

**القيود الواردة على مبدأ حرية التعاقد  
في العمل في (عقد العمل الفردي) وفق  
قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥**

**Restrictions on the principle of freedom of  
in (individual contract at work  
employment contract) according to the  
Iraqi Labor Law No. (37 of 2015)**

م. م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائلي  
Faten Abdul-Hussein Abu Katif Al-Wa

كلية القانون / جامعة الامام جعفر الصادق (عليه السلام)  
Imam Jaafar Al-Sadiq University  
CoLLege of Law (peace be upon him)

**الكلمات المفتاحية:**

العامل - صاحب العمل - القيود - الحدث - النساء - الأجنبي

**keywords:**  
Worker - employer - restrictions –  
juvenile - women - foreigner



## الملخص

للجميع الحق في العمل وفي اختياره ومارسته وبالشروط العادلة الملائمة، وله مطلق الحرية في التعاقد ولكن مقتضيات تنظيم سوق العمل، والتطور في مختلف جوانب الحياة قد يستوجب فرض قيود على مبدأ حرية العمل، وتفرض هذه القيود لاعتبارات صحية واجتماعية وأقتصادية وأحياناً أمنية حماية للصالح الوطني، ولهذا استبعدت من سوق العمل بعض فئات العمال وذلك بمحظى تشغيلهم بأعمال معينة، كما حرمت بعض الفئات من الاشتغال في أوقات معينة حماية لهم من استغلال صاحب العمل، وذلك بعد التطور الذي طرأ على علاقات العمل واتصال معظم قواعد العمل بالنظام العام مما اخضع ممارسة الأجانب للعمل في العراق لقيود وشروط وضوابط خاصة، سواء من حيث منح اجازة العمل وأحكامها، أو من حيث واجبات العامل الاجنبي، كما تدخل المشرع العراقي لتنظيم ساعات العمل، وتحديداً أوقات الراحة، وبيان ما يستحقه العامل من اجازات والتي هي (الاجازات الرسمية الخاصة بالعطل والاعياد، والاجازات المرضية والسنية، واجازة الولادة، وتنظيم عمل النساء والاحداث) وما يتمتعون به من امتيازات.

## Abstract

Everyone has the right to work, to choose and exercise it under appropriate fair conditions, and has absolute freedom to contract, but the requirements of regulating the labor market, and development in various aspects of life may require imposing restrictions on the principle of freedom of work, and these restrictions are imposed for health, social, economic and sometimes security considerations to protect the national interest, and for this Some categories of workers were excluded from the labor market by prohibiting them from engaging in certain jobs. For this reason, some categories of workers were excluded from the labor market by prohibiting them from employing certain jobs, and some groups were also prohibited from working at certain times in order to protect them from the exploitation of the employer, after the development that occurred in work relations and the connection of most work rules with the public order. The practice of foreigners to work in Iraq has special restrictions, conditions and controls, whether in terms of granting a work permit and its provisions, or in terms of the duties of a foreign. worker,The Iraqi legislator also intervened to regulate working hours specifically rest times, and to clarify what the worker deserves from the holidays, which are (official holidays for holidays and feasts, sick and annual leaves, maternity leave, and organizing the work of women and juveniles and the privileges they enjoy.

## المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام علي سيدنا محمد سيد الخلق اجمعين  
وعلى اله وصحبه الى يوم الدين وبعد

ينظم قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ العلاقة بين العمال  
واصحاب العمل ويحدد حقوقهم والتزاماتهم في العراق، ويشمل هذا التنظيم  
الاجور وساعات العمل واستحقاق الاجازات، وظروف العمل، كما تحدد  
القواعد والاحكام لدعم مجموعة معينة من الفئات مثل الاحداث والنساء في  
مكان العمل. ومبدأ حرية العمل من المبادئ الاساسية التي يقوم عليها التنظيم  
القانوني لعلاقة العمل، واعملاً للمبدأ الشهير في القانون العراقي وهو (مبدأ  
سلطان الارادة). وقد استقر مبدأ حرية العمل بعد زوال الرق والسخرية في  
المجتمعات القديمة والقرون الوسطى، فحرية العمل هي الحد الفاصل بين الحر  
والعبد. فللعامل الحرية في اختيار العمل الذي يناسبه ويتفق مع قبوله ورغبته ولا  
يجبر على عمل من الاعمال وله حرية اختيار المهنة وله مطلق الحرية في التعاقد، فله  
ان يتعاقد مع أي نسان كان أو شركة وله حرية اختيار مكان العمل.

ومن اهم مظاهر حرية العمل في الوقت الراهن هو حرية التعاقد على العمل  
سواء من قبل العامل او صاحب العمل، او ان يرفض التعاقد مع صاحب عمل  
معين، وذات الأمر لصاحب العمل. غير إن التطور الذي طرأ على علاقات  
العمل واتصال معظم قواعد العمل بالنظام العام والاداب ضيق من نطاق هذه  
الحرية في بعض الجوانب، واصبح من المسلم به في التشريعات العمالية ومنها  
قانون العمل العراقي النافذ وجود عدد من القيود على هذه الحرية، حيث حرص  
المشرع على توفير الحماية لكل من النساء والاحداث على اساس إن قوة تحمل

هؤلاء أقل من الرجال، اضافة الى قيود تتعلق بتشغيل عمل الأجانب في العراق، فضلاً عن تنظيم اوقات العمل بمختلف تقسيماته من حيث العمل اليومي أو الأسبوعي أو السنوي.

علماً ان مفهوم العمل الذي نحن بصدد بيانه في بحثنا هذا هو العمل بمفهومه الضيق في مجال تشريع العمل، وهو المعنى القانوني الذي يراد به: (كل جهد يبذله الانسان بموجب اتفاق مع الغير في نطاق النشاط المهني المشروع بعض معين مشروع لمصلحة هذا الغير على أن يكون آداء هذا العمل تحت أمرته واسرافه خلال مدة مهينة وفي مختلف الانشطة، وسواء كان البطل نقداً أم عيناً أم أية منفعة مشروعة)، وهذا الاتفاق بين اطراف علاقة العمل هو اساس عقد العمل الفردي.

### **أهمية البحث:**

إن موضوع بحثنا هذا القيد لواردة على مبدأ حرية التعاقد في العمل من الموضوعات الأساسية، خاصة لما شهده الوقت الحاضر من تطورات تقنية حديثة في مختلف المجالات واستخدام الألات الميكانيكية والمعدات الصناعية الحديثة وما ينجم عن استخدامها من مخاطر واسعة، وتزايد الحوادث والاصابات الناشئة بفعل العمل. لذا حظيت تلك الحوادث والاصابات باهتمام الدول كافة من خلال تنظيمها ووضع قوانين خاصة بها، والعمل هو حق من حقوق الإنسان وقد اقرت الجمعية العامة لمنظمة الامم المتحدة في عام ١٩٤٨ في اعلان حقوق الإنسان على حرية اختيار العمل ومارسته بالظروف والشروط العادلة الملائمة، كما أصبح من حق العامل أن يختار صاحب العمل الذي يريد العمل عنده. كما

.....القيود الواردة على مبدأ

اصبح من حق صاحب العمل أن يستخدم من يشاء من العمال، لكن ضمن قيود معينة على هذه الحرية المطلقة تقتضيها اعتبارات كثيرة.

### **مشكلة البحث:**

إن موضوع القيود التي ترد على حرية العمل موضوع مهم، حيث من خلاله نسلط الضوء على مشكلة أساسية ومهمة وهي حماية حق الإنسان في العمل وتنظيم حريته، حيث كانت هذه الحرية في التعاقد متاحة فقط لصاحب العمل في اختيار العامل الذي بتعاقد معه، إما بالنسبة للعامل ونظرًا للظروف الاقتصادية الصعبة، وتنمي ظاهرة البطالة فإنه يتعاقد مع أي صاحب عمل وبالشروط والظروف التي يضعها هذا الأخير. وهذه الحماية لحق الإنسان في العمل أكدتها الدساتير الحديثة والتشريعات العمالية، ومنها دستور العراق لسنة (٢٠٠٥)، وقانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ . وعليه فهو موضوع عملي مهم جدير بالبحث والدراسة خاصة بعد نشاط العمل في الوقت الحالي في القطاع الخاص في العراق.

### **خطة البحث:**

ستتناول موضوع البحث في ثلاثة مباحث، الاول خصصناه للكيود الواردة على تنظيم وقت العمل، اما البحث الثاني فقد خصصناه للكيود التي ترد على حرية العمل المقررة لاعتبارات انسانية، اما البحث الثالث فقد تناولنا فيه القيود التي ترد على حرية عمل الاجانب في العراق.

.....م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائي.....

## «المبحث الأول»

### القيود الواردة على تنظيم وقت العمل

تدخل المشرع لتنظيم وقت العمل استناداً إلى مبررات تتمثل في حماية طاقة العامل من الاستهلاك في ساعات طويلة، فزيادة ساعات التشغيل لا يعني زيادة في المردود من الناحية النوعية والكمية، ولاشك ان تجاوز الحد المعقول للعمل اليومي يهدد صحة العامل ويجريمه من التمتع بحياة عادلة بقدر كافٍ من الحرية والراحة، كما له اثار سلبية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، لأجل ذلك لم يترك المشرع تنظيم وقت العمل لإرادة كل من صاحب العمل والعامل ولكنه تدخل بوضع حد اقصى لساعات العمل وحدد فترة الراحة التي يجب أن تتخلل ساعات العمل، وكذلك تنظيم وقت العمل الاسبوعي، وتنظيم وقت العمل السنوي<sup>(١)</sup>، وستتناول هذا المبحث الى ثلاثة مطالب: - تناولنا في المطلب الاول تنظيم وقت العمل اليومي، وفي المطلب الثاني تنظيم وقت العمل السنوي، والمطلب الثالث: تنظيم وقت العمل السنوي.

#### المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي

يقصد بوقت العمل هو "الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه، ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام، ويحدد صاحب العمل موعد بدء العمل وانتهائه"<sup>(٢)</sup>.

---

(١) ينظر د. امل شربا - د. هيثم الطاس - قانون العمل -منشورات الجامعة السورية - سوريا لسنة ٢٠١٨ - ص ١١٢ .

(٢) ينظر المادة (٦٦) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

ويتضح من مضمون هذا النص بأن المشرع قد نظم وقت العمل اليومي من جوانب عدة أو لها تحديد الحد الأقصى لساعات العمل، ثم حصوله على فترة راحة تتخلل ساعات العمل، الى جانب تحديد الحد الأقصى لبقاء العامل في مكان العمل.

### **الفرع الأول: الحد الأقصى لساعات العمل اليومية**

حدد المشرع العراقي "ثلاثة أنواع من وجبات العمل اليومية"، ولكل وجبة منها مدة معينة وهي:

١) العمل النهاري: وهو الذي يتم بين الساعة السادسة صباحاً لغاية التاسعة ليلاً ومدتها ثمان ساعات.

٢) العمل الليلي: وهو العمل الذي يتم ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة السادسة صباحاً ومدتها سبع ساعات.

٣) العمل المختلط: وهو العمل الذي يتم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي، أو العمل الليلي بالعمل النهاري. على أن لا يزيد فيه وقت العمل الليلي على ثلات ساعات<sup>(١)</sup>.

### **الفرع الثاني: الاستثناءات التي ترد على ساعات العمل اليومية**

أورد المشرع العراقي استثناءات على ساعات العمل اليومية حيث راعى فيها ظروف العمل أو سن العمل، حيث أجاز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية تخفيض وقت العمل اليومي في الاعمال الشاقة والضارة بتعليمات تصدر من قبله بناءً على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، حيث تم تخفيض ساعات العمل اليومية في هذه الاعمال وبمعدل لا تقل عن ساعة واحدة وتعد ضمن

---

(١) ينظر المادة (٦٧ / او لاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

.....القيود الواردة على مبدأ

ساعات العمل اليومية كما لم يجز أن تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ السادسة من العمر (٧) ساعات يومياً<sup>(١)</sup>.

كما أوجب قانون العمل ان تتخلل ساعات العمل فترة أو اكثر للراحة وتناول الطعام لايق مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد على الساعة، وبذلك يجوز تجزئة فترة الراحة المقررة الى فترتين بشرط أن تتخلل كل فترة منها ساعات للعمل، ويتولى صاحب العمل تحديد مواعيدها على أن لا تزيد ساعات العمل المتصلة على خمس ساعات<sup>(٢)</sup>.

كما إن القانون قرر للعاملة المرضعة فترة ارضاع واحدة لطفلها اثناء وقت العمل لا تزيد على ساعة واحدة، حيث تحسب هذه الفترة ضمن ساعات العمل الفعلية ولا يتربى عليها أي تخفيض للأجر<sup>(٣)</sup>.

### الفرع الثالث: الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل

أن مدة بقاء العمال في مكان العمل بالنسبة للأعمال ذات الدوامين والأعمال المتقطعة حددها القانون بأن لا تزيد على (١٠) ساعات، بشرط أن لا تزيد ساعة عمله الفعلية أكثر من (٨) ثمان ساعات<sup>(٤)</sup>. كما إن المشرع قد قرر عدم جواز بقاء عمال المقاولات الإنسانية أكثر من (١٢) اثنين عشرة ساعة في اليوم الواحد في موقع العمل، ولكن أورد المشرع استثناء في هذا الحكم، حيث اجاز في حالات الضرورة استمرار العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر، أو اصلاح ما نشأ عنه وبصفة

(١) ينظر المادة (٩٨ / او لاً) من القانون نفسه.

(٢) ينظر د محمد علي الطائي -المصدر نفسه- ص ٦٥.

(٣) ينظر المادة (٩١ / او لاً) من القانون نفسه.

(٤) ينظر المادة (٦٧ / ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

مؤقتة. بشرط ابلاغ مكتب العمل والجهة النقابية بالحادث، واعتبار مدة العمل الزائد عملاً اضافياً يتم تعويضه وفق احكام القانون<sup>(١)</sup>.

#### الفرع الرابع: ساعات العمل الاضافية

يعد "العمل اضافياً" إذا كان يجري خلال اوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية، وكذلك الساعات الزائدة المقررة للعمل اليومي، ويكون أجر العمل الاضافي ضعف أجر العمل المعتاد، إذا كان العمل ليلاً، أو من الاعمال المرهقة أو الضارة، ويكون بزيادة (%) ٥٠ على الاجر العادي في بقية الحالات". كما أجاز المشرع تخفيض وقت العمل اليومي سواء أكان نهارياً أو ليلياً أو مختلطاً بالنسبة لبعض الاعمال والمهن التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة<sup>(٢)</sup>.

إما بشأن الحد الاقصى لساعات العمل الاضافية فقد حددها القانون، بحيث لا تتجاوز في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب (ساعة واحدة) يومياً إما في الاعمال ذات الطبيعة غير العادية وفي الاعمال غير الصناعية فلا يجوز ان تتجاوز (الأربع ساعات)<sup>(٣)</sup>، كذلك يحظر تشغيل النساء الحوامل بأعمال اضافية إذا كان ذلك يؤدي الى ضرر بصحة المرأة وحملها<sup>(٤)</sup>.

في حين نجد إن قانون العمل قد اجاز لصاحب العمل زيادة ساعات العمل المقررة قانوناً إذا كان العمل لمواجهة ضغط غير اعتيادي بسبب الأعياد والعطل الرسمية، أو كان من اجل اصلاح الأجهزة والأدوات التي قد يؤدي توقفها الى

(١) ينظر المادة (٧١ / او لا) من القانون نفسه.

(٢) ينظر دشاب توما منصور - شرح قانون العمل - دار النشر والطبع الاهلية - بغداد لسنة ١٩٧١ - ص ٥٦-٥٧.

(٣) ينظر المادة (٧١ / خامساً-ب) من القانون نفسه.

(٤) ينظر المادة (٧٦ / خامساً) من القانون نفسه.

.....القيود الواردة على مبدأ

تعطل عدد كبير من الأعمال، أو إذا كان العمل من أجل الجرد السنوي واعداد الموازنة أو في حال وقوع حادث أو احتمال وقوعه في حالة القوة القاهرة<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثاني: تنظيم وقت العمل الأسبوعي

أعطى قانون العمل العامل الحق في اجازات متعددة كالراحة الأسبوعية والاجازة العائلية أو الاجازة الطارئة، والاجازة السنوية والمرضية، واجازة الوضع أو اجازة الأمومة<sup>(٢)</sup>.

حيث قرر القانون أن توزع ساعات العمل الأسبوعية على "ستة أيام"، يعقبها يوم راحة كامل بأجر، وخصوص القانون أن يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية. ومعنى هذا ظاهرياً إذا بدأ العامل عمله في غير يوم السبت فلا يستحق أجر يوم الجمعة الأول التالي لبداية اشتغاله لأن العامل عندئذ لم يستغل ستة أيام متتالية لكي يستحق يوم راحة كامل حسب قانون العمل، كما إن قانون العمل العراقي الملغي رقم (١٥١ لسنة ١٩٧٠) اجاز إيدال يوم الراحة الأسبوعية بيوم آخر غير الجمعة عند الضرورة وموافقة الجهة النقابية المختصة<sup>(٣)</sup>. حيث يتولى صاحب العمل تنظيم مواعيد حصول العامل على الراحة الأسبوعية بشكل جماعي أو بالتناوب، وعلى هذا الاساس يجوز أن تتوقف المنشآة يوماً محدداً في الأسبوع، كما يجوز إذا رغب صاحب العمل بالاستمرار في العمل في منشأته طوال أيام الأسبوع، وفي الحالة الأخيرة يجب عليه توزيع أيام العمل على العمال بشرط

(١) ينظر د محمد علي الطائي -المصدر السابق ص ٦٦-٦٧.

(٢) ينظر د الياس ناصيف -إنشاء عقد العمل الفردي وعنصره -الجزء الاول - المرسسة الحديثة للكتاب - لبنان لسنة ٢٠١٨ ص ٤٥٦.

(٣) ينظر د صادق مهدي سعيد -تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل في العراق -مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية -بغداد لسنة ١٩٧٦ -ص ١٣٨.

أن يتم تحديد لكل عامل موعداً معيناً لراحته الأسبوعية<sup>(١)</sup>. كما اجاز القانون لصاحب العمل أن يتافق مع العمال على تشغيلهم أيام الراحة الأسبوعية والغطاء الرسمية التي تخلل شهر العمل على أن يتم تعويضهم عنها بما يساوتها نقداً أو بأيام اجازة موحدة. ويلاحظ إن أهمية هذا الحكم تظهر عندما يكون مكان العمل في المناطق النائية عن مكان اقامة العامل الأصلية، لذا فإن العامل يفضل أن يستجتمع أيام تكفي للذهاب والإياب إلى أهله وقضاء وقت معقول معهم بدلاً من أن يستغرقها في مسافة الطريق<sup>(٢)</sup>.

### **المطلب الثالث: تنظيم وقت العمل السنوي**

إن الاعتبارات التي حملت المشرع على التدخل لتنظيم أوقات العمل والراحة، هي التي حملته على الاعتراف بحق العمال بالتمتع بالجازة السنوية، ويتمتع العامل بموجب قانون العمل العراقي بالاجازات الآتية:

#### **الفرع الأول: تنظيم إجازة الأعياد**

يقرر قانون العمل للعامل "حق التمتع بجميع أيام الأعياد والغطاء الرسمية في الدولة وبأجر كامل وبصورة وجوبية"، وإذا اقتضت دواعي العمل تشغيل العمال في أيام الأعياد والغطاء الرسمية لأسباب مماثلة لأسباب التشغيل في فترات الراحة اليومية أو الأسبوعية، فيترك الأمر لاتفاق الطرفين بموجب عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو إذا نص عليه النظام الأساسي للعمل. وتعد هذه

---

(١) ينظر المادة (٦١) من قانون العمل الملغى رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

(٢) ينظر د عبد الناصر توفيق العطار - شرح قانون العمل - مؤسسة البستانى للطباعة - القاهرة لسنة ١٩٨٩ - ص ١٣٤.

.....القيود الواردة على مبدأ

الاجازات مستقلة بحيث لا تتدخل مع الاجازة السنوية أو المرضية<sup>(١)</sup>. ولدى تشغيل العامل خلال أيام الاعياد والعطل فإنه يستحق أجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك أضافة إلى أجره<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني: تنظيم الاجازة السنوية ومدتها

قرر قانون العمل حين صدوره بأن يتمتع العامل في العراق بالاجازات السنوية حيث نص على أن يتمتع العامل الحدث الذي لم يكمل السادسة من عمره بأجازة سنوية بأجر كاملة لاتقل مدتها عن شهر بعد تمام سنة عمل كاملة، وتكون الاجازة السنوية للعمال الذين يشتغلون في الأعمال المرهقة والضارة مدة شهر كامل، ويتمتعون بها بعد تمام سنة عمل كاملة، ويستحق العامل في الاعمال الأعتيادية اجازة لمدة عشرون يوماً بأجر كامل بعد عمل أحد عشر شهراً من عام عمله الأول ويضاف يومان إلى مدة الاجازة السنوية عن كل خمس سنوات خدمة تلي يوم (١٩٧٩-١-١)، أي من تاريخ تنفيذ القانون<sup>(٣)</sup>.

"إما الأحكام التي نظمت الاجازة السنوية في قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ فيمكن أحاجها بالأتي":

١) يستحق العامل اجازة سنوية لمدة (٢١) يوم بأجر كامل<sup>(٤)</sup>.

(١) ينظر د. حسن كيرة -أصول قانون العمل -الطبعة الثالثة -مطبعة اطلس -القاهرة لسنة ١٩٧٩ - ص ٦١ .

(٢) ينظر المادة (٧٤ / ثانياً) من قانون العمل النافذ.

(٣) ينظر المواد (٨٦ / ف د، ٧٢، ٧٢) - والمادة (٧٣) من قانون العمل الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .

(٤) ينظر المادة (٧٥ / اولاً) من قانون العمل النافذ.

- ٢) تصبح الاجازة شهراً كاملاً وبأجر للذين يستغلون في الاعمال المرهقة أو الضارة كعمال المقاولات والمطابع وكذلك الامر بالنسبة للاحادث<sup>(١)</sup>.
- ٣) يضاف (٢) يومان الى اجازة العمال السنوية عن كل (٥) خمس سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب عمل معين دون غيره، ويومان لـ(٥) خمس سنوات و(٣) أيام لكل خمس سنوات خلال مدة خدمته اللاحقة<sup>(٢)</sup>.
- ٤) اجاز القانون لصاحب العمل ايضاً منح العامل بناءً على طلبه اجازة اتفاقية بدون أجر<sup>(٣)</sup>.
- ٥) تعد مدة الاجازة السنوية خدمة فعلية للعامل لكل الاغراض التي يقررها القانون<sup>(٤)</sup>.
- ٦) يمنع حرمان العامل من التمتع بالاجازة السنوية ويقع باطللاً كل اتفاق يقضى بتخلي العامل عن حقه في هذه الاجازة أو التنازل عنها كلاً أو جزءاً مقابل تعويض ولائي سبب كان<sup>(٥)</sup>.

وعليه فحق العامل بالاستفادة من الاجازة السنوية مرتبط بالنظام العام، وكل نص في العقود الفردية أو الجماعية أو في نظام المؤسسة الداخلي من شأنه حرمان العامل من الاجازة السنوية أو تخفيضها ويعتبر باطللاً بطلان مطلق<sup>(٦)</sup>.

---

(١) ينظر المادة نفسها / ثانياً، والمادة (٩٩) من القانون نفسه.

(٢) ينظر المادة نفسها.

(٣) ينظر المادة (٨٢ / سادساً) من القانون نفسه.

(٤) ينظر المادة (٧٥ / سادساً).

(٥) ينظر المادة (٧٩ / ثانياً) من القانون نفسه.

(٦) ينظر المادة (٧٩ / ثانياً) من القانون نفسه.

.....القيود الواردة على مبدأ

إما تتجزئة الإجازة السنوية فقد اجاز القانون ذلك إذا وجدت حالة الضرورة التي تتعلق بمصلحة العامل وذلك على فقرتين " الاولى: اربعة عشر يوماً" متصلة، والباقي يتمتع بها العامل بالاتفاق خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثالث: تنظيم الإجازة المرضية

العامل كأي انسان قد يصاب بمرض يمنعه من الاستمرار بعمله، وهذا فقد نظم المشرع العراقي هذه الحالة حيث نص على أنه: "يستحق العامل إجازة مرضية باجر تام لمدة ثمانية أيام بمحض شهادة طبية مصدقة إذا لم يشفِ عليه ان يستحصل قبل انتهاء هذه الفترة على تقرير من المرجع الطبي المختص في مؤسسة الضمان الاجتماعي، ويلغه الى اداراته أو صاحب عمله وعندها يعتبر مجازاً لأسباب مرضية بدون أجر"<sup>(٢)</sup>.

إما قانون العمل النافذ فقد نظم احكام الإجازة المرضية وفق أساس محددة والتي هي تلزم صاحب العمل منح العامل إجازة مرضية بأجر لمدة (٣٠) يوماً خلال سنة العمل، واجاز القانون للعامل تراكم الإجازات المرضية الخاصة به التي لم يتمتع بها كلها أو جزء منها لحد أقصى (١٨٠) يوماً<sup>(٣)</sup>.

### الفرع الرابع: تنظيم إجازة الولادة للعاملة

تقرر للعاملة في قانوني العمل والضمان الاجتماعي إجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة (١٤) أسبوعاً، ويحق لها التمتع بها قبل (٨) ثمانية أسابيع

(١) ينظر د الياس ناصيف -المصدر السابق ص ٤٧٤ .

(٢) ينظر المادة (٧٧/ف٢) من قانون العمل النافذ.

(٣) ينظر د شاب توما منصور، المصدر السابق، ص ١٥٩ .

من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة، ويجوز للجهة الطبية أن تقرر جعل فترة الاجازة مدة لاتزيد على "تسعة أشهر" في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل، أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده.

وتكون المدة الزائدة عن الـ"١٤" أسبوعاً اجازة بدون أجر إلا إذا كانت العاملة مضمونة فيطبق عليها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال<sup>(١)</sup>.

كما لايجوز للعاملة المجازة أن تمارس أي عمل آخر بأجر، ولا أي عمل يتعارض مع حالتها الصحية طوال فترة اجازتها، وفي حال الاخلاص تقع تحت طائلة قطع الاعانة والرعاية الصحية بعد انذارها إلى حين الإمتثال وترك العمل<sup>(٢)</sup>.

---

(١) ينظر المادة (٨٠) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) ينظر المادة (٨٧) من القانون نفسه.

## «المبحث الثاني»

### القيود الواردة على حرية العمل والمقررة لاعتبارات إنسانية

إن قانون العمل قائم على مبدأ المساواة للخاضعين إلى أحكامه دون التمييز بينهم، ومع ذلك يقرر حماية أوسع لبعض الفئات من العمال، إما بالنظر إلى سن العمل أو جنسه أو لطبيعة العمل الذي يمارسه. وعليه فالقيود القائمة على اعتبارات إنسانية هي قيود مقررة لحماية العامل إذ تقضي هذه الاعتبارات بتنقييد التعاقد على العمل، فهذه القيود تقوم بالنسبة للعامل فتحول بينه وبين أبرام عقد العمل، كما إنها تقوم بالنسبة لصاحب العمل فتمنعه من تشغيل العمال إذ إن حرية العامل في العمل يحدها ما وضعته المشرع عليها من قيود، وتسرى هذه القيود على جميع العمال الوطنيين والاجانب الخاضعين لأحكام قانون العمل<sup>(١)</sup>. وستنقسم هذا البحث إلى مطلبين: الأول:تناول فيه تنظيم عمل الأحداث، إما الثاني فخصصناه لتنظيم تشغيل وعمل النساء.

### المطلب الأول: القيود المتعلقة بتنظيم عمل الأحداث وفق قانون العمل

حظي موضوع حماية الأحداث باهتمام منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها حيث أصدرت اتفاقيات عديدة كانت أولها الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩١٩ المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية التي حدتها

---

(١) ينظر د يوسف الياس -الوجيز في قانون العمل والضمان -الطبعة الأولى -بغداد لسنة ١٩٨٤ -ص .٢٠٠

بـ(اربع عشرة) سنة، إما بالنسبة للاتفاقيات العربية فقد تضمنت "الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم (١) لسنة ١٩٦٦" أحكاماً تتعلق بحماية الأحداث<sup>(١)</sup>.

كما حرص المشرع العراقي على تنظيم عمل الأحداث ليكفل حماية الطفولة وفي الواقع إن قوانين العمل الحديثة تربط بين سن التشغيل الأدنى وبين التعليم الإبتدائي، ومنها القانون المصري الملغى رقم (٤٨ لسنة ١٩٣٣) حيث جعل سن التشغيل الأدنى للأحداث هو (١٢) سنة وهي التي تنتهي عندها مرحلة التعليم الأبتدائي<sup>(٢)</sup>، والحدث هو كل من لم يكمل سن الثامنة عشرة من العمر<sup>(٣)</sup>.

وقانون العمل خص العمال الأحداث ببعض المزايا دون العمال الكبار مراعياً في ذلك الظروف التي تحيط بهم، كما أن الحدث قليل الخبرة في العلاقات الاجتماعية فأختلاطه المبكر بكبار السن قد يؤدي إلى انحرافه خصوصاً إذا كانوا سيء الخلق، فضلاً عن أن قواه العقلية والبدنية لم تكتمل بعد، فتكليفه المبكر بالعمل قد يكون حائلاً دون اكتئال نموه الطبيعي ومتابعة دروسه. وعليه فإن المشرع قد تدخل لحمايتهم واجاز تشغيلهم على وفق شروط وضوابط معينة<sup>(٤)</sup>. وعليه سنقسم هذا المطلب إلى عدة فروع وحسب التفصيات الآتية:

(١) ينظر د عدنان العابد -د. يوسف الياس -قانون العمل -بغداد لسنة ١٩٨٩ -ص ١١٤ .

(٢) د. شاب توما منصور -المصدر السابق -ص ١٦٦ .

(٣) ينظر المادة (٩ / اولاً) من قانون العمل الملغى رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ، والمادة (٩٧ / اولاً) من قانون العمل النافذ.

(٤) ينظر د. محمد علي الطائي -المصدر السابق -ص ٧٥ .

## الفرع الأول: تنظيم سن التشغيل للعامل الحدث

هناك الكثير من الاعتبارات التي تحول دون استخدام الاحداث في العمل، ونظراً لصغر سنهم وهي أن ممارسة العمل يتطلب جهداً وبذلاً للطاقة العضلية والعصبية والفكيرية وهو ما يتطلب بلوغ العامل سنًا معينة<sup>(١)</sup>.

وأن تشغيل الاحداث في سن مبكرة يحرمهم من نيل حظهم في التعليم، ولكن هذه الاعتبارات قد تصطدم باعتبارات أخرى تدعوا إلى تشغيل الاحداث وهي إن الحاجة قد تدفع الوالدين لتشغيل ابنائهم دون مراعاة لسنهم وقدراتهم، وكذلك رغبة الاحداث في تحصيل مصاريف شخصية، وقد تدعو الرغبة في دول العالم المتقدم إلى تشغيل الحدث لسد النقص في الأيدي العاملة، إما في بلاد العالم الثالث فإن تشغيل الحدث يرجع إلى تقليد أصيل مفاده لابد من تعويذ الصغير منذ نعومة أضفافه. فضلاً عن التطور الصناعي والأقتصادي في مختلف المجالات<sup>(٢)</sup>.

والشرع العراقي حرص على صون الطفولة وحمايتها وتجنبها اضرار العمل في سن مبكرة، فقد يؤدي تشغيلهم إلى عرقلة نموهم، لذا حرص المشرع قيوداً تكفل حمايتهم وانخضع تشغيلهم لشروط معينة منعاً لأرهاقهم حيث إن المشرع العراقي انخضع عملية تشغيل العامل الحدث لقدر من التدخل والتنظيم، فقيدها بعده قيود، حيث حدد السن الأدنى لسن التشغيل هو بلوغه الخامسة عشرة من العمر ومنع تشغيل الاحداث من لم يكملوا الخامسة عشر من العمر، وحضر دخولهم

(١) ينظر د. احمد خلف يومي -سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري -مصر - بلا سنة طبع -ص ٦٠ .

(٢) ينظر د. عبد الودود يحيى -شرح قانون العمل -طبعة الثانية -دار النهضة العربية لسنة ١٩٨٧ -ص ٧٤ .

إمكانية العمل، وقد كان الدافع من وراء ذلك هو تحقيق قدر من الرعاية والحماية لصغار السن<sup>(١)</sup>.

غير إن المشرع أجاز تشغيل الأحداث بالأعمال الخفيفة التي لا تؤثر على صحتهم أو نموهم أو تلك التي تعيقه عن الدراسة. فضلاً عن أنه منع تشغيلهم في أعمال معينة وهي الأعمال التي تسبب أمراض معينة أو معدية أو تسممات خطيرة، والأعمال التي تكون بطبعتها أو بالطرق التي تؤدي إليها أو بالظروف التي تجري بها خطرة على على حياتهم أو صحتهم، وتحدد هذه الأعمال بتعلیمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية غير إن القانون أجاز تشغيل الأحداث الذين بلغوا سن الـ(١٧) السابعة عشر من العمر في الأعمال النهارية أو الليلية والإضافية بشرط أن لا تكون ضارة أو شاقة<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني: الفحص الطبي للحدث

تتجه التشريعات العالمية الحديثة إلى أخضاع العامل الحدث لرقابة صحية منظمة ودورية بقصد التثبت من إن عمله حتى ولو كان في سن مبكرة لا يؤثر على تطور نموه البدني والفكري وتقوم الجهة الطبية المختصة بفحصه، فإن تبين لها أنه أهل من الناحية الصحية للقيام بالعمل فإنها تزوده بشهادة طبية تثبت ذلك وعليه اشتراط القانون في الحالات التي يجوز فيها تشغيل الأحداث أن يتمتع بلياقة بدنية واهلية صحية ل مباشرة عمل معين بالذات بناءً على شهادة طبية من مرجع طبي رسمي مختص<sup>(٣)</sup>.

(١) ينظر د. صادق مهدي السعيد – العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة – بغداد لسنة ١٩٧٤ – ص ٢٧٦.

(٢) ينظر المادة (٩٠ / ثانيةً) من القانون الملغى، وكذلك المادة (٩٥ / اولاً/ د) من قانون العمل النافذ.

(٣) ينظر المواد (٩٦ / اولاً) و(٩٧ / ثالثاً) من قانون العمل النافذ نفسه.

### الفرع الثالث: تنظيم ساعات العمل والراحة

"أن تحديد ساعات العمل بالنسبة للعمال الأحداث يقتضي أن تتلائم مع ظروف هذه الفئة من العمال فيها يتعلق بقابليتهم البدنية، فلابد أن يتميزوا عن العمال الاعتياديين بالنسبة لساعات العمل "، وهذا المبدأ اخذت به أغلب القوانين العربية وذلك حمايةً للأحداث بها لا يؤثر على وضعهم الصحي<sup>(١)</sup>.

وقد حدد قانون العمل ساعات العمل للأحداث الذين لم يبلغوا السادسة عشر من العمر بسبع ساعات يومياً<sup>(٢)</sup>.

كما أوجب أن تخلل ساعات العمل اليومية فترة استراحة أو أكثر لمدة لا تقل عن ساعة كاملة بهدف تناول الطعام وأخذ قسط من الراحة، بشرط أن لا يزيد العمل المتواصل على أربع ساعات، علماً أن القانون قد حظر تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا سن السادسة عشر من العمر بالأعمال الأضافية نظراً لظروفهم الاجتماعية وقابليتهم الجسمانية التي لا تتحمل الارهاق والتعب<sup>(٣)</sup>.

### الفرع الرابع: حظر تشغيل الأحداث بأعمال معينة

تقتضي القواعد الصحية والأجتماعية ضرورة الراحة الليلية للأحداث لأن العمل أثناء الليل يعتبر أكثر جهداً من العمل نهاراً مما يعرضه للمخاطر، فضلاً عن أن وجود الحدث ليلاً خارج منزله يعتبر غير مرغوب فيه بسبب صعوبة الرقابة وسهولة الفساد، إذ إن هذا القيد يحمي الحدث من الناحية الأخلاقية،

---

(١) ينظر د. انور العمروسي -قضاء العمال -طبعة الثانية -مطبعة الرشاد -القاهرة لسنة ١٩٨١ - ص ٢٦٩.

(٢) تنظر المادة (٩٨ / او لاً) من قانون العمل النافذ.

(٣) ينظر -المادة (٩٥ / او لاً) من القانون نفسه.

وافتقت معظم القوانين على عدم تشغيل الأحداث ليلاً ما لم يبلغوا السابعة عشرة من العمر<sup>(١)</sup>.

كما نصت اتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن تشغيل الاحداث في الاعمال الصناعية في المادة (١٥) على أنه " لايجوز تشغيل الاحداث ليلاً عدا الاعمال المحددة في التشريع الوطني أو من قبل الوزير المختص"<sup>(٢)</sup>.

وعليه "فالحدث" هو في المرحلة الأولى لنموه الجساني والنفسي فإن تكليفه المبكر بالعمل يكون حائلاً دون اكتئال نموه الطبيعي ومتابعة تعليمه، اضافة الى إن الحدث ليس لديه القدرة على تحمل المشقة أو التعب فمن مصلحة المجتمع المحافظة على صحة وسلامة بدنه ونفسه لذا فإن المشرع العراقي قد منع تشغيل الاحداث في بعض الاعمال التي يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتعليمات تصدر عنه وهذه الاعمال هي:

- ١) الاعمال التي تسبب امراضًا مهنية أو معدية أو تسممات خطيرة والاعمال التي تكون بطبيعتها أو بالطرق أو الظروف التي يجري بها خطورة على حياة الأشخاص الذين يعملون فيها، أو على اخلاقهم أو وصحتهم
- ٢) الاعمال التي تجري على ظهر ظهر السفينة وبمارسها وقادون أو مساعدو وقادين<sup>(٣)</sup>.

---

(١) ينظر د. علي العريف -شرح تشريع العمل في مصر - ج ٣- الطبعة الثانية -مطبعة عطايا باب الخلق - مصر -١٩٥٤ -ص ٢٧٥.

(٢) اتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ . بشأن عمل الاحداث.

(٣) ينظر المادة (٩٠ / ثانياً) من القانون الملغى ، والمادة (٩٥ / اولاً) من قانون العمل النافذ.

.....القيود الواردة على مبدأ

كما يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله إجازة سنوية مأجورة لمدة (٣٠) يوماً  
في السنة<sup>(١)</sup>.

## المطلب الثاني: القيود المتعلقة بتنظيم تشغيل النساء وفق قانون العمل

يشكل عمل المرأة في الوقت الحاضر أهمية كبيرة، حيث لا يوجد هناك فرق بين الرجل والمرأة في أمكانية عقد العمل كعاملة أو صاحبة عمل، فهي قوة مضافة إلى العمل الاجتماعي، حيث وفر لها التقدم التكنولوجي فرصه دخولها إلى ميدان الصناعة والزراعة والإدارة، حيث حقق لها الاستقلال الاقتصادي إلى جانب مساعدة زوجها زيادة دخل الأسرة، أو لكونها أرملة او مطلقة ولا يوجد لها مصدر رزق غير العمل "ولكن نظراً لاختلاف طبيعة تكوين المرأة عن الرجل ولظروفها الطبيعية الخاصة وللظروف الاجتماعية السائدة تقييد حريتها وقابليتها بشأن ذلك وذلك بسبب تكوينها النفسي والبايولوجي وبسبب طبيعة دورها المزدوج في البيت والعمل، ومتاعب الحمل والولادة والتربية العائلية، فكل هذه الأمور تعد آباء اضافية تنفرد بها عن الرجل مما يولد لديها الكثير من الارهاق، إلى جانب تعرضها إلى بعض الأمراض، مما يجعل هذه العوامل ذات تأثير سلبي في حياتها ونشاطها "ما دفع المشرع إلى أن يخصها ببعض الامتيازات قياساً إلى العامل الرجل<sup>(٢)</sup>". وعليه سنقسم هذا المطلب إلى عدة فروع وحسب التفصيات الآتية:

(١) ينظر المادة (٩٣) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، والمادة (٩٩) من القانون النافذ.

(٢) ينظر د عدنان العابد -د. يوسف الياس -المصدر السابق -ص ١١٠ .

## الفرع الأول: حظر تشغيل النساء في الأعمال الليلية

حضرت قوانين العمل ومنها قانون العمل العراقي النافذ تشغيل المرأة ليلاً وذلك لأن العمل الليلي مرهق أكثر من العمل النهاري، كما إن قضاء المرأة الليل خارج اسرتها فيه أضرار يتعين رفعها عن المرأة العاملة رعاية لوظيفتها الاجتماعية في أسرتها، فالاعتياد على قضاء الليل خارج المنزل لأداء العمل يؤدي إلى الاضرار ليس بالمرأة وحدها، بل بمحيطها الأسري لأنها ستعود صباحاً مرهقة فلا تتمكن هي من التمتع بالراحة الالزمة، وقد حدد القانون فترة الليل بالفترة الواقعة بين الساعة "التسعة ليلاً والسادسة صباحاً" حيث لا يجوز تشغيل النساء خلال هذه الفترة إلا إذا كان العمل متعلقاً بمواد أولية أو انتاج يكون عرضة للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضرورياً للمحافظة عليها<sup>(١)</sup>.

وعليه فالحظر ليس مطلقاً إذ ترد عليه بعض الاستثناءات وبذلك يجوز تكليفها بالعمل الليلي وتنحصر هذه الاعمال الوظائف الادارية والفنية، ودور العلاج والخدمات الخاصة بالنقل والاتصالات، على إنه يحضر تشغيل المرأة أكثر من (سع ساعات) في الاعمال الليلية<sup>(٢)</sup>.

كما وحضرت قوانين العمل تشغيل النساء في الاعمال الخطرة، نظراً إلى إن بعض الاعمال ذات طبيعة مرهقة وتستلزم جهداً كبيراً، فضلاً عن إن العاملين فيها قد تعرضهم إلى مخاطر صحية، مما دفع المشرع أن يأخذ بنظر الاعتبار هذه العوامل عندما اجاز اشتغال المرأة ببعض الاعمال التي تتناسب مع قدراتها<sup>(٣)</sup>.

(١) ينظر د عصام القيسي - التنظيم الاجتماعي للعمل -منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل - الكويت بلا سنة طبع - ص ٢٤.

(٢) ينظر المادة (٨٥ / ثانياً)، والمادة (٨٦ / اولاً وثانياً) من قانون العمل النافذ.

(٣) ينظر د. حسن كيرة - المصدر السابق - ص ٢٢٨.

.....القيود الواردة على مبدأ

وعليه فقد منع استخدامهن في الاعمال ذات الطبيعة الخطيرة والشاقة التي يمكن أن تعرض حياتهن إلى بعض الحوادث والأمراض المهنية الخطيرة والوضعية والنفسية والأخلاقية السيئة<sup>(١)</sup>.

ويتم تحديد الاعمال الشاقة أو الضارة بمحض تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني: حظر تشغيل النساء في فترتي الحمل والولادة

اضفى القانون على العاملة "حماية متميزة وأورد لها أحکاماً خاصة ومنها رعايتها خلال فترتي الحمل والولادة والارضاع، كما أوجب القانون على صاحب العمل الذي يستخدم نساء أن يوفر لهن وسائل راحة خاصة حسب متطلبات العمل فضلاً عن استحقاقها اجازة خاصة بالحمل والوضع، كما لايجوز لمن كانت مجازة بجازة الحمل والوضع أن تمارس عملاً مأجوراً أو أي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر، وخصوصاً المشرع بأمتياز آخر حيث يسمح للعاملة بفترات ارضاع اثناء يوم العمل لاتزيد على ساعة واحدة، كما لايجوز تشغيل النساء بأعمال اضافية يمكن أن تؤدي الى الاضرار بصحة المرأة أو حملها"<sup>(٣)</sup>.

وعليه فإن وضع المرأة العاملة في فترة الحمل يجعلها في حالة نفسية غير اعتيادية، مما يتطلب تقديم رعاية خاصة لها خلال هذه الفترة، فمصلحة المجتمع تتحقق من خلال تهيئة سبل الانجذاب وزيادة التسلل مع مراعاة الجوانب الإنسانية التي تستلزم قيام المجتمع بتوفير العناية لأبنائه، حيث إن هذه القواعد الصحية

(١) ينظر المادة (٨٥ / ثانياً) نفسها من القانون نفسه.

(٢) ينظر المادة (٥٧) من قانون العمل الملغى.

(٣) ينظر د عدنان العابد - د يوسف الياس - المصدر السابق - ص ١١١ .

تقضي بوجوب منح الراحة الكافية للمرأة العاملة في الاسابيع القليلة السابقة واللاحقة للوضع لأن العمل خلال هذه المدة غير ملائم لصحتها، وقد يؤدي الى اجهاضها أو مرضها أو وفاتها، مما توقع المشرع عدم طلب العاملات للاجازات حرصاً على الأجر، وخوفاً من غضب صاحب العمل لذا لم يجز تشغيلهن بأعمال إضافية.

وبناءً على ما تقدم فقد قرر لها المشرع اجازة مأجورة أմدها (٧٢) يوماً تتمتع بمدة (٣٠) يوماً قبل الوضع، وذلك من التاريخ المتوقع لوضعها بموجب شهادة طبية صادرة من المرجع الطبي المختص، وتستمر بعد الوضع بما تبقى من مدة الاجازة المذكورة.

كما خول القانون اللجنة الطبية المختصة سلطة منح المرأة العاملة اجازة مرضية لاحقة لأجازة الحمل والولادة مدة لا تزيد على (تسعة أشهر) في حالات الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده، وتكون المدة الزائدة عن الاجازة الخاصة بالحمل والولادة بدون أجر، إلا إذا كانت العاملة مضمونة فيطبق بشأنها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

وإذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع باجازة الأمومة بعمل مأجور لدى الغير اعتبرت الاجازة ملغاة، وجاز لصاحب العمل أن يطلب من العاملة العودة مباشرة إلى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك<sup>(١)</sup>.

كما يسمح للعاملة بفترة ارتفاع اثناء يوم العمل مدة لا تزيد عن (ساعة واحدة)، وتعد فترة الارتفاع من وقت العمل<sup>(٢)</sup>.

---

(١) ينظر المادة (٨٦ / ثانياً) من القانون الملغى نفسه، والمادة (٨٨) من قانون العمل النافذ.

(٢) ينظر المادة (٩١ / اولاً) من قانون العمل نفسه.

.....القيود الواردة على مبدأ

كما أجاز المشرع العراقي للعاملة طلب اجازة أمومة خاصة من صاحب العمل لمدة لا تزيد على سنة لرعاية طفلها الذي لم يكمل سنة واحدة عمره و في حال موافقته تكون اجازتها بدون اجر وتعد اجازة اتفاقية<sup>(١)</sup>. وتعفى من العمل العاملة التي لها طفل أو أكثر دون السادسة من عمره إذا احتاج الى رعاية مستمرة، أو احتفال تعرضه الى حالات المرض الطارئ، وتحتاج اجازة طارئة لا تزيد على (ثلاثة أيام) عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقها للأجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل<sup>(٢)</sup>.

وعلى الجهات المسؤولة في اماكن العمل التي تستخدم نساء أن تنشيء روضة لإيواء اطفالهن أثناء العمل أو تتعاقد مع أحدى دور الحضانة أو رياض الاطفال للقيام بذلك وفق الشروط والاواعض التي تحدد بتعليمات يصدرها الوزير، مع وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات بمقر العمل<sup>(٣)</sup>.

واشتبه المشرع العراقي من أحكام تشغيل النساء، العاملات اللواتي يعملن في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى أفراد الاسرة تحت ادارة و اشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ<sup>(٤)</sup>.

(١) ينظر المادة (٨٩ / او لاً) من القانون نفسه.

(٢) ينظر المادة (٨٧ / ثانياً) من قانون العمل الملغى رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ - والمادة (٩١ / ثانياً) من القانون النافذ.

(٣) ينظر د شاب توما منصور -المصدر السابق - ص ١٦٥ .

(٤) ينظر المادة (٩٧) من قانون العمل الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧١ .

### **المطلب الثالث: الجزاءات المترتبة على مخالفة القيود الواردة على تنظيم عمل الأحداث والنساء**

كل دولة حرّة في فرض العقوبة المقررة على من يخالف القيود الواردة على عمل الأحداث والنساء، حيث نجد إنّ المشرع العراقي فرض عقوبة جزائية تمثل "بالحبس مدة لا تقل عن (عشرة أيام) ولا تزيد على (ثلاثة أشهر)، أو بغرامة لا تقل عن مائة دينار، ولا تزيد على ثلاثة دينار" وهذا الجزاء ما أكده قانون العمل الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧١.

وفي قانون العمل رقم (٧١ لسنة ١٩٨٧) فقد حدد العقوبة بـ"غرامة لا تقل عن اثنا عشر مرة ضعف الحد الأدنى للأجر اليومي إلى اثنا عشر مرة ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري" كل من خالف الأحكام المتعلقة بحماية الأحداث والنساء<sup>(١)</sup>. في حين نجد إنّ قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ حدد العقوبة لكل من يخالف هذه الأحكام بـ"غرامة لا تقل عن مائة الف دينار، ولا تزيد عن خمسة الف دينار"<sup>(٢)</sup>.

إما الجزاء المدني الذي يفرض عند مخالفة القيود الواردة على عمل الأحداث والنساء، فنجد إنه لا يجوز مخالفة هذه القيود لأن التشريعات العمالية لم تضعها وتنظمها بتنوعها، إلا بقصد تحقيق مصلحة عامة للمجتمع ولأطراف علاقتها

---

(١) ينظر المادة (٩٧) من قانون العمل الملغى رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ، والمعدلة بموجب أمر سلطة الائتلاف رقم ٨٩ في ٣٠ / ٥ / ٢٠٠٤.

(٢) ينظر المادة (٩٤) من قانون العمل النافذ.

## .....القيود الواردة على مبدأ

العمل، وهذا تعتبر القواعد المنظمة لهذه القيود قواعد آمرة لازمة متعلقة بالنظام العام والأداب، فيترتب على مخالفتها أن يعتبر عقد العمل باطلًا بطلاقاً مطلقاً<sup>(١)</sup>.

وهذا ما أخذ به القانون العراقي حيث نص في حالة إذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب أحكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع أجوره المتفق عليها وتعويضه في حال اصابته أثناء العمل أو من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ<sup>(٢)</sup>.

---

(١) ينظر د محمد لبيب شبيب -شرح قانون العمل -الطبعة الرابعة -دار النهضة العربية -القاهرة لسنة ١٩٨٣-ص ١٢١.

(٢) ينظر المادة (١٠٢) من القانون النافذ نفسه.

.....م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائي.....

### «المبحث الثالث»

## القيود الواردة على حرية العمل والمقررة لاعتبارات وطنية

يعتبر العمل في الدولة حقاً لكل مواطن قادر عليه وراغب فيه من مواطنيها دون الأجانب وتضع بعض القيود لحمايتهم، ولكن لاعتبارات مختلفة قد يسمح للأجانب أن يمارسوا العمل وفق شروط معينة، من أجل حماية الأيدي العاملة الوطنية من مزاحمة الأجنبي ومن أجل ذلك نظم المشرع عمل الأجانب ووضع قيوداً أمنية على حرية هذا التعاقد لاعتبارات سياسية وأمنية ومنها حاجة الاقتصاد القومي للأيدي العاملة، أو قد تلتجأ الدولة إلى وضع قيود أخرى على حرية تشغيل الأجانب يكون الغرض منها منع دخول العراق الأشخاص غير المرغوب بهم، وقد يون للأجانب حق ممارسة العمل وفق معاهد دولية<sup>(١)</sup>. من جانب آخر فرض المشرع قيوداً أخرى بالعمل لدى صاحب عمل أجنبي، وهذه القيود تقتضيها المصلحة العامة أو الصالح العام.

لذا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول في الأول: تنظيم عمل الأجانب في العراق، إما الثاني فخصصناه لواجبات صاحب العمل والعامل الأجنبي وفق التفصيل الآتي:

---

(١) ينظر د. شاب توما منصور - المصدر السابق - ص ١٧٣ .

## المطلب الأول: تنظيم عمل الأجانب في العراق

تحتل مسألة حق الأجنبي في العمل في الوقت الحالي أهمية كبيرة، فأغلب تلك الدول تعاني من مشكلة البطالة من جانب، ومن ثم ينبع اهتمام تلك الدول بمسألة عمل الأجانب في ضرورة حماية الأيدي العاملة الوطنية من خطر منافسة الأيدي العاملة الأجنبية، كما إن الدول تراعي ظروف مجتمعاتها الاقتصادية والتنموية عند اهتمامها بالعمال الأجانب<sup>(١)</sup>.

والأجنبي هو كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية أو الجنسية لأحد الأقطار العربية ويرغب العمل في العراق بصفة عامل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني<sup>(٢)</sup>.

ويحتمل موضوع تنظيم عمل الأجانب أهمية كبيرة في جميع التشريعات العالمية، وذلك لأنهم "يعتبرون فئات ضعيفة مما يستوجب تدخل القانون الدولي لحمايتهم وإلزام الدول التي يعملون لديها أن تكفل لهم معاملة لائقة"<sup>(٣)</sup>.

غير إن المشرع العراقي فرض على الأجانب بعض القيود لأجل مكافحة هجرتهم، والحد من مزاحمتهم للعمال العراقيين، وحصر الأعمال والمهن في العراق من حق العراقيين وحدهم، والحد من البطالة في الدولة، وحماية مقتضيات الأمن

---

(١) ينظر د. أوس رائد السيد -الحماية القانونية للعاملة الوافدة في القانون الدولي والداخلي - المؤسسة الحديثة للكتاب - الطبعة الأولى - لسنة ٢٠١٨٢ - ص ٩.

(٢) ينظر المادة (الاولى / او لاً) من التعليمات المرقمة (١٨) لسنة ١٩٨٧ الخاصة بمهارسة الأجانب العمل في العراق.

(٣) ينظر د. أوس رائد السيد - المصدر السابق - ص ١٠ .

.....القيود الواردة على مبدأ

الأقتصادي وفرض الرقابة على ما يقوم به الأجانب داخل البلد<sup>(١)</sup>. وبعد هذه المقدمة أرتأينا أن نقسم هذا المطلب إلى عدة فروع وحسب التفصيلات الآتية:

### الفرع الأول: تنظيم الحصول على اجازة العمل في العراق

يقتضي الصالح الوطني حماية العمال العراقيين من مزاحمة الاجانب لهم على العمل، ولذا اوجب قانون العمل العراقي على العامل الأجنبي الذي يريد العمل في العراق الحصول على ترخيص العمل وفق الشروط والإجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية وهي تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ المنشورة في الوقائع العراقية عدد (٣١٧٥) في ١١/٩/١٩٨٧<sup>(٢)</sup>.

واجازة العمل عبارة عن وثيقة رسمية تصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبموجب التعليمات المذكورة لايجوز للأجنبي العمل في العراق إلا بعد الحصول على اجازة العمل، حيث تصدر هذه الاجازة على اساس ماتقتضيه حاجة العراق للأيدي العاملة، ووفقاً لما تقرره دائرة العمل والضمان الاجتماعي في بغداد واقسام العمل والضمان الاجتماعي في المحافظات بعد تأييد الدوائر الأمنية المختصة بعدم وجود مانع أمني في اشتغال الشخص الأجنبي<sup>(٣)</sup>.

وبناءً على ما تقدم فإن التعليمات الخاصة بمارسة الاجانب للعمل في العراق قد تطلب من الأجنبي الموجود خارج العراق أو داخله ويرغب في العمل في العراق، الحصول على اجازة العمل وفق الشروط والإجراءات الآتية:

(١) ينظر - محمد عزمي البكري - مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد- الجزء الاول - دار الثقافة للطباعة والنشر لسنة ١٩٨٥ - ص ٤٨٧.

(٢) ينظر د. محمد علي الطائي - المصدر السابق - ص ٨٦ - ٨٧.

(٣) ينظر المادة (٤) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق.

اولاًً: على الشخص الاجنبي الموجود خارج العراق والذى يريد مزاولة العمل اتباع الاجراءات التالية لغرض الحصول على اجازة العمل.

١) ان يتقدم بطلب تحريري الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق الممثليات العراقية في الخارج أو وكيله الرسمي في العراق أو صاحب العمل الذي يريد استخدامه.

٢) يجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات والبيانات التي تتعلق بشخصه من حيث الأسم والجنسية ونوع العمل ومدته، واسم صاحب العمل وعنوانه الكامل، الى جانب مؤهلاته موثقة بالشهادات والمستندات المتوفرة لديه.

٣) تقوم دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد وأقسامها في المحافظات بالثبت من الشروط القانونية وحصول الموافقة للعمل في العراق ومن ثم تفاحت السلطات المختصة لمنح سمة الدخول للشخص الأجنبي. وعلى هذا الاخير عند دخوله العراق مراجعة دائرة العمل والضمان الاجتماعي في بغداد وأقسامها في المحافظات خلال مدة سبعة أيام من تاريخ دخوله العراق لغرض التأثير واستكمال اجراءات منح الاجازة<sup>(١)</sup>.

ثانياً: إذا كان الشخص الاجنبي موجوداً داخل العراق ويرغب بمزاولة العمل فيه، فعليه اتباع الاجراءات الآتية للحصول على اجازة العمل.

١) تقديم المستمسكات القانونية التي ثبتت كون دخوله العراق وإقامته بصورة مشروعة.

---

(١) ينظر د. عدنان العابد - د. يوسف الياس - المصدر السابق - ص ١٢٣ ، والمادة (٦ / اولاًً / أ، ب، ج) من تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق.

.....القيود الواردة على مبدأ

- ٢) أن يتقدم بطلب تحريري إلى دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد أو اقسامها في المحافظات أو بواسطة صاحب العمل الذي يريد تشغيله.
- ٣) أن يتضمن جميع البيانات والمعلومات الخاصة به وبصاحب العمل<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني: مدة اجازة العمل

يعتبر قانون العمل العراقي من أهم الضمانات المقررة للعامل الأجنبي، حيث عرف العامل الأجنبي في المادة (١١ / فقرة ٢٣) بأنه: "كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في دولة العراق بصفة عامل" حيث حدد تحديداً دقيقاً بأن العامل هو "شخص طبيعي فقط"، كما إن القانون وسع نطاق عمل العامل الأجنبي ليس فقط في مجال القطاع (الخاص والمختلط والتعاوني)، بل أضاف امكانية عمل الأجنبي في مجال القطاع العام<sup>(٢)</sup>. لكن قيد القانون عمله بالحصول على اجازة بالعمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. حيث يسمح لصاحب العمل باستخدام الأجنبي فقط وفق شروط منها "اثبات حاجة صاحب العمل لخدماته، واثبات عدم وجود من يحل محله من العراقيين"<sup>(٣)</sup>.

وتنص اجازة العمل في العراق عادة لمدة سنة واحدة، وتحدد وفق متطلبات الحاجة على أن يطلب الأجنبي تجديدها خلال شهر واحد قبل انتهاء مدتها<sup>(٤)</sup>.

في حين تلغى اجازة العمل في أي وقت كلن في الأحوال الآتية:

- ١) إذا قدم معلومات أو بيانات غير صحيحة.

(١) ينظر المادة (٦ / ثانياً) من التعليمات نفسها.

(٢) ينظر. اوس رائد السيد -المصدر السابق -ص ٢٨.

(٣) ينظر د. شاب توما منصور -المصدر السابق - ص ١٧٤ .

(٤) ينظر المادتين (الرابعة، الخامسة) من تعليمات ممارسة الجانب العمل في العراق.

- ٢) إذا أصبح وجود العامل الأجنبي في العراق مضرًا بالمصلحة العامة.
- ٣) إذا قام صاحب العمل بانهاء عقد عمل لعامل عراقي بصورة مخالفة للقانون واستخدم بدلاً عنه عاملاً أجنبياً، وكان العامل العراقي يتمتع بنفس كفاءة العامل الأجنبي<sup>(١)</sup>.

ولا يمنع الغاء الاجازة من حالة العامل الأجنبي أو صاحب العمل إلى المحاكم عند ثبوت مخالفتها للشروط والضوابط<sup>(٢)</sup>. حيث تتعاقب كل جهة أو شخص خالف أحكام القانون بغرامة قدرها مابين (٣) ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي، و(٣) ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل<sup>(٣)</sup>.

### الفرع الثالث: الاستثناءات من شرط الحصول على اجازة العمل

لقد أورد القانون استثناءات لبعض الفئات من العمال من شرط الحصول على اجازات العمل وهم:

- ١) العاملون لدى الهيئات الدولية والبعثات الدبلوماسية والقنصليات الأجنبية المعتمدة في العراق.
- ٢) الأجانب الذين تسمح لهم القوانين والاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تكون الحكومة العراقية طرفاً فيها بممارسة الاعمال في العراق.
- ٣) الأجانب المشتغلون لدى الحكومة العراقية<sup>(٤)</sup>.

(١) ينظر المادة (٢٩) من التعليمات نفسها.

(٢) ينظر -د. عدنان العابد- د. يوسف الياس-المصدر السابق -ص ١٢٥ .

(٣) ينظر المادة (٣٦) من قانون العمل النافذ.

(٤) ينظر المادة (١١ / اولاً) من تعليمات ممارسة عمل الأجانب في العراق.

.....القيود الواردة على مبدأ

كما استثنى تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق، الاجانب الذين يستقدمون لمدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثة يوماً للعمل في العراق بصفة خبراء أو لأغراض الصيانة أو الادامة، أو تقديم المشورة الفنية وغير ذلك من الاعمال والاجراءات التي يجب مراعاتها عند اصدار اجازة العمل<sup>(١)</sup>.

### **المطلب الثاني: واجبات صاحب العمل والعامل الأجنبي**

قيد قانون العمل العراقي كل من الإدارات واصحاب العمل بحضور تشغيل أي عامل اجنبي بأي صفة مالم يكن حاصلاً على اجازة العمل، التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد بتعليمات يصدرها الوزير<sup>(٢)</sup>.

كما ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل الأجنبي الذي استقدمه للعمل في العراق، على نفقته تذكرة سفر الى البلد الذي استقدمه منها مالم يكن قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مدة العقد بسبب غير مشروع<sup>(٣)</sup>.

ولا يعتبر العامل الأجنبي المقيم بشكل قانوني في العراق من اجل العمل في وضع غير قانوني أو غير نظامي مجرد أنه فقد وظيفته، ولا يتبع فقدان الوظيفة في حد ذاته سحب ترخيص الاقامة أو إذن العمل، مالم يكن العامل قد قام بخرق القوانين العراقية<sup>(٤)</sup>.

وعليه يتمتع العامل الأجنبي الذي يحصل على اجازة وترخيص العمل بكافة الحقوق المقررة للعامل العراقي بموجب قانون العمل، وتترتب عليه نفس

---

(١) ينظر المادة (١١ / ثانياً) من التعليمات نفسها.

(٢) ينظر - المادة (٣٠) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) ينظر المادة (٣٢) من القانون نفسه.

(٤) ينظر المادة (٣٤) من القانون نفسه.

الواجبات، لذا سنقسم هذا المطلب الى فرعين: ستتناول في الاول واجبات صاحب العمل، أما الثاني خصصناه لواجبات العامل الأجنبي وحسب التفصيلات الآتية:

### الفرع الأول: واجبات صاحب العمل

يتوجب على صاحب العمل الذي يرور استخدام عامل أجنبي لديه مايأقى:

- ١) قيامه باخبار دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد أو اقسامها في المحافظات لدى ترك العامل الأجنبي العمل، او عند انتهاء مدة اجازته أو مغادرته العراق، وعليه اعادة إجازة العمل الى الجهات المذكورة أعلاه.
- ٢) أن يمسك سجل خاص يتم فيه تدوين المعلومات اللازمة عن العمال الأجانب.
- ٣) أن يخصص عمال عراقيين في المشروع مساعدين للعمال الأجانب الفنيين من العاملين في المشروع، تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات العمال الأجانب للتدريب على عملهم وتلقي الخبرة خلال مدة الاستخدام<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثاني: واجبات العامل الأجنبي

يتوجب على العامل الأجنبي القيام بالواجبات الآتية:

- ١) التوقف عن العمل عند انتهاء مدة نفاذ الاجازة ما لم تجدد.
- ٢) أن يسلم الاجازة الى صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل لأي سبب كان.

---

(١) ينظر د. محمد علي الطائي –المصدر السابق –ص ٨٩ ، والمادة (٧) من تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق.

.....القيود الواردة على مبدأ

٣) أن يقدم تعهداً خطياً بتدريب عدد كافٍ من عمال المشروع على نوع العمل  
الذي يمارسه خلال مدة الإجازة<sup>(١)</sup>.

---

(١) ينظر د. عدنان العابد - يوسف الياس - المصدر السابق، والمادة (٨) من التعليمات نفسها.

.....م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائي.....

## الخاتمة

لقد عرضنا في بحثنا هذا القيود التي ترد على حرية العمل في عقد العمل الفردي بالنسبة لأطراف علاقة العمل، حيث كان من اثار تبني مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، عدم تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل فأصبح العامل نتيجة لذلك ضحية لتعسف واستغلال صاحب العمل، مدافعاً عن الدولة الى التدخل وفرض قيود على حرية العمل عن طريق القواعد التشريعية والتنظيمية الادفعة الى حماية العامل، سواء من حيث تحديد ساعات العمل وتنظيم أوقاته وتمتعه بالاجازات المتاحة له، أو من حيث توفير الحماية لفئات معينة من العمال وتنظيمها قانوناً لاعتبارات إنسانية تمثل بالعامل الحدث والمأة العاملة وما منحت لهم من امتيازات تميزهم عن غيرهم من العمال، أول اعتبارات صحية وإجتماعية، وأحياناً آخر لاعتبارات وطنية تمثل بتنظيم عمل الأجانب في العراق وإجراءات وشروط عملهم وفق الضوابط التي تحددها تعليمات ممارسة عمل الأجانب في العراق وهذه المواضيع تمت دراستها وتسلیط الضوء عليها في بحثنا هذا وفقاً لاحكام قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، خاصة بعد نشاط العمل في الوقت الحالي في القطاع الخاص، وتنمي ظاهرة البطالة التي جعلت العامل يتعاقد مع أي صاحب عمل وبالشروط التي يضعها هذا الأخير. وعليه توصلنا في خاتمة بحثنا هذا الى جملة من النتائج والتوصيات نلخصها بالاتي:

.....م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائي.....

## النتائج

- ١) فرضت معظم التشريعات العالمية ومنها قانون العمل النافذ جزاءات على مخالفة القيود الواردة على حرية العمل، سواء بالغرامة المالية أو بالعقوبة المقيدة للحرية وهي الحبس.
- ٢) حرص المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على حماية فئات معينة، حيث عمد إلى تحديد ساعات العمل بالنسبة للأحداث بما يتلائم مع مقدراتهم الجسمانية وال الفكرية.
- ٣) حرص المشرع العراقي على تنظيم عمل النساء وخاص المرأة العاملة بامتيازات قياساً إلى العامل الرجل لاعتبارات صحية واجتماعية ومنها حظر تشغيلهن ليلاً، أو في الاعمال المرهقة والضارة، أو في فترتي الحمل والرضاعة.
- ٤) لم يتطرق قانون العمل النافذ إلى مسألة تحديد آجور عمل الحدث، وكان من الأفضل أن يحددها بما لا تقل عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر لعموم العمال.
- ٥) فرض قانون العمل قيوداً على حرية عمل الأجانب داخل البلاد، حيث لاتتم مزاولة أي عمل إلا بعد الحصول على ترخيص عمل ومراقبة عملهم، حمايةً للصالح الوطني وتجنب مزاحمة العمال العراقيين.

.....م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائي.....

## التوصيات

- ١) نوعز الى المشرع العراقي الى ضرورة وضع تعريف للقيود الواردة على حرية العمل يعتمد عليه ومنعاً للاختلاف بين تعريف وآخر.
- ٢) نوصي بأن يضع المشرع العراقي القيود التي ترد على حرية العمل وبيان تفصيلاتها في فصلٍ مستقلٍ خاصٍ بها غير متجزءٍ، وان يتوسع في بيانها دون التطرق اليها بصورة رمزية غير مباشرة وذلك بعد تطور سوق العمل.
- ٣) نوصي المشرع بإعادة النظر في نص المادة (١٠٣) من القانون النافذ، حيث الغت الاستثناء من أحكام تشغيل الأحداث الذين تزيد اعمرهم عن (١٥) سنة ويعملون في وسط عائلي، وبذلك أصبح الأحداث يخضعون للأحكام نفسها سواء للذين يعملون في وسط عائلي أو دونه.

.....م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائي.....

## المصادر

اولاً: الكتب:

- ١) د. أمل شربا - د هيثم الطاس - قانون العمل - منشورات الجامعة السورية - الجمهورية العربية السورية - لسنة ١٩٨٨.
- ٢) د. احمد خلف بيومي - سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل - مصر - بدون سنة طبع.
- ٣) د. انور العمروسي - قضاء العمال - الطبعة الثانية - مطبعة الرشاد - القاهرة - لسنة ١٩٨١ . (مجاميع قضائية).
- ٤) د. إلياس ناصيف - إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره - الجزء الاول - المؤسسة الحديثة للكتاب - لبنان لسنة ٢٠١٨ .
- ٥) م. م - اووس رائد - الحماية القانونية للعمال الوافدة في القانون الدولي والداخلي وجرائم الاتجار بالبشر - المؤسسة الحديثة للكتاب - ط١ - لسنة ٢٠١٨ .
- ٦) د. حسن كيرة - أصول قانون العمل - الطبعة الثالثة - مطبعة اطلس - القاهرة - لسنة ١٩٧٩ .
- ٧) د. شاب توما منصور - شرح قانون العمل - دار الطبع والنشر الأهلية - بغداد - لسنة ١٩٧١ .
- ٨) د. صادق مهدي سعيد - تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل في العراق - مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد - لسنة ١٩٧٦ .

- ٩) د. صادق مهدي سعيد — العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة—مطبعة المعارف—بغداد—لسنة ١٩٧٤.
- ١٠) د. عبد الناصر توفيق العطار — شرح قانون العمل — مؤسسة البستاني للطباعة—القاهرة—لسنة ١٩٨٩.
- ١١) د. عدنان العابد — د. يوسف الياس — قانون العمل — بغداد — لسنة ١٩٨٩.
- ١٢) د. عصام القيسي — التنظيم الاجتماعي للعمال — منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل — الكويت بلا سنة طبع.
- ١٣) د. علي العريف — شرح تشريع العمل في مصر—الجزء الثالث، الطبعة الثانية—مطبعة عطايا باب الخلق—مصر—لسنة ١٩٥٤.
- ١٤) د. عبد الوودود يحيى — شرح قانون العمل — الطبعة الثانية — دار النهضة العربية—لسنة ١٩٨٧.
- ١٥) د. محمد علي الطائي — قانون العمل على وفق قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ — مطبعة بيروت—لسنة ٢٠١٨.
- ١٦) د محمد لييب شبيب — شرح قانون العمل — الطبعة الرابعة — دار النهضة العربية—القاهرة—لسنة ١٩٨٣ .
- ١٧) محمد عزمي البكري—مدونة القضاء والفقه في قانون العمل — الجزء الاول — دار الثقافة للطباعة والنشر — لسنة ١٩٨٥ (مجاميع قضائية).
- ١٨) د. يوسف الياس — الوجيز في شرح قانون العمل والضمان — الطبعة الاولى — بغداد — لسنة ١٩٨٤ .

**ثانياً: القوانين والاتفاقيات:**

- ١) قانون العمل العراقي الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .
- ٢) قانون العمل العراقي الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .
- ٣) تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ .
- ٤) اتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الاحداث.
- ٥) قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ١٥٢٠ .

.....م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائي.....