/11/9 .
  30. قانون رقم 12-19 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين لسنة 2016.
  31. القانون عدد 37 لسنة 2021 مؤرخ في 16 جويلية 2021 المتعلق بتنظيم العمل المنزلي.
  32. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (18) لسنة 2023 المنشور في جريدة الوقائع بالعدد (4734) بتاريخ 2023/8/28.
  33. قرار وزاري رقم 189 لسنة 2004 بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل.
- التعليمات
35. تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4421 في 2016/2/24 .
- قرارات المحاكم
36. قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد 2663/الهيئة المدنية 2017، ت/2662 في 2017/5/2 .

**"Legal regulation of domestic workers in the Iraqi Labor Law"**

Dr.Hanan Kasim Kadhim

Omar Bassem Habib

[Hanan.kasim@tu.edu.iq](mailto:Hanan.kasim@tu.edu.iq)

**Abstract:**

The Iraqi Labor Law is a means of guaranteeing the rights of the worker and the employer, preserving human dignity and improving their standard of living. Although the legislator corrected some of the shortcomings in the legal rules regulating the employment contract, it did not regulate the work of domestic workers and did not exclude them from its provisions, as this category continued to suffer from real injustice by subjecting them to the general rules of the contract in the Iraqi civil law, which made the relationship between The domestic worker and the employer are characterized by lack of... The legal and economic balance, while we note that the International Labor Organization emphasized the importance of domestic workers by approving Convention No. 189 as the first convention dealing with decent work for domestic workers, followed by Recommendation No. 202 related to decent work for domestic workers, and therefore addressing the issue of legal regulation of domestic workers in The Iraqi labor law imposes itself at the present time, especially in our society, which has made significant progress in the field of labor relations.