WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK

IRAQ 2023

Zermina
Nadia Shah
Ayesha Kiran
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Zermina, Nadia Shah, Ayesha Kiran works as a Research Associate at The Centre for Labour Research, Pakistan.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Iraq. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Zermina,Shah N, Kiran A (2023) *Iraq Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, May.

For an updated version in the national language, please refer to https://rawateb.org/libya

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

جدول المحتويات

مقدمة..... 3

التشريع الرئيسي للتوظيف و العمل 2

01/13 العمل والأجور 3

02/13 التعويض 6

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية..... 10

04/13 أمن العمالة 13

05/13 المسؤوليات العائلية 18

06/13 أجازة الوضع والعمل..... 20

07/13 الصحة والامن فى العمل 23

08/13 العمل والمرض..... 27

09/13 الضمان الاجتماعي 30

10/13 المساواة فى العمل 33

11/13 عمالة الاطفال..... 36

12/13 العمالة القسرية..... 39

13/13 حقوق النقابات العمالية..... 42

العمل الكريم تحقق استبيان 46

مقدمة

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125-

تم تعديل النص الوارد في هذه الوثيقة في مئى 2023. للاطلاع على أحدث وأجدد النصوص المتعلقة بتشريعات وقوانين العمالة والعمل في العراق في العربية، يرجى الرجوع إلى الموقع التالي: https://rawateb.org/iraq/

التشريع الرئيسي للتوظيف والعمل

1. قانون العمل العراقي لسنة 2015
2. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971
3. قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (28) لسنة 2012

تم تعديل النص الوارد في هذه الوثيقة في مئى 2023. للاطلاع على أحدث وأجدد النصوص المتعلقة بتشريعات وقوانين العمالة والعمل في العراق في العربية، يرجى الرجوع إلى الموقع التالي: https://rawateb.org/iraq/

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للاجور: اتفاقية 131 (1970)

الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و117 (1962)

وقد صدقت العراق على الاتفاقيات رقم 95 و131.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يغطى الحد الأدنى للأجور مصاريف معيشة الموظف وأسرته. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الإجتماعية الأخرى.

يجب أن تدفع الأجور بشكل دورى.

اللوائح المنظمة للعمل والأجور:

- قانون العمل العراقي لسنة 2015

الحد الأدنى للأجور

بموجب قانون العمل، يتم تعريف الأجور بأنها كل المبالغ او المستحقات الخاصة بالعامل على صاحب العمل مقابل العمل الذي يؤديه العامل. ويشمل الأجر كل ما يمنح للعامل من مخصصات مثل العلاوات والبدلات وفقا لشروط العمل المعمول بها بالإضافة الى الأجور المستحقة عن العمل الإضافية.

ويحدد قانون العمل الحد الأدنى للأجور أي يتم تحديده من قبل الحكومة. ويُعرف قانون العمل الحد الأدنى للأجور بأنه الأجر المقرر قانوناً او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي ، ايهما اكثر. ويتم مراجعة الحد الأدنى للأجور كل سنتين. حيث تتولى اللجنة المنعقدة من قبل الوزير المختص مسئولية مراجعة و اقتراح الحد الأدنى للأجور وتضم اللجنة مدير عام دائرة التشغيل والقروض، ومدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وممثلي العمال وأصحاب/ أرباب العمل. بالإضافة الى عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بالجوانب المختلفة لسياسة الاجور يختارهما الوزير لضمهم الى اللجنة. ويراعى عند تحديد الحد الادنى للأجر احتياجات العمال وعائلاتهم، المستوى العام للأجور في الدولة، تكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها والعوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الانتاجية والرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة والمحافظة عليها.

يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الادنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف ولم يقم بدفع الحد الادنى للأجر فيلتزم المخالف بالإضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه ، بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الأدنى.

المصدر: المادة 1 (14)، 45، 62-65 من قانون العمل العراقي (لسنة 2015)

الدفع المنتظم

لكل عامل الحق في تقاضى اجراً مقابل الخدمات التي قام بأدائها بما في ذلك الحالات التي يحضر بها العامل الى مكان العمل ويكون مستعداً لأدائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الاجر.

تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل. ويجوز دفع الاجور بصكوك او حوالات مصرفية أو أوامر دفع شريطة ان يكون ذلك وفق المفاوضات الجماعية أو قرار تحكيم. كما يحظر دفع الأجور على شكل سندات إذنيه أو قسائم. يجب أن يتفق الطرفان أي العامل وصاحب العمل على طريقة دفع الأجور ويكون الاتفاق كتابة ويجب أيضا تحقيق المساواة بين اجر المرأة والرجل على كل عمل من ذي قيمة متساوية.

تدفع الأجور عند نهاية الأسبوع اذا كان الدفع أسبوعيا وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهريا في مكان العمل أو أقرب مكان اليه على ان يكون أقصى حد لتأخير دفع الأجور مدة أقصاها خمسة أيام من نهاية فترة الحصول على الأجر. يجب اعلام العامل عن العناصر المكونة لأجره قبل التوقيع على عقد العمل وخصوصاً المخصصات وآلية احتساب بدل العمل الاضافي وغيرها من الزيادات او الاستقطاعات ومدد الدفع وطريقته ومكان ويوم دفعه ويجب ابلاغه بالمعلومات ذاتها كلما طرأ تغيير على عناصر اجره. كما يجب تزويد العامل ببيانٍ خطيٍ مفصلٍ بأجره كلما تم الدفع له موثقا فيه مدة العمل المستحق عنه

الأجر والمخصصات وبدل العمل الإضافي وغيرها من الزيادات أو الاستقطاعات إن وجدت.

لا يجوز إستقطاع أجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة أمور منها النفقة الشرعية، المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال أو إشتراكات النقابة العمالية وفقا لأحكام قانون التنظيم النقابي.

لا يجوز أن يزيد إجمالي الاستقطاعات على عشرين بالمئة من أجر العامل اذا كان ما يتقاضاه اقل من ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور كما لا يجوز أن يزيد على ثلاثين بالمئة من أجر العامل اذا زاد أجره عن ثلاثة أضعاف الحد الادنى للأجور المنصوص عليه. ولا تسري هذه النسب على اقتطاع ديون النفقة الشرعية علاوة على ذلك لا تخضع لأية فائدة الديون المترتبة لصاحب العمل في ذمة العامل. واذا كان انهاء عقد العمل من طرف العامل فيجب دفع اجوره المستحقة خلال سبعة ايام من تاريخ تركه العمل وانهاء العقد.

يلتزم اصحاب الاعمال بمسك سجل للأجور وساعات العمل الإضافي تدرج فيه كل التفاصيل المتعلقة بأجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه وصافي الاجور التي له على ان يكون هذا السجل خالياً من اي فراغ او شطب او تحشية وان يخضع الى رقابة وتدقيق مفتشي العمل في الوزارة المختصة.

يحظر على اصحاب الاعمال تقييد حرية العامل بأي شكل في التصرف بأجره أو اجبار العامل على شراء منتجات من صاحب العمل او بعض المتاجر المحدده. يجب أن يعلق صاحب العمل في مكان بارز من المشروع اعلاناً وافياً يعلم العمال بالأجور المطبقة في مشروعه على ان لا تقل عن الحد الادنى للأجور المقررة قانوناً.

المصدر: المواد 51-61 و 65 من قانون العمل العراقي لسنة (2015)

02/13 التعويض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

وقد صدقت العراق على الاتفاقية رقم 01 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يتم تجنب الوقت الإضافي . كلما كان هناك وقت إضافي يجب أن هناك تعويض إضافي - الحد الأدنى للأجور بالإضافة إلى مزايا إضافية يحق لك الحصول عليها. طبقاً لإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 يجب ألا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادى (1,25%)

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية / دينية أو أجازة الراحة الأسبوعية، يحق لك التعويض. ولكن ليس المفروض التعويض في نفس الأسبوع ، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

اذا طلب منك العمل خلال أيام أجازة نهاية الأسبوع ، يجب أن تحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الأيام. ليس من الضرورى أن يكون هذا التعويض فى نهاية الأسبوع ولكن على الأقل فى خلال السبوع التالى. وبالمثل أذا كان من الضرورى أن تعمل فى الأجازة الرسمية ، يجب أن تحصل على أجازة تعويضية. ارتفاع معدل الدفع فى العمل فى الأجازات الرسمية واجازات نهاية الأسبوع لا يسحب منك الحق فى أخذ يوم اجازة.

تم تعديل النص الوارد في هذه الوثيقة في مئى 2023. للاطلاع على أحدث وأجدد النصوص المتعلقة بتشريعات وقوانين العمالة والعمل في العراق في العربية، يرجى الرجوع إلى الموقع التالي: https://rawateb.org/iraq/

اللوائح المنظمة بالبدلات/ التعويضات

- قانون العمل العراقي لسنة 2015

تعويض/ بدل العمل الإضافي

طبقا الى قانون سنة 2015 يقصد بساعات العمل الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بإلتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه الفترات الخاصة بالراحة وتناول الطعام. ويقوم صاحب العمل بتحديد موعد بدء يوم العمل وموعد انتهائه. ويقصد بالعمل الإضافي أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو الساعات الزائدة على العمل اليومي أو أيام الأعياد والعطلات الرسمية المقرة قانونا.

طبقا الى قانون العمل يجب أن لا تزيد ساعات العمل اليومية على (8) ثماني ساعات في اليوم أو (48) ثمان وأربعون ساعة في الأسبوع. أما بالنسبة الى الاعمال التي تؤدى من خلال دوامين عمل والاعمال المتقطعة لا يجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (10) عشر ساعات على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (8) ثماني ساعات في اليوم. ولا يجوز ان تزيد ساعات العمل عن 7 ساعات في حالة العمل الليلي اما بالنسبة الى العاملين في حالة العمل المختلط (وهو العمل الذي يتم جزئيا اثناء ساعات النهار و جزئيا اثناء ساعات الليل كما هو منصوص عليه بالقانون) لا يجب أن تزيد ساعات العمل الخاصة بهم عن سبع ساعات ونصف يوميا. يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر مدة لا تقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لا يزيد على اربع ساعات.

يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد على ساعة. ويحدد صاحب العمل مواعيدها عن طريق إعلانات تلصق في أماكن ظاهرة في أماكن العمل على ان لا تزيد ساعات العمل المتصلة على (5) خمس ساعات.

للوزارة بعد التشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات الصلة ان تمنح الاستثناءات الدائمة المسموح بها خارج اوقات العمل المعتاد في المشروع ، وتمنح هذه الاستثناءات في احدى الحالات الاتية:

1. مواجهة ضغط عمل غير اعتيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك من الاسباب،
2. إصلاح او صيانة الاجهزة او الادوات والآلات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل في المشروع،
3. تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف و
4. إجراء الجرد السنوي والحسابات الختامية او الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح الموسم الجديد.

على الوزارة عند منح هذه الاستثناءات النص على الحد الاقصى للساعات الاضافية في كل حالة. و يحق للعمال العاملين لساعات إضافية الحصول على مقدار بدل العمل الاضافي الذي يبلغ 150% من الأجر الاعتيادي للساعة.

يخضع العمل الاضافي الى ما يأتي :

1. لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب على ساعة واحدة (1) يومياً.
2. لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال التحضيرية والتكميلية للأعمال الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية على (4) اربع ساعات يومياً
3. لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافية في الاعمال غير الصناعية على (4) اربع ساعات يومياً

4. لا يجوز ان تزيد ساعات العمل في النقل على الطرق كامل وقت القيادة ، بما فيه ساعات العمل الاضافي على (9) تسع ساعات في اليوم و(48) ثمان واربعين ساعة في الاسبوع ، وتخفض الساعات الاجمالية لأعمال القيادة في حال القيادة في الحالات الصعبة
1. يشترط عدم تشغيل اي عامل اكثر من (40) اربعين ساعة عمل اضافي لمدة (90) تسعين يوماً و(120) مئة وعشرين ساعة عملاً اضافياً لمدة (12) شهرا.

المصدر: المواد من 65-72 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

بدل /تعويض العمل الليلي

يحدد قانون العمل الحد الاقصى لعدد ساعات العمل الليلي والتعويضات الخاصة به. تقوم الوزارة المختصة بتحديد العمل الليلي ومقدار بدل العمل الاضافي اثناء ساعات الليل الذي يجب أن يكون ضعف الأجر الاعتيادي. ويعد العمل عملاً ليلياً اذا تم ما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً. ولا يجوز ان تزيد ساعات العمل الليلي عن سبع ساعات يوميا.
يحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية ويمكن تشغيل النساء ليلا مع بعض التقييدات حيث لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا او بسبب قوة قاهرة أو المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقعاً على ان لا يتم تكرار ذلك.

المصدر: المواد 68، 72، 87 و 96 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

بدل العطلات / أيام الراحة

ينظم قانون العمل فترات الراحة اليومية والأسبوعية للعامل. يمنح كل عامل فترة راحة لا تقل عن (11) احدى عشرة ساعة متواصلة بين كل يومي عمل تحسب من نهاية يوم العمل الفعلي وبداية يوم العمل التالي.

في حين يمنح العامل في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها لأسباب فنية او بسبب طبيعة الانتاج أو العمل الذي يؤديه فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة (30) دقيقة. اما بالنسبة الى الاعمال التي تؤدى بدوامين لا يجوز ان تقل فترة الراحة بينهما عن ساعة ولا تزيد على اربع ساعات. اما العمال الذين يعملون بأكثر من دوام فيستحقون فترة راحة (11) احدى عشرة ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الاول وبداية الدوام الثاني. ولا يجوز تشغيل العامل السائق بالقيادة المتواصلة لأكثر من (4) اربع ساعات دون فترة راحة.
يستحق العامل راحة اسبوعية لا تقل عن (24) اربع وعشرين ساعة متواصلة بأجر. ويشير قانون العمل أن يوم الجمعة هو يوم العطلة الاسبوعية ولكن يجوز تبديله بيوم آخر في الاسبوع. ويجوز تشغيل العمال خلال ايام الراحة الاسبوعية أو العطل الرسمية في جميع الحالات التي تتطلب العمل الإضافي. وإذا اضطر العامل إلى العمل خلال ايام الراحة الأسبوعية أو العطل الرسمية ، يحق له الحصول على يوم راحة تعويضا عن ذلك.

المصدر: المواد 67-69 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

تعويض/ بدل عطلة نهاية الأسبوع / أيام العطل الرسمية

ينظم قانون العمل الإجازات والعطل الرسمية والتي تضم أيضا أيام الأعياد. يستحق كل عامل فترة راحة أسبوعية بالإضافة الى راحة ايام العطلات الرسمية وايام الاعياد

المقررة. ويجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعياد او العطلات الرسمية عدا يوم الراحة الاسبوعية مقابل أجر مضاعف من أجره.

أما بالنسبة الى العمال الذي يتم تشغيلهم اثناء أيام الراحة الاسبوعية أو العطلات الرسمية أو في الاعمال الشاقة فيتم تعويضهم بمقابل 200% من أجرهم الاعتيادي. ولصاحب العمل، طبقا الى الاتفاق الجماعي مع العمال، تشغيل العمال ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية على ان يدفع لهم اجورهم وفقاً لقواعد العمل الاضافي وان يمنحهم يوم راحة واحد في الاسبوع التالي.

المصدر: المواد 69، 70 و 73 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 132 (1970) عن الأجازات واتفاقيات الدفع

تفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) عن الأجازة الأسبوعية. بالإضافة إلى ذلك، لعدة صناعات ، تطبيق اتفاقيات مختلفة

وقد صدقت العراق على الاتفاقية رقم 106 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعامل على الأقل 21 يوم من أجازة سنوية مدفوعة الأجر . لا تتخلل هذه الأجازة الأجازات الرسمية والدينية. يجب ان توفر الإتفاقيات الجماعية يوم على الأقل من الأجازات السنوية بأجر كامل لكل 17 يوم يعملهم الموظف.

ينبغى أن يكون للعامل الحق فى أجازة مدفوعة خلال العطلات القومية والمعترف بها رسمياً.

يجب أن يتمتع العاملين بفترة راحة تكون على الأقل 24 ساعة بعد 7 أيام من العمل اى أسبوع.

اللوائح الخاصة بالإجازات و العطلات السنوية

- قانون العمل لسنة 2015

الاجازة المدفوعة / الإجازة السنوية

يتم تحديد فترة الاجازات السنوية من خلال اللائحة والنظام الداخلي أو عقد العمل الفردي. يستحق العامل بعد مضي سنة واحدة على خدمته اجازة بأجر تام لمدة اقصاها (21) واحد وعشرين يوماً في الاقل عن كل سنة من العمل بينما يستحق العاملين في الاعمال الخطرة او المرهقة او الضارة اجازة بأجر تام لمدة (30) ثلاثين يوماً في الاقل عن كل سنة من العمل. تحسب ايام انقطاع العامل عن العمل لأسباب خارجة عن ارادته كالمرض أو الاصابة أو الحوادث أو الوضع من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الاجازة السنوية المقررة.

يضاف الى اجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته على النحو التالي:

1. (2) يومان بعد الخمس (5) سنوات الأُوَلى من العمل المستمر لدى نفس صاحب العمل،
2. (2) يومان بعد الخمس (5) سنوات الثانية من العمل المستمر لدى نفس صاحب العمل و
3. (3) ثلاثة ايام لكل (5) خمس سنوات مستمرة خلال خدمته اللاحقة لدى نفس صاحب العمل.

يستحق العامل الذي تمتع بالإجازة السنوية اجراً عن كامل مدتها لا يقل عن معدل اجوره التي تقاضاها خلال اخر(6) ستة أشهر من عمله. ويستثنى من الاجور التي يتم دفعها للعمال خلال فترة الاجازات السنوية مخصصات وبدلات النقل والطعام والخطورة. يستحق العامل تعويضاً نقدياً عن الايام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية عند انتهاء عقد عمله ويحسب مبلغ التعويض في هذه الحالة على اساس اخر اجر تقاضاه العامل. للعامل ان يتمتع بالإجازة السنوية على دفعة واحدة او أن يقوم بتقسيمها على شكل عدة دفعات.

يجوز للعامل تجزئة الإجازة السنوية الى مدة لا تقل إحداها عن (14) أربعة عشر يوما متواصلة وأن تؤخذ في وقت واحد. ويتم التمتع بالمتبقي من مدة الاجازة السنوية المدفوعه خلال مدة لا تتجاوز (18) ثمانية عشر اشهر من العمل اللاحق. يحدد النظام الداخلي للعمل أوقات تمتع العمال بإجازاتهم السنوية. وفي حالة عدم وجود لائحة أو نظام داخلي أو إذا لم تحدد اللائحة الداخلية جدول للإجازات، فللعامل حق التمتع بإجازته السنوية في الوقت الذي يتفق فيه مع صاحب العمل.

وفي حالة عدم امتثال صاحب العمل لمنح الإجازة السنوية المقررة لأي عامل، يحق للعامل الحصول على تعويض يعادل اجره كامل أجره عن مدة الإجازة التي لم يتمتع بها إضافة الى أجره عن العمل الذي اداه في تلك الفترة.

المصدر: المادة 39 (4)، 74-80 و 99 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

سداد الأجورفي أيام العطل الرسمية

يتمتع العمال باستراحة في ايام الاعياد وايام العطل الرسمية المقررة بموجب قانون العمل كما يتقاضون عنها اجراً كاملاً باستثناء يوم السبت. ويحق لكل عامل التمتع براحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل. كما يجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعياد او العطلات الرسمية عدا الراحة الاسبوعية مقابل أجر مضاعف من قيمة أجره. لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية ايام الاعياد والعطلات الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل بأجهزته.

العراق لديها ثمانية عشر (18) أيام عطلة رسمية ذات طبيعة دينية وتذكارية. تخضع الاعياد الاسلامية الى رؤية

القمر ولذلك قد يتغير موعدها. وتشمل الاجازات والعطلات الرسمية 1 يناير (رأس السنة الميلادية)، 6 يناير (عيد الجيش 1921) (ماعدا كردستان)، 21 مارس (عيد الربيع – عيد نوروز)، 1 مايو (عيد العمال)، 13-15 مايو (عيد الفطر المبارك/ نهاية شهر رمضان المبارك)، 14 يوليو (ثورة 14 تموز)، 20-23 يوليو (عيد الاضحى المبارك/ عيد التضحية)، 9 أغسطس (رأس السنة الهجرية)، 18 أغسطس (يوم عاشوراء)، 3 أكتوبر (اليوم الوطني للعراق)، 18 أكتوبر (مولد النبي محمد – صلى الله عليه وسلم)، 10 ديسمبر (يوم النصر) و25 ديسمبر (عيد الميلاد المجيد).

المصدر: المادة 74 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

أيام الراحة الأسبوعية

يشير قانون العمل الى حق العامل في الحصول على يوم راحة اسبوعيا طبقا الى عقد العمل الخاص به والمفاوضات الجماعية المقرره. حيث يستحق العامل راحة اسبوعية لا تقل عن (24) اربع وعشرين ساعة متواصلة بأجر ويكون يوم الجمعة هو يوم العطلة الاسبوعية.

يكون يوم الراحة لقاء أجر ويجوز تبديله بأي يوم آخر في الاسبوع. بشكل عام يحصل جميع العمال على الراحة الاسبوعية في يوم واحد. حيث ينظم صاحب العمل مواعيد حصول العمال على الراحة الاسبوعية في يوم واحد لجميع العمال كلما كان ذلك ممكناً او ان يحدد ايام الاجازات الاسبوعية بين العمال بالتناوب شرط ان يحدد لكل عامل يوما/ موعداً ثابتاً لراحته الاسبوعية.

المصدر: المادة 70 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

04/13 أمن العمالة

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 158 (1982) عن إنهاء العمل

لم تصدق العراق على الاتفاقية 158.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الأسئلة الواردة تحت هذا الباب تقيس الأمن أو المرونة او عدم استقرار علاقة العمل.على الرغم من أنه لم يتم الإشارة إلى ذلك بوضوح فى اتفاقية واحدة (يتم توفير مكافأة نهاية الخدمة ومتطلبات الإشعار فى اتفاقية رقم 158 الخاصة بإنهاء العمل) إلا أنه أفضل الممارسات فى المجال تتطلب أن يتوفر للعامل عقد مكتوب، ألا يتم تعيين العاملين بعقود محددة للقيام بمهام دائمة ، أنه يجب تحديد فترة الاختبار (أقل من أو تساوى 6 شهور) وقد تتبع بفترة تقييم مدى ملائمة الموظف ، يجب أن تحدد مدة الإشعار فى عقد العمل قبل قطع علاقة العمل ، يجب دفع العاملين بدل مكافأة عن إنهاء علاقة العمل .

عقد التوظيف قد يكون شفوى أو مكتوب على الرغم من أنه يجب توفير بيان مكتوب عن العمالة عند بداية التوظيف.

العاملون بعقود محددة المدة لا ينبغى تعيينهم لأداء مهام دائمة حيث يؤدى ذلك إلى عمالة غير مستقرة يجب توفير فترة إختبار للعامل لكى يتعلم مهارات جديدة. العامل الذى تم تعيينه حديثاً قد يتم رفده بدون أى عواقب سلبية .

أن يتم إعطاء فترة محددة يتم تحديدها بناء على مدة العمل الخاصة بالموظف.

قد يتطلب من صاحب العمل أن يدفع مكافأة إنتهاء عمل لأى سبب ما عدا عدم القدرة أو سوء السلوك.

لوائح الأمن الوظيفي:

- قانون العمل لسنة 2015

تفاصيل العمل المكتوبة

يُعرف قانون العمل لسنة 2014 عقد العمل بأنه أي شكل من اشكال الاتفاق سواء كان صريحا ام ضمنيا، شفويا أو تحريريا يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة معينة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أيا كان نوعه. يمكن ابرام عقد العمل ، شفهيا أو تحريريا ، بالاتفاق بين طرفيه المتمثلين في صاحب العمل والعامل. وفي حالة ابرام عقد العمل المكتوب ، يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابيا ومحررا بثلاث نسخ موقع عليها من قبله ومن قبل العامل ويحتفظ كلا منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الدائرة.

ويجب ان يتضمن عقد العمل بالحد الأدنى البيانات الآتية:

1. اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه
2. اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله و مهنته ومحل اقامته وجنسيته
3. طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه
4. الأجر واية مزايا أو مكافئات أو بدلات يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان أداء الاجر المتفق عليه
5. ساعات العمل وطريقة تقسيمها

يجوز أن يشمل عقد العمل على مدة تجربة يتفق عليها الطرفان. ولصاحب العمل الحق في انهاء العقد خلال مدة التجربة شريطة ان يخطر العامل بذلك قبل (7) سبعة ايام في الاقل من تاريخ انهاء العقد. في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب بين العامل وصاحب العمل ، تقع مسئولية اثبات وجود العقد وتقديم البيانات على اية حقوق ومطالبات لهم بموجب العقد على كل من العامل وصاحب العمل.

يبرم عقد العمل محدداً المدة ويتم توقيعه من قبل العامل لتنفيذ عمل معين او تقديم خدمة محددة على ان لا تزيد مدة العقد ذلك على سنة واحدة. يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه.

المصدر: المواد 1، 37 و 38 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

عقود العمل محددة المدة

طبقا الى قانون العمل العراقي لسنة 2015 ، لا يجوز تحديد مدة العقد للعمال في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة ولكن يتضمن القانون أحكام محدده فيما يتعلق بالعمل محدد المدة/ العاملين بعقود محدده. يشير القانون الى أنه لا يجوز توقيع العقد لمدة محدده في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة إلا اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لمدة وعمل معينين. يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائمي. يحظر ابرام العقود المحددة المدة للمهام الدائمة ، غير أنه لا يوجد حكم واضح بشأن طول المدة المحددة الواحدة وفترة تجديدها. يكون عقد العمل غير محدد المدة اذا تم تجديده اكثر من مرة واحدة. ويشمل ذلك أيضا العمل المؤقت/ الجزئي والذي تم تعريفه في القانون بأي عمل يقوم به العامل بشكل جزئي نتيجة الى ظروف غير متوقعه على أن تكون طبيعة هذا العمل غير مستمرة ولا تتطلب العمل بشكل يومي. لا يجوز أن تزيد فترة العمل الجزئي عن ستة (6) أشهر.

طبقا الى قانون العمل لسنة 2015 يشير العمل الجزئي الي أي عمل يتم خلال ساعات عمل اقل من الساعات المحدده للعمل العادي. يتم احتساب ساعات العمل الجزئي اما بشكل اسبوعي أو على أساس متوسط من فترة عمل معينة. ويمكن أن يقوم العامل بأداء العمل بشكل أسبوعي أو في أيام محددة من الأسبوع. ويجوز ابرام عقد العمل

محدد المدة بحيث لا تقل عن (12) اثنتي عشرة ساعة ولا تزيد على (24) اربع وعشرين ساعة في الاسبوع. يتمتع العامل بالعمل الجزئي بجميع الحقوق ويخضع للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون مثل جميع العاملين. تحتسب الحقوق المالية وايام الاجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي بما يتناسب بين ساعات العمل والاجر.

المصدر: المواد 38-40 و149 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

فترة الاختبار

يشترط قانون سنة 2015 أن يشمل عقد العمل على مدة تجربة على أن تكون مدة التجربة (3) ثلاثة أشهر ويمكن أن يتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل في حالة عدم وجود على شهادة مهنية لدى العامل تثبت مهارته في العمل المحدد له ، ولكن لا يمكن أن تزيد فترة التجربة عن ثلاثة (3) أشهر في مجملها من تاريخ مباشرته العمل، ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته. ويجوز لصاحب العمل انهاء العقد خلال مدة التجربة اذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل شريطة ان يخطر العامل بذلك قبل (7) سبعة ايام في الاقل من تاريخ انهاء العقد.

المصدر: المادة 37 من قانون العمل العراقي لسنة 2015.

متطلبات الإخطار

ينص قانون العمل العراقي لسنة 2015 على الإشعار الذي يمكن أن يتم ارسال من جانب صاحب العمل والعامل على حد سواء. وإذا اراد العامل تقديم استقالته يجب ان يوجه إخطارا الى صاحب العمل قبل (30) ثلاثين يوماً في الاقل من انهاء العقد. وعلى نحو مماثل، يجوز لصاحب العمل انذار العامل تحريريا بأنهاء العقد ويجب ان لا تقل فترة الانذار عن (30) ثلاثين يوماً. كما يجوز لصاحب العمل أيضا أن يقوم بأنهاء العقد خلال مدة التجربة اذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل شريطة ان يخطر العامل بذلك قبل (7) سبعة ايام أو اسبوع في الاقل من تاريخ انهاء العقد. يتم تعويض كلا من صاحب العمل و العامل في حالة إنهاء العقد بدون توجيه الاخطار. فإذا ترك العامل العمل/ استقال بدون توجيه الاخطار قبل 30 يوما، يدفع العامل تعويضاً الى صاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار وهي شهر واحد. وعلى غرار ذلك، إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العامل بدون إنذار سابق، يجب أن يقوم صاحب العمل بتعويض العامل بدل فترة وهي شهر.

ينتهي عقد العمل بسبب احدى الاسباب الآتية:

1- وفاة العامل،
2- اذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة،
3- وفاة صاحب العمل،
4- في حالة تصفية المشروع بموجب حكم قضائي بات او في حالة تصفيته اختيارياً،
5- اذا اتفق كلا من العامل و صاحب العمل كتابة على انهائه،
6- انتهاء مدة العقد ، إذا كان العقد محدد المدة،
7- في حالة قيام العامل بتنفيذ العمل او تقديم الخدمة ، إذا كان العقد لأداء عمل محدد او خدمة معينة،
8- في حالة استقالة العامل و
9- في حالة القوة القاهرة

ولصاحب العمل انهاء عقد العمل بسبب احدى الحالات التالية:

1- إذا أصيب العامل بمرض اقعده عن العمل ولم يشف منه خلال (6) ستة أشهر من تاريخ الاصابة به وثبت ذلك من خلال تقرير طبي رسمي ،

2- إذا أصيب العامل بعجز اقعده عن العمل وبلغت نسبة العجز (75%) خمسة وسبعين من المئة فأكثر من العجز الكلي وثبت ذلك من خلال تقرير طبي رسمي ،
3- إذا اكمل العامل سن التقاعد ،
4- إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط الحصول على موافقة الوزير في هذا الشأن،
5- عندما يرتكب العامل سلوكاً مخلاً بواجباته المنصوص عليها بموجب عقد العمل،
6- اذا انتحل العامل شخصية كاذبة او قام بتقديم مستندات مزورة ،
7- اذا تم اثبات أن العامل الذي تحت التجربة لم يظهر كفاءة مقبولة خلالها و
8- اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة اضرت بالعمل أو بالعمال أو بالإنتاج وذلك من خلال قرار قضائي بات

بالإضافة الى ذلك للعامل الحق في انهاء عقد العمل بإرادته المنفردة دون سابق انذار في احدى الحالات الاتية:

1- إذا اخل صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في هذا القانون او في النظام الداخلي للعمل او في عقد العمل الفردي،
2- إذا ارتكب صاحب العمل جناية او جنحة ضد العامل او احد افراد اسرته سواء في اثناء ساعات العمل او خارجها ،
3- إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته.

للعامل الطعن بقرار انهاء خدمته امام لجنة انهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير او امام قضاء العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه بأنهاء خدمته ويعد متنازلاً عن هذا الطعن اذا لم يقدمه خلال هذه المدة واذا اختار احد هذين الطريقين سقط حقه في الاخر .إذا وجدت لجنة انهاء الخدمة او المحكمة ان انهاء خدمة العامل لم تستند الى احد الاسباب المنصوص عليها سابقا فعليها أن تقرر اعادة العامل الى عمله ودفع اجوره كاملة عن مدة انهاء عقد العمل.

لا يمكن انهاء عقد العمل بسبب احدى الحالات الآتية :

1. إذا كان العامل عضو في نقابة/ اتحاد عمال او مشارك في نشاطات نقابيه خارج اوقات العمل او خلال اوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريرياً ،
2. إذا سعي العامل الى الحصول على صفة ممثل للعمال او ممارسة هذه الصفة او سبق ممارستها،
3. إذا قام العامل برفع شكوى أو اقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلماً بالقوانين،
4. عند تمتع العامل بأحدي اجازاته القانونية،
5. في حالة التمييز في الاستخدام والمهنة سواء كان مباشرا أم غير مباشر.
6. في حالة التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث موثق وفق أدلة ثبوتية رسمية.

المصدر: المواد 37-52 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

مكافأة نهاية الخدمة

يتم دفع مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء عقد/ علاقة العمل بسبب اسباب محدده. تؤدي هذه الاسباب الى إنهاء الحقوق والواجبات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل. طبقا الى قانون العمل العراقي لسنة 2015 يجب أن يتم دفع مكافاة نهاية الخدمة في الحالات التالية:

1. وفاة العامل ، وعلى صاحب العمل أن يصرف لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين بشرط ان يكون العامل قد أمضى في خدمة

صاحب العمل والشركه مدة (1) سنة واحدة على الأقل.

2. إذا اكمل العامل سن التقاعد ، ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.
3. إنهاء العقد، يستحق العامل الذي انهيت خدمته لأسباب غير عادله أو لأسباب أخرى غير تلك المذكورة في القانون مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر (2) اسبوعين عن كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل.

إذا قررت لجنة انهاء الخدمة او المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله ينهى عقد العمل وذلك من تاريخ صدور قرار اللجنة او قرار المحكمة، ويتم دفع تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها. وفي حالة المشاريع التي تستخدم اقل من (5) خمسة عمال بصورة منتظمة يعد عقد العمل منتهياً من تاريخ انهائه الفعلي اذا قررت لجنة انهاء الخدمة او المحكمة ذلك، شرط أن يدفع صاحب العمل الى العامل مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للتعويض المنصوص عليه.

يعاقب صاحب العمل المخالف للأحكام المتعلقة بإنهاء العقود، نصوص عقود العمل، مكافأة نهاية الخدمة أو متطلبات فترة الانذار المنصوص عليها في القانون بالحبس مدة لا تقل عن (3) ثلاثة اشهر ولا تزيد على (1) سنة واحده وبغرامة لا تقل عن (500000) خمسمائة الف دينار ولا تزيد على (100000) مليون دينار.

المصدر: المواد 37-52 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

05/13 المسؤوليات العائلية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 156: اتفاقية العاملون ولديهم مسئوليات أسرية(1981)
توصيات 165 : العاملون ولديهم مسئوليات أسرية(1981)

لم تصدق العراق على الاتفاقيتين رقم 156 و 165.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

وتكون للآباء الجدد وتكون فى وقت قريب من ولادة االطفل وعادة ما تكون مدة قصيرة.

التوصية المرفقة (رقم 165) لإتفاقية منظمة العمل الدولية عن مسئوليات الأسرة توفر أجازة عائلية كإختيار متاح لأحد الوالدين لأخذ أجازة طويلة (سواء مدفوعة أو غير مدفوعة) بدون الإستقالة من العمل.تؤخذ الأجازة العائلية بمجرد استنفاد أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. بالنسبة للعائلة التى تعمل ، قد يصف يحدد القانون جزء من الأجازة العائلية التى يجب أن تؤخذ إجبارياً من قبل الآباء و الأمهات.

توصية 165 تنادى للبحث حول مقاييس لتحسين ظروف العمل العامة من خلال ترتيبات العمل المرن.

تم تعديل النص الوارد في هذه الوثيقة في مئى 2023. للاطلاع على أحدث وأجدد النصوص المتعلقة بتشريعات وقوانين العمالة والعمل في العراق في العربية، يرجى الرجوع إلى الموقع التالي: https://rawateb.org/iraq/

اللوائح الخاصة بمسؤوليات الأسرة

- قانون العمل العراقي لسنة 2015

إجازة الأبوة

لا يوجد نصوص محدده في قانون العمل بشأن إجازة الأبوة للأباء.

إجازة الوالدين

للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعد عقد العمل موقوفا خلال هذه المدة.

المصدر: المادة 89 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

خيار العمل المرن للوالدين / التوازن بين العمل والحياة

يعفى من العمل ، سواء العامل او العاملة من له أو لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية ، مدة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للأجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل.

المصدر: المادة 91 (2) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

06/13 أجازة الوضع والعمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية سابقة (103 من سنة 1952) قررت أن يكون هناك 12 أسبوع اجازة وضع على الأقل، 6 أسابيع قبل و 6 أسابيع بعد. ومع ذلك ، اتفاقية سابقة (رقم 183 من سنة 2000) تتطلب أن تكون أجازة الوضع على الأقل 14 اسبوع منها فترة 6 أسابيع يجب أن تكون بعد ولادة الطفل

.

لم تصدق العراق على الاتفاقيتين رقم 103 و183.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

خلال الحمل وأجازة الوضع ، يجب أن يحق لك رعاية طبية دون أى اعباء إضافية.

خلال فترة الحمل والرضاعة، يجب إعفاءك من العمل الذى قد يسبب الأذى لك ولطفلك.

يجب أن تستمر أجازة الوضع على الأقل 14 أسبوع .

خلال أجازة الوضع ، دخلك يجب أن ألا يقل عن ثلثى راتبك السابق.

خلال فترة الحمل وفترة اجازة الوضع، يجب أن يتم حمايتك من الفصل أو أى شكل معاملة تميزى.

العاملات لديهن الحق فى العودة إلى نفس المنصب أو منصب مساوى بعد الإستفادة من إجازة الوضع.

بعد ولادة الطفل و العودة مرة أخرى لمنظمتك، يجب أن يسمح لك بفترة راحة لرضاعة طفلك.

اللوائح الخاصة بالأمومة والعمل:

- موجز الضمان الاجتماعي الدولي لدولة العراق لسنة 2016
- قانون العمل العراقي لسنة 2015

الرعاية الطبية المجانية

لا يوجد نص منفصل يتعلق بالرعاية الطبية المجانية للعاملات الحوامل باستثناء النص المحدد من خلال الضمان الاجتماعي للمرأة المؤمن عليها. حيث يتم تقديم خدمات الرعاية الصحية من خلال مراكز الرعاية الصحية الحكومية والمستشفيات الممولة من قبل إدارة الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية الخاصة بالعمال. وتشمل المزايا الطبية رعاية عامة وتخصصية ، الاقامة والعلاج بالمستشفيات ، الجراحات ، والأدوية ، الأشعة ، الأجهزة الطبية، وخدمات المعامل والتحاليل ، وإعادة التأهيل.

المصدر: موجز الضمان الاجتماعي الدولي لدولة العراق لسنة 2016

عمل بلا ضرر/ مخاطر

طبقا الى قانون 2015 يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل إضافي أو أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضراً بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل. كما تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (11) احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة مالا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) التاسعة ليلاً والساعة (6) السادسة صباحاً.

المصدر: المواد 84، 85، 91 و 92 من قانون العمل العراقي لسنة 2015.

إجازة الأمومة/ الوضع

طبقا الى قانون 2015 تستحق المرأة العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوعا. وكذلك للعاملة الحامل التمتع بالإجازة قبل (8) ثمانية أيام من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع إلزاما بما تبقى من هذه الإجازة على أن لا تقل مدة تلك الاجازة عن ستة أسابيع بعد الوضع.

ويجوز أن يتم مد مدة إجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة. وللجهة الطبية المختصة في هذا الشأن ان تقرر جعل مدة الاجازة لا تزيد على (9) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعدها. ويتم التعامل مع تلك المدة الزائدة من خلال احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر أو دخل لمدة لا تزيد على سنة (1) واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعد عقد العمل موقوفا خلال هذه المدة.

المصدر: المواد 86-89 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

الدخل

يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة وضع/ أمومة بأجر تام، ويكون الأجر مساوى لأخر اجل كانت تحصل عليه قبل إجازة الوضع. يتم دفع استحقاقات المرأة الحاصله على إجازة الامومه/ الوضع من خلال نظام الضمان الاجتماعي الذي يساهم فيه رب العمل.

المصدر: المواد 86 – 89 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

الحماية من الفصل

بالرغم من عدم وجود نصوص واحكام محدده في قانون العمل بشأن الفصل من العمل بسبب الحمل، يشير قانون العمل العراقي لسنة 2015 الى عدم قانونية فصل العاملة أو إنهاء عقد العمل الخاص بها باستثناء في الحالات المحدده المذكورة في المواد 37-52 من القانون. بالإضافة الى ذلك، يضمن القانون حماية حق الأم العاملة حيث يضمن لها في نهاية اجازة الحمل والوضع والأمومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوي له وبنفس الاجر وهذا يعتبر حماية من الفصل ولكن بشكل غير مباشر. لكن لا يمكن تحديد أي نص في قانون العمل يضمن الحماية من الفصل في هذا الشأن.

المصدر: المادة 87 (6) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

حق الرجوع للعمل في نفس الوظيفة

يضمن قانون سنة 2015 للمرأة العاملة في نهاية اجازة الحمل والوضع والأمومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوي له وبنفس الاجر الذي كانت تحصل عليه قبل الإجازة.

المصدر: المادة 87 (6) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

الرضاعة الطبيعية

يحق للعاملة المرضع الحصول على فترة ارضاع لا تزيد على ساعة (1) واحدة وتعد فترة الارضاع من وقت العمل.

وأيضا على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل.

المصدر: المواد 91 و 92 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

07/13 الصحة والامن فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تتعامل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية مع مخاطر مهنية محددة للغاية مثل مثل مادة الاسبست والكيماويات.

معاهدة رقم 155 (لعام 1981) هى الاكثر ملائمة لذلك .

اتفاقية التفتيش: 81 (1947)

صادقت العراق على الاتفاقية 81 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتأكد صاحب العمل الخاص بك أن عملية العمل آمنة.

ينبغى لصاحب العمل تنفيذ ملابس واقية واحتياطيات أمنية مجانية.

يجب أن تأخذ أنت وزملاءك تدريب فى كل جوانب الصحة والأمن و يجب أن تعرفوا مخارج الطوارىء.

من أجل ضمان السلامة والصحة فى مكان العمل، يجب أن يكون هناك نظام تفتيش عمل فعال.

تم تعديل النص الوارد في هذه الوثيقة في مئى 2023. للاطلاع على أحدث وأجدد النصوص المتعلقة بتشريعات وقوانين العمالة والعمل في العراق في العربية، يرجى الرجوع إلى الموقع التالي: https://rawateb.org/iraq/

اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة:

- قانون العمل العراقي لسنة 2015

رعاية صاحب العمل

يجب على صاحب العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية وسلامة الصحة النفسية والبدنية للعمال اثناء اداء عملهم و نشاطهم الوظيفي.

يجب على صاحب العمل مراعاة الظروف الصحية في اماكن العمل وأن يقوم باتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة لتجنب المخاطر، المواد الخطرة، تلوث الهواء، الضجيج و الاهتزاز وذلك بعد التشاور مع العاملين.

بالإضافة الى ذلك يلتزم صاحب العمل باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية العامل من المخاطر المهنية وتشمل تلك التدابير الملابس اللازمة والأجهزة الواقية ، العلامات على المواقع الخطرة وتوفير مستلزمات الإنقاذ، الإسعاف الأولي في حالات الطوارئ بالإضافة الى تفتيش اماكن العمل دوريا للتأكد من حسن تطبيق التدابير من قبل صاحب العمل.

طبقا الى قانون العمل لسنة 2015 يجب اتباع تدابير الصحة والسلامة المهنية الاساسية وهي:

1. توفير بيئة عمل لائقة وصحية وسهلة وسليمة وآمنة.
2. تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية.
3. نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العاملين وتقليص الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل.
4. توفير مستلزمات الإسعافات الطبية الأولية في مكان العمل.
5. ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية ، لكافة العمال ، بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث والاصابات والامراض المهنية والتي تقع في اثناء العمل او ترتبط به.
6. اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة واجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية واجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وادوات الرفع وملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.
7. توفير معدات للوقاية الشخصية المناسبة للعمال ولا يمكن أن يتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها.
8. التأكد من سلامة الآلات والمعدات المضرة (المراجل، المصاعد، والرافعات ... وغيرها) من خلال تقارير تثبت صلاحيتها للعمل بأمان من جهات يخولها رسميا المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتنظم بتعليمات يصدرها الوزير.

يكون صاحب العمل مسؤولا عن توفير الحد الادنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها. يتم إصدار تلك التعليمات من الوزير بعد التشاور مع النقابات العماليه أو منظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً للعمال. كما يجب أيضا على صاحب العمل احاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها لتجنب المخاطر. وعلى صاحب العمل تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل ويجب أن يتم توضيح مخاطرها والوسائل الملائمة للوقاية منها.

يلزم قانون العمل لسنة 2015 أن يقوم صاحب العمل بما يأتي:

1. اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم.
2. توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقتطع أي مبلغ من اجور العامل بدل عن توفير تلك الوسائل.
3. توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة
4. يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية تعليمات تحدد فيها الوسائل والادوات الوقائية وشروط وطريقة استخدامها، والتي يتم اصدارها من قبل الوزير

المصدر: المواد 110-124 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

الحماية المجانية

وينص قانون العمل لسنة 2015 على التزام صاحب/ رب العمل بتوفير الأجهزة والملابس الواقية لحمايتهم من المخاطر المهنية، ولكن هذا الحكم يقتصر على العمال في اعمال مقالع المواد الانشائية والمناجم والمواد المعدنية.

على صاحب العمل توفير سبل الوقاية الشخصية للعمال العاملين في المنشأة أو المشروع ولا يجوز أن يتحمل العامل تكاليف توفر ذلك.

المصدر: المواد 105 و 113 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

التدريب

طبقا الى قانون العمل لسنة 2015 تشمل برامج التدريب على التدريبات المهنية أو التعليمية أو التدريب على القيادة. وفيما يتعلق بالصحة والسلامة ، يجب على صاحب/ رب العمل أن يقوم بتعليق المعلومات المتعلقة بتعليمات الصحة والسلامة وأن يقوم بتدريب العمال على كيفية تجنب الأخطار المهنية.

المصدر: المادة 113 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

نظام التفتيش على العمل

تخضع جميع المؤسسات/ المشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت إشراف وتوجيه الوزارة.
يخضع التفتيش الذي يتم في مكان العمل تحت إشراف الوزارة ، حيث تُشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن اصحاب العمل وممثل عن العمال.

يتولى قسم التفتيش على العمل القيام بالمهام الاتية:

1- تأمين إنفاذ أحكام هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم الاساسية اثناء قيامهم بالعمل
2- تقديم المعلومات والارشادات الفنية الى العمال واصحاب العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقات الدولية
3- اعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون
4- توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بأي انتهاك لحقوقهم الواردة في هذا القانون مع إعلام العمال وعلى نطاق واسع حول

كيفية استخدام تلك الآلية. ولقسم التفتيش على العمل القيام بإعداد لائحة استرشادية في كيفية تقديم العمال لتلك الشكاوى وما يجب ان تتضمنه من معلومات وطريقة ايصالها الى قسم التفتيش في الدائرة.

المصدر: المواد 125 – 134 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

تم تعديل النص الوارد في هذه الوثيقة في مئى 2023. للاطلاع على أحدث وأجدد النصوص المتعلقة بتشريعات وقوانين العمالة والعمل في العراق في العربية، يرجى الرجوع إلى الموقع التالي: https://rawateb.org/iraq/

08/13 العمل والمرض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952) و اتفاقيات رقم 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم تصدق العراق على أي من الاتفاقيات 102 و121 و130.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوقك في العمل والدخل خلال فترات المرض. يمكن أن ينص قانون العمل القومي على أن لا يتم دفع إعانة المرض خلال أول ثلاثة أيام من غيابك.

يجب أن تحصل على دخلك على الأقل خلال الستة أشهر الأولى من المرض. وينبغي أن يمثل هذا الدخل ما لا يقل عن 45% من الحد الأدنى للأجور. (تتمتع الدول بالحرية فى اختيار النظام الذي يضمن 60 % اجر الستة أشهر الأولى من المرض و حتى خلال السنة الأولى). ينبغي أن يكون لك الحق في الحصول على أجازة مرضية مدفوعة الأجر.

لا يمكن أن يتم فصلك من العمل خلال الستة أشهر الأولى من مرضك.

عندما تحدث لك إعاقة نتيجة لمرض او حادث ، يجب أن تحصل على أعلى تعويض. فى حالة الإعاقة او عدم القدرة المؤقتة، يجب ان يوفر للعامل على الأقل 50% من متوسط أجره بينما فى حالة الجرح الضخم.

لوائح الإجازات المرضية وإعانات إصابة العمل:

- قانون العمل لسنة 2015
- موجز الضمان الاجتماعي الدولي لدولة العراق لسنة 2016

الدخل

يستحق العامل اجازة مرضية بأجر تام بموجب قانون العمل العراقي. حيث لكل عامل الحق في الحصول على اجازة مرضية بأجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (30) ثلاثين يوماً. ويجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل لغاية (180) مئة وثمانين يوماً. إذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفد استحقاقه من الاجازات المرضية (التي قام بدفعه صاحب العمل)، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. يرجع صاحب العمل على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازاته المرضية التي دفعها اليه بما يزيد على (30) ثلاثين يوماً في السنة.

يتم منح الاجازة المرضية استناداً الى تقرير طبي صادر عن طبيب معتمد لدى صاحب العمل او عن جهة طبية رسمية. تعد مدة التمتع بالإجازة المرضية خدمة فعلية لأغراض هذا القانون والقوانين الأخرى.

تبلغ إعانة المرض 75% من متوسط دخل/ أجر العامل المؤمن عليه خلال اخر ثلاثة اشهر قبل حدوث العجز. يتم دفع المبلغ المستحق بعد فترة انتظار تبدأ من ثمانية (8) أيام وقد تصل الى ستة (6) أشهر. يجوز أن يتم مد فترة الحصول على إعانة المرض الى (2) عامين على أساس 100% من متوسط دخل العامل المؤمن عليه في حالات الامراض الخبيثة والامراض التي لا تحتاج الى تدخل جراحي. خلال الثمانية (8) أيام الأولى، يلتزم صاحب العمل بدفع 100% من متوسط أجر العامل المريض.

المصدر: المواد 80 و 81 من قانون العمل العراقي لسنة 2015 و موجز الضمان الاجتماعي الدولي لدولة العراق لسنة 2016

الرعاية الطبية

على صاحب العمل ان يوفر للعمال مرفق طبي في محل العمل وعليه اذا زاد عدد عماله على (50) خمسين عاملا ان يستخدم ممرضاً. ويجب ايضا ان يتعاقد مع طبيب ممارس عام لتوفير الرعاية الطبية للعمال في مكان العمل. واذا زاد عدد العمال على (500) خمسمائة عامل يقوم صاحب العمل بتعيين طبيب مقيم في المشروع ويتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية للعمال بناء على الفحص الطبي. ويشمل ذلك تقديم الرعاية الطبية، الزيارات المنزلية، الجراحات، الرعاية التخصصية، الاقامة والعلاج بالمستشفيات وتكلفة الادوية الموصوفة.

المصدر: المواد 85 و 120 (3) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

الامن الوظيفي

يضمن قانون العمل عدم إنهاء عقد العمل في حالة التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث موثق وفق أدلة ثبوتية رسمية. وبالنظر الى أنه يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل لغاية (180) مئة وثمانين يوماً، ويحصل العامل المريض على إعانة المرض لمدة تصل إلى ستة أشهر ، ويعني ذلك أن صاحب العمل لا يستطيع إنهاء عقد العمل خلال الستة أشهر الاولى من مرض العامل.

المصدر: المواد 48 (1) (6) و 80 (2) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

استحقاقات الإعاقة / إصابات العمل

يمكن تصنيف الإصابات المهنية الناشئة عن العمل على اساس العواقب والنتائج المترتبة عليها والتي قد تكون: (1) عجز كلي دائم (2) عجز جزئي دائم (3) عجز مؤقت و (4) إصابة قاتلة تؤدي الى الوفاة.

اذا سببت الاصابة للعامل عجزا جزئيا مؤقتا يتم دفع 100% من اخر أجر حصل عليه العامل المؤمن عليه قبل حدوث العجز، ويُدفع المبلغ بعد فترة انتظار مدتها ثمانية ايام حتى يمتثل العامل الى الشفاء او يحصل على شهاده تثبت عجزه الدائم. خلال الثمانية أيام الأولى من بداية حدوث العجز، يلتزم صاحب العمل بدفع 100% من متوسط أجر العامل المريض.
إذا نتج عن إصابة العمل عجز دائم، يتم دفع 80% من متوسط دخل العامل المؤمن عليه إذا تم تقييم حالة العامل بأنها عجز كلي. ولا يجوز أن تقل قيمة معاش العجز عن الحد الادنى للأجور في المهنة التي يمتهنها العامل المؤمن عليه. أما اذا تم تقدير العجز بنسبة 32% كحد ادنى، يتم دفع نسبة من قيمة المعاش التقاعدي يتم تحديدها طبقا الى درجة العجز المقدرة. واذا انخفضت نسبة العجز المقدره عن 32%، يتم دفع مبلغ مقطوع قيمته تعادل قيمة اربع سنوات من معاش العجز الجزئي للعامل المؤمن عليه.

إذا ادت الاصابة الى الوفاة، يتم تحديد معاش الورثة بناء على عدد المعالين (الزوج/ الزوجة، الاطفال، الاب و الام). يحق للزوج/ الزوجة الوارث 60% من قيمة معاش العجز الكلي الدائم الذي حصل عليه المتوفي أو كان يحق له الحصول عليه. ويحق للارملة أو الارمل المعاق المعال الحصول على مبلغ مقطوع يعادل قيمة اربع سنوات من معاش العجز الجزئي الذي يحصل عليه المتوفي أو كان يحق له الحصول عليه. وبالنسبة للأيتام تُقدر قيمة المعاش بنسبة 40% من المعاش الذي يحصل عليه المتوفى أو يحق له الحصول عليه. ولليتيم الذي فقد ابويه (الذي فقد كلا من الاب و الام)، يتم تقدير المعاش بنسبة 60% من قيمة المعاش التقاعدي الذي حصل عليه المتوفي أو كان يحق له الحصول عليه. يحصل على معاش الايتام كل الابناء الذكور من هم أصغر من 17 سنة (ويصل الى 27 سنة في حالة كونه طالب ولا يوجد سن محدد إذا كان من ذوي الاحتياجات الخاصة) وكل ابنة غير متزوجه لم تصل الى 17 عاما.

إذا لم يكن هناك ورثة اخرون، يتم دفع 40% من قيمة معاش الشخص المتوفي الى الام او الاب المعالين أو الى الاخت او الاخ الذي لم يصل عمرهم الى 16 سنة. ويبلغ الحد الاقصى لمعاش الاشخاص المعالين هي 100% من قيمة معاش الشخص المتوفي.
و طبقا الى قانون العمل العراقي ، على صاحب العمل ان يدفع الى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضا عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وفق ما يلي: 50% خمسين من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا سببت الاصابة للعامل عجزا جزئيا و100% مئة من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا نتج عن الاصابة عجز كلي او ادت الى الوفاة.

المصدر: المادة 124 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

09/13 الضمان الاجتماعي

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الأمن الإجتماعى (الحد الأدنى للمعايير) : اتفاقية 102 (1952). للحصول على المميزات المختلفة ذات المعايير العالية.
تعويضات اصابة العمل: معاهدة 121(1964)
العجز، كبر السن، وحقوق المعالين: معاهدة 128 (1976)- الرعاية الصحية وتعويض المرض معاهدة 130 (1969) - إعانة البطالة: معاهدة 168

لم تصدق العراق على أي من الاتفاقيات 102 و121 و128 و130 و168.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف العادية، لا يجوز تعيين سن التقاعد أعلى من 65 سنة. إذا تم تحديد سن التقاعد فوق 65 سنة، يجب أن يعطي "طبقا لقدرة عمل المسنين" و "المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، التي يجب أن يتم توضيحها إحصائيا". يجب أن يتم تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر الذي يتم الحصول عليه.

عندما يموت المعيل، يحق للزوج/الزوجة والأطفال الحصول على معاش، يتم احتسابة كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور، أو نسبة مئوية من الأجر الذي يحصل الشخص المعيل. هذا يجب أن يكون على الأقل 40٪ من الأجر الذى المحدد.

يكون للعاطل عن العمل الحق فى الحصول على إعانة بطالة لفترة زمنية محددة ويتم احتسابها لتصبح نسبة من الحد الأدنى للأجر المحدد أو من الاجر الذى يتم الحصول عليه .

يجب أن يكون للموظفين وأفراد أسرهم الحد الأدنى من الرعاية الطبية اللازمة بتكلفة معقولة.

يتم توفير تعويضات العجز عند يصبح الشخص غير قادر على الانخراط في العمل المأجور، قبل سن التقاعد وعندما يرجع ذلك إلى حالة مزمنة تتسبب فى مرض أو إصابة أو إعاقة. يجب أن يكون هذا التعويض على الأقل 40٪ من الأجر المحدد.

اللوائح الخاصة بالضمان الاجتماعي:

- موجز الضمان الاجتماعي الدولي لدولة العراق لسنة 2016

حقوق التقاعد/ المعاش

يجب أن يساهم العامل وصاحب العمل على النحو التالي: (4,1% من العائدات الشهرية و9.9% من الرواتب الشهرية على التوالي ، بالإضافة الى 15% من الرواتب الشهرية لأصحاب الاعمال في قطاع النفط) لمدة لا تقل عن 20 سنة. ويسمح القانون بمعاش تقاعدي مبكر في أي سن ولكن لا يمكن أن تقل سنوات المساهمه عن 30 سنة (للرجال) أو 25 سنة (للنساء).

ويعادل معاش الشيخوخة قيمة 2.5 في المائة من متوسط الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه خلال السنوات الثلاث الأخيرة مضروباً في عدد أشهر المساهمه، مقسوماً على 12. وذلك يعادل 50% من متوسط الدخل الشهري الذي يحصل عليه العامل .وإذا لم يكن العامل مؤهلا للحصول على معاش الشيخوخة ،يحق له القيام بتسوية قيمة المعاش الذي يتم احتسابها كمبلغ مقطوع على اساس قيمة متوسط الدخل الشهري المدفوع في السنوات الثلاث الأخيرة مضروبا في عدد سنوات الخدمة الخاصة بالعامل.

المصدر: موجز الضمان الاجتماعي الدولي لدولة العراق لسنة 2016

استحقاق المعالين / الورثة

يحق للورثة الحصول على معاش (التأمين الاجتماعي) إذا حصل المتوفي على معاش الشيخوخة او العجز أو كان يحق له الحصول عليه. وفي هذه الحالة، يحق للزوج/ الزوجة الوارث 60% من قيمة معاش الشيخوخة أو العجز الذي حصل عليه المتوفي أو كان يحق له الحصول عليه.

وبالنسبة للأيتام تُقدر قيمة المعاش بنسبة 40% من المعاش الذي يحصل عليه المتوفى أو يحق له الحصول عليه. ولليتيم الذي فقد ابويه (الذي فقد كلا من الاب و الام)، يتم تقدير المعاش بنسبة 60% من قيمة المعاش التقاعدي الذي حصل عليه المتوفي أو كان يحق له الحصول عليه. يحصل على معاش الايتام كل الابناء الذكور من هم أصغر من 17 سنة (ويصل الى 27 سنة في حالة كونه طالب ولا يوجد سن محدد إذا كان من ذوي الاحتياجات الخاصة) وكل ابنة غير متزوجه لم تصل الى 17 عاما.

طبقا الى المادة رقم 43 (1) من قانون العمل العراقي، في حالة وفاة العامل على صاحب العمل أن يصرف لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين بشرط ان يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل.

المصدر: موجز الضمان الاجتماعي الدولي لدولة العراق لسنة 2016

إعانات البطالة

و بالرغم من أن قانون العمل العراقي لسنة (2015) يلزم صاحب العمل أن يدفع الى العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية الخدمة (بمقدار أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة اداها العامل لدى صاحب العمل) اذا تم غلق الشركة أو تقليص حجم العمل وفي حالة وفاة صاحب العمل أو العامل، إذا اتفق الطرفان على إنهاء العقد، او في حالة استقالة العامل أو إذا أصيب العامل بمرض اقعده عن العمل (لمدة أكثر من ستة اشهر) أو عدم قدرة العامل على العمل (بحد ادنى 75%)، لا يوجد في العراق نظام بشأن اعانات البطالة في إطار التأمين الاجتماعي.

إعانات العجز

وفيما يتعلق بإعانات العجز، يجب أن يتم تقدير حالة العجز الدائم أو طويل المدى الخاصة بالعامل بما لا يقل عن 91% من قدرته على العمل حتى يستطيع الحصول على الاعانة المقرره. اما في حالات العجز الجزئي، يجب أن يتم تقدير نسبة العجز الدائم أو طويل المدى لدى العامل بما لا يقل عن 35% ولا يزيد عن 90% من القدره على العمل حتى يحق له الحصول على الاعانة. يتم تقديم اعانة العجز من خلال برامج الرعاية الاجتماعية الى الشخص الذي لا يحق له الحصول على أي معاش تابع لنظام التأمين الاجتماعي والذي لا يستطيع القيام بالعمل نتيجة الى مرض أو اعاقة جسدية او عقليه. وتعادل قيمة معاش العجز المقرر 2.5% من الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه في خلال اخر ثلاث سنوات (3 سنة) من المساهمه في التأمين مقسوماً على اثني عشر (12).

اما بالنسبة الى العجز الجزئي، يتم حساب قيمة المعاش المقرره له على اساس نسبة مئوية من المعاش التقاعدي الكامل استنادا إلى درجة العجز الذي تم تقديرها.

ويتم توفير بدل العجز من خلال برنامج الرعاية الاجتماعية ويتم احتسابه وفقا الى الفرق بينه وبين متوسط دخل الفرد الشهري للأسرة المعيشية. ويتم دفع هذه الاعانات شهرياً وتبدأ من 105,000 دينار وتصل إلى 420,000 بحد ادنى اربعة (4) افراد من الاسرة على الاقل. يتم تعديل هذه الاعانات على اساس كل حاله بشكل منفرد.

المصدر: موجز الضمان الاجتماعي الدولي لدولة العراق لسنة 2016

10/13 المساواة فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

معاهدة 111 (1958) توضح اشكال التمييز الممنوعة.

اتفاقية 100 (1952) حول المساواة فى الاجر للاعمال ذات القيمة المتساوية

صدقت العراق على كلتا الاتفاقيتين 100 و111.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في أماكن العمل الأجر المتساوي للرجال والنساء عن العمل ذات القيمة المتساوية أمر لابد منه، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية. عدم المساواة فى الاجور على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الاراء السياسية، مكان الولادة أو الأصل الاجتماعي. وينبغي أن يكون نظام الأجور شفاف ومطابق للأجور المحددةمما يساعد على منع التمييز في الأجور.

يجرم القانون الجنائي المصري جميع اشكال التحرش الجنسي. طبقا الى هذا القانون، يعاقب أي شخص يقوم بالتعدي الجنسي والتعرض للغير في مكان عام سواء كان هذا التعرض لفظيا أو من خلال التصرفات او الإيماءات بالحبس لمدة لا تقل عن 6 اشهر ويقوم بدفع غرامه من 3000 الى 5000 جنيه. وتكون العقوبة واجبة التنفيذ حتى إذا حدث ذلك عبر الهاتف أو اي وسيلة اتصال أخرى. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 5000 جنيه ولا تزيد على 10000 جنيها إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع للمجني عليه.

إذا كان التحرش بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، يعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 10000 جنيه ولا تزيد على 20000 جنيه.

علاوة على ذلك، إذا قام الجاني بممارسة الضغط على المجني عليه من أجل الحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية، تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنين والغرامة لا تقل عن 20000 جنيه ولا تزيد على 50000 جنيه.

لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بالتمييز ضدك على في أي جانب من جوانب التوظيف (التعيين والترقية والتدريب والنقل) على أساس العضوية النقابية أو المشاركة فى الأنشطة النقابية، تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية حالة أو المسؤوليات الأسرية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو الأصل أو الغياب المؤقت بسبب المرض أو السن أو الانتماء النقابي أو الإعاقة أو فيروس نقص المناعة البشرية الإيدز أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع. (المعاهدات 111و 156 و159 و 183).

الناس جميعا لديهم الحق في العمل، ويجب لا يكون هناك تمييز مهني على أساس النوع الاجتماعى.

اللوائح الخاصة بالمعاملة العادلة:

- قانون العمل العراقي لسنة 2015

المساواة في الأجر

يحظر القانون العمل العراقي لسنة 2015 أي شكل من اشكال التمييز، سواء كان ذلك تمييزا مباشرا أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الأصل أو القومية أو تمييز غير مباشر وهو التفريق او الاستبعاد أو التفضيل الذي يقوم على أساس العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء الى النقابات العمالية والنشاط النقابي ويكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

يحظر قانون 2015 أي تجاوز في حق وحرية كل عامل في العمل في بيئة متكافئة دون تمييز في الاجور أو التدريب أو التدريبات المهنية أو فرص العمل أو الترقيات المرتبطة بالعمل. وللعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة. ويحق للعامل الحصول على فرص متكافئة وأن يتم تعيينه بشروط عمل متساوية دون أي تمييز. كما يشترط قانون العمل ايضا المساواة في الاجر والفرص و المعاملة في التشغيل والاستخدام، بعيدا عن أي شكل من أشكال التمييز. كما يشترط قانون العمل أيضا المساواة بين أجر المرأة والرجل على عمل من ذي قيمة متساوية.

المصدر: المواد 1، 8، 11 و 53 (5) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

التحرش الجنسي

يحق للعامل التمتع بالعمل في بيئة عمل خالية من أي من شكل من اشكال التحرش. يحظر القانون سنة 2015 التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط وظروف العمل.

يحظر هذا القانون أي سلوك آخر يؤدي الى إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة ضد من يوجه اليه هذا السلوك.

يقصد بالتحرش الجنسي وفق أحكام ونصوص هذا القانون اي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهينا لمن يتلقاه. ويؤدي إلى رفض أي شخص أو شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمنا، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته.

و للعامل الحق في التقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من أشكال التحرش. يعتبر التحرش داخل اماكن العمل جريمة يعاقب عليها القانون حيث يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام بذلك.

المصدر: المادة 10-1 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

عدم التمييز

يحظر قانون العمل العراقي لسنة 2015 جميع اشكال التمييز بين العمال، سواء كان ذلك تمييزا مباشرا أي تفريق أو إستبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الأصل أو القومية أو تمييز غير مباشر و هو أي تمييز

استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء الى نقابة عمالية أو نشاط نقابي ويكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

يحظر قانون 2015 أي تجاوز في حق وحرية كل عامل في العمل في بيئة متكافئة دون تمييز في الاجور أو التدريب أو التدريبات المهنية أو فرص العمل أو الترقيات المرتبطة بالعمل. وللعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة.

المصدر: المواد 1، 8، 11 و 53 (5) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

الاختيار المتكافئ للمهنة

للمرأة الحق في اختيار وممارسة مهنتها/ وظيفتها. ولكن لا يوجد مواد أو احكام محدده في القانون في هذا الشأن. ولكن لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا او بسبب قوة قاهرة أو المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقعاً على ان لا يتم تكرار ذلك.

المصدر: المادة 86 (1) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

11/13 عمالة الاطفال

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الادنى معاهدة 138(1973)

اسوأ اشكال اعمال الاطفال معاهدة 182(1999)

صدقت العراق على الاتفاقيتين 138 و182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في أماكن العمل، قد لا يضطر الأطفال لأداء أعمال يمكن أن تضر بصحتهم وتعيق نموهم البدني والعقلي. يجب أن تستطيع جميع الأطفال الذهاب إلى المدرسة. لا يوجد أي اعتراض ضد الأطفال الذى تتراوح أعمارهم بين 12 و14 أن يؤدون وظائف خفيفة غير مرهقة.أما الحد الأدنى العام هو 15 سنة بالرغم من أن الحد الادنى فى البلدان النامية هو 14 عاما. الحد الأدنى لسن العاملين فى الاعمال الخطرة وهو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر هو 18 عاما. ويمكن أيضا أن يكون أقل من 16 عاما في ظل ظروف معينة.

ينبغي ألا يستخدم الأطفال في العمل الذي من المرجح أن يضر بصحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال. وهو يعتبر احد أسوأ أشكال عمالة الأطفال. الحد الأدنى لسن مثل هذه الأعمال الخطرة هو 18 عاما.

اللوائح الخاصة بالقصر والشباب

- قانون العمل العراقي لسنة 2015

الحد الأدنى لسن العمل

الحد الادنى لسن العمل طبقا الى قانون العمل العراقي لسنة 2015 هو خمسة عشر (15) عام

أ) ويجوز تشغيل الاحداث في بعض الاعمال بالشروط الاتية:

ب) يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال التي قد تضر بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم. لا يجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها الابعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه.

ويحدد مجلس الوزراء الاعمال البسيطة/ الخفيفة ويضع القواعد الخاصة بفترات عمل الحدث والشروط القصوى المحدده للتشغيل. وبالرغم من ذلك لا يوجد مواد محدده في هذا الشأن باللائحة الوزارية. و تصدر السلطة المختصة القرارات الخاصة بشروط التشغيل المحدده والاجراءات المتعلقة بالحصول على تصريح العمل.

تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن (18) الثامنة عشرة. يحظر تشغيل الأحداث اقل من 18 عاما في الأعمال الليلية أو المختلطة.

المصدر: المادة 1 (20)، 7، 95 (1)، 96، 97 و 98 (1) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

الحد الأدنى لسن العمل الخطر

طبقا الى قانون العمل لسنة 2015 لا يُسمح للأحداث تحت أي ظرف من الظروف العمل في الانشطة التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم. وتقوم الوزارة وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة بالمراجعة الدورية وكلما دعت الحاجة لقائمة الاعمال. وتشمل هذه الاعمال على سبيل المثال لا الحصر ما يأتي:

1) العمل تحت الارض وتحت سطح الماء وفي المرتفعات الخطرة والاماكن المحصورة
2) العمل بآليات ومعدات وادوات خطرة او التي تتطلب تدخلاً يدوياً او نقلاً لاحمال ثقيلة
3) العمل في بيئة غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر او تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية او الضجيج او الاهتزاز الذي يضر بصحتهم
4) العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي
5) يحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية أو المختلطة

لا يجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها الا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه.

تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن (18) الثامنة عشرة. حيث يخضع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة كل سنة في الاقل عند استمرار تشغيلهم. يجب تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل حتى بلوغ العامل سن 21 الحادية والعشرين في الاقل في الاعمال التي تقرر الجهة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية عالية. لا يجوز ان يتحمل العامل الحدث او والديه أي تكاليف عن الفحوصات الطبية السابق ذكرهم. لا يجوز ان تزيد مدة عمل

الحدث الذي لم يبلغ 16 من العمر على 7 ساعات يوميا. كما يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر مدة لا تقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لا يزيد على 4 ساعات. يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية بأجر مدة (30) ثلاثين يوماً في السنة. على صاحب العمل الذي يُشغل احداث يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحمايتهم في مكان بارز وواضح في لوحة الإعلانات في مقر العمل.

على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بالأحداث يتضمن اسماؤهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم. كما يجب ايضا على صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل الحدث للعمل في ملف واعطائه لمفتشي العمل للاطلاع عليه او اعطاء مفتش العمل رقم السجل الذي حفظت فيه هذه الشهادة.

يعاقب صاحب العمل المخالف للأحكام السابق ذكرها بعقوبة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار.

المصدر: المواد 94 -104 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمالة القسرية: أتفاقيات 29 لعام (1930) إلغاء العمل القسرى: اتفاقيات 105 لعام(1957)
العمل القسرى هو العمل الذى يقدم تحت تهديد أو عقاب : مصادرة الأجور، الفصل ، التحرش أو حتى العنف جسدى.
العمالة القسرية تعنى انتهاكاً لحقوق الإنسان .

صدقت العراق على كل من الاتفاقيتين 29 و105.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

فيما عدا بعض الإستثناءات ، العمل القسرى أم الإلزامى (يفرض تحت تهديد العقاب أو الذى لم يعرض طوعاً) يتم حظره.

يجب أن يسمح لك صاحب العمل على البحث عن العمل فى مكان آخر. وإذا قمت بذلك يجب لا يتم التقصير على الأجور أو التهديد بالفصل. (وعكس هذه الحالات ، يعتبر ذلك القانون الدولى عمل قسرى)

اللوائح المتعلقة بالعمل القسري:

- قانون العمل العراقي لسنة 2015
- قانون رقم 28 لسنة 2012 بشأن مكافحة الإتجار بالبشر

حظر العمل القسري والإجباري

يحظر قانون العمل العراقي لسنة 2015 العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله، منها:

1. العمل بالرق أو المديونية.
2. المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري.
3. العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.

لا يعتبر العمل جبريا أو إلزاميا إن تم وفق ما يلي:

1- أي أعمال أو خدمات تغتب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية بشرط ان تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة السلطات العامة، و أن لا يكون هذا الشخص مؤجرا الى لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعا تحت تصرفها.

2- اذا تم لانجاز اي أعمال أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية وفق أحكام هذا القانون.

3- أي أعمال أو خدمات يتم تنفيذها في حالات الطوارئ وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم.

ويحظر قانون مكافحة الاتجار بالبشر جميع اشكال العمل القسري. لذلك يعتبر الاتجار بالبشر جريمة ، تكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على (15) خمس عشرة سنة وبغرامة لا تزيد على (10) عشرة ملايين دينار عراقي كل من ارتكب جريمة الاتجار.

المصدر: المواد 1 (12)، 6 (2) و 9 من قانون العمل العراقي و المواد رقم 1 و6 من قانون رقم 28 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر

حرية تغيير الوظائف والحق في الاستقالة

طبقا الى مواد و احكام قانون العمل، للعامل الحق في تغيير وظيفته والحق في إنهاء عقد العمل الخاص به ولكن بعد تقديم الإشعار اللازم. لمزيد من المعلومات في هذا الشأن، يرجى الرجوع الى الجزء الخاص بإشعارات إنهاء الخدمة.

ظروف العمل اللاإنسانية

ويحدد قانون العمل العراقي لسنة 2015 ، بموجب اقسامه مختلفة، الشروط الخاصة بالعمل والتي تشمل على ساعات العمل ، فترات العمل ، والإجازات ، والصحة والسلامة المهنية ، والظروف المرتبطة بالأعمال الخطرة.

بالنظر الى حقيقة أنه يشترط عدم تشغيل العامل أكثر من أربعين (40) ساعة عمل إضافي لمدة قدرها 90 يوماً و120 ساعة من عملا اضافيا لمدة (12) اثنى عشر شهرا. ويبلغ متوسط عدد ساعات العمل الإضافي في الشهر الواحد 10 ساعات حيث تترجم إلى 2.5 ساعة عمل إضافي في الأسبوع. شرط ان لا يزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (56) ست وخمسين ساعة.

لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي بالنسبة الى الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب على ساعة واحدة يومياً فقط. كما لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال التحضيرية والتكميلية للأعمال الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية على اربع ساعات يومياً كساعات عمل اضافية. ولا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافية في الاعمال غير الصناعية على (4) اربع ساعات يومياً.

اما بالنسبة الى العمل في الطرق كامل وقت القيادة، لا يجوز ان تزيد ساعات العمل بما في ذلك ساعات العمل الاضافي على تسع ساعات في اليوم وثمان واربعين ساعة في الاسبوع ، ويتم تخفيض الساعات الاجمالية بالنسبة الى الاعمال الخاصة بالقيادة في حال القيادة في الحالات الصعبة.

المصدر: المادة 71 (5) من قانون العمل العراقي لسنة 2015

تم تعديل النص الوارد في هذه الوثيقة في مئى 2023. للاطلاع على أحدث وأجدد النصوص المتعلقة بتشريعات وقوانين العمالة والعمل في العراق في العربية، يرجى الرجوع إلى الموقع التالي: https://rawateb.org/iraq/

13/13 حقوق النقابات العمالية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: معاهدة رقم 87(1948)
الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: معاهدة رقم 98(1949)

صدقت العراق على الاتفاقيتين 87 و98.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحق لنقابات العمال التفاوض مع اصحاب الأعمال على العمل دون عائق. حرية النقابات فى التفاوض مع أصحاب الأعمال في محاولة لإبرام الاتفاقات الجماعية. (لمنظمة العمل الدولية إجراءات خاصة لمعالجة الشكاوى من النقابات حول انتهاك هذا المبدأ).

حرية تكوين الجمعيات تعني حرية الانضمام إلى النقابات العمالية. وهذا هو جزء من حقوق الإنسان الأساسية. لا يجوز وضع الموظفين في وضع غير مؤات عندما يكون لهم انشطة في النقابة خارج ساعات العمل.

يكون للعمال الحق في الإضراب من أجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية. فطبقا للحق فى التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية 87.

اللوائح الخاصة بالنقابات/ الاتحادات

- قانون العمل لسنة 2015

حرية تشكيل الاتحادات والانضمام اليها

يكفل دستور دولة العراق الصادر في 2005 حق وحرية تأسيس النقابات والاتحادات العمالية والانتماء اليها. بالإضافة الى ذلك يحظر قانون العمل لسنة 2015 أن يقوم صاحب العمل برهن تعيين العامل بشرط عدم الانضمام او المشاركة في النقابات العمالية أو التخلي عن عضويته فيها.. ولذلك لكل عامل الحق في إنشاء النقابات العماليه والانضمام إليها.

ومن أجل تنظيم العمل في هذا الشأن، يحظر قانون سنة 2015 أن يتم انهاء عقد العمل بسبب عضوية العامل في نقابة او مشاركتة في نشاطات نقابته خارج اوقات العمل او خلال اوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريرياً. كما يحق للعامل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بالكامل لأداء الرسوم النقابية المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي المطبق.

المصدر: المواد 42 (1) (ك)، 48 (1) (أ) و 82 (5) من قانون العمل العراقي لسنة 2015.

حرية المفاوضات الجماعية

يُعرف قانون العمل لسنة 2015 المفاوضات الجماعية بأنها المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من اصحاب العمل او واحدة او اكثر من منظماتهم من جهة ومنظمة عمال او اكثر، أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال من جهة اخرى لتحديد علاقات العمل او شروطه وتنظيم العلاقات بين هذه الاطراف او منظماتها. ولكل عامل الحق في تنظيم المفاوضات الجماعية او الانضمام اليها دون أفصله عن العمل أو تهديده بإنهاء الخدمة.

تهدف المفاوضات الجماعية الى:

1- التعاون بين منظمات العمال وأصحاب العمل، أو منظماتهم ، من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية للعمال،
2- تحسين الشروط والظروف الخاصة بالعمل،
3- تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل،
4- تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال و
5- تسوية نزاعات العمل التي قد تنشأ بين العمال وأصحاب العمل.

لا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض ، عندما يقدم له طلبا مفتوحا للتفاوض من نقابة أو أكثر تمثل اكثر من (20%) عشرين بالمئة من عمال المشروع الذين سيشملهم الاتفاق الجماعي.

في حال عدم تمثيل نقابة أو أكثر في المشروع النسبة المحددة سابقا، جاز للوزارة ، وبطلب اي من الطرفين المتفاوضين، تنظيم إقتراعا سريا لـ 60% على الاقل من عمال المشروع غير الممثلين بتلك التنظيمات النقابية لتتحقق من نسبة العمال الذين يؤيدون التفاوض ويخولون النقابات إجراء ذلك نيابة عنهم.

فإن تجاوزت نسبة العمال المؤيدين منهم للتفاوض 50% خمسين من المئة من عدد المشاركين في الإقتراع عندها سيكون صاحب العمل ملزما بالتفاوض ولا يستطيع بأي شكل من الاشكال أن يقوم برفضه.

يتم إجراء التفاوض بين ممثلي التنظيم النقابي في المشروع والنقابة المعنية وبين صاحب العمل. إذا كانت هناك أكثر من نقابة تمثل عمال المشروع فيجوز ان تتفق

بعض أو جميع هذه النقابات فيما بينها على تمثيل منتسبيها من عمال المشروع عبر تقديم استدعاء مشترك لإجراء التفاوض ، وفي هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل أن يرفض التفاوض.

يشمل الاتفاق الجماعي احكاماً من بين أمور أخرى تتعلق بما يأتي:

1- الاجور المفروضة من اصحاب العمل وآلية تحديد هذه الاجور
2- ساعات العمل ، وايام العطل مدفوعة الاجر واجور العمل الاضافي وأية حقوق اخرى ذات صلة
3- مدة التجربة
4- القواعد والعقوبات الانضباطية
5- تنظيم ممارسة المهنة وبرامج التدريب المهني
6- اجراء تحسين ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية
7- اجراءات مراجعة وتعديل وانهاء الاتفاق الجماعي او أي جزء منه
8- حقوق النقابات
9- حقوق ممثلي العمال
10- العلاقات بين صاحب العمل او اصحاب العمل والنقابات
11- آلية تطبيق الاتفاق الجماعي
12- اجراءات تسوية النزاعات

لا يمكن ان تتضمن الاتفاقات الجماعية النصوص التي تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب احكام هذا القانون او القوانين الاخرى ذات الصلة.

كما يجب أن يتم تسجيل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة أقصاها (30) ثلاثون يوما من تاريخ إيداعه لديها من قبل الأطراف المعنية ويجب أيضا أن تزود نسخة من الاتفاق على أن تتضمن تاريخ تسجيله.

ينتهي الاتفاق الجماعي في احدى الحالات الاتية:

1- من خلال الاتفاق بين الطرفين
2- بانتهاء مدته اذا كان محدد المدة
3- بانهائه من احد الاطراف بعد مرور (3) ثلاث سنوات على نفاذه اذا كان غير محدد المدة او كانت مدته اكثر من (3) ثلاث سنوات بشرط اشعار الطرف الاخر بذلك قبل (90) تسعين يوماً من انتهاء المدة
4- في حالة غلق المشروع اذا كان الاتفاق على مستوى المشروع

لا يمكن أن يتم انهاء الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع اذا انتقلت ملكيته او أي جزء منه الى مالك جديد

المصدر: المواد 1 (16)، 14-155 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

الحق في الإضراب

طبقا الى قانون العمل العراقي لسنة 2015 اذا تم انهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل الى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء الى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية الخصة بأعضائها إذا تم إنهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل الى اتفاق.

يجب ان يكون الاضراب سلمياً. ولا يجوز للمنظمة العمالية المشتركة في النزاع أن تقزم بإعلان الإضراب طالما لم تنته إجراءات حله وفق أحكام هذا القانون. ولا يجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الإضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة لجميع السكان أو حتى بعضهم.

لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل او القيام باي فعل يكون من شأنه ان يمنع اي عمال اخرين او صاحب العمل او من يمثله من الالتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالممتلكات.

لا يجوز أن تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم في أثناء مدة الإضراب. كما لا يجوز ايضا لصاحب العمل فرض أي شكل من اشكال العقوبات على العمال بسبب ممارستهم الإضراب أو الدعوة اليه طالما كان هذا الاضراب وفق أحكام هذا القانون.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بإبدال العمال المضربين بآخرين يشغلهم بشكل أو صورة دائمة أو مؤقتة. كما لا يجوز ايضا لصاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمشروع أو تقليص حجمه أو نشاطه في أثناء مراحل حل النزاع. يوقف الإضراب عقد العمل ولكن لا ينهيه بأي شكل من الاشكال.

المصدر: المواد 161 – 164 من قانون العمل العراقي لسنة 2015

العمل الكريم تحقق استبيان

جمهورية العراق

DECENETWORKCHECK.ORG

تحقق

العمل اللائق نتاج لمنظمة جمهورية العراق WageIndicator.org و rawateb.org/iraq

تعنى موافق على القوانين القومية

تعنى غير موافق على القوانين القومية

تنظيم قانوني	نعم	لا
01/13 العمل والأجور		
1. احصل على 700 جنيه شهرياً على الأقل كحد أدنى للأجور	☐	☐
2. أحصل على راتبى بشكل شهرى *(أساس يومى، أسبوعى،نصف شهرى، شهرى)*	☐	☐
02/13 التعويض		
3. كلما عملت عمل إضافى أحصل على تعويض *(يتم تثبيت معدل العمل الإضافى على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة فى الأسبوع)*	☐	☐
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.	☐	☐
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطر إلى العمل فى أجازة رسمية أو فى يوم الراحة الأسبوعية.	☐	☐
6. كلما عملت فى يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.	☐	☐
03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية		
7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التى تحصل عليها؟ *21 يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر*	3 ☐ 4+ ☐	1 ☐ 2 ☐
8. احصل على راتبى خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)	☐	☐
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24ساعة) فى الأسبوع	☐	☐
04/13 أمن العمالة		
10. لقد قدمت بيان مكتوب ع فى بداية توظيفى.	☐	☐
11. صاحب العمل الذى أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين بعقود ثابتة للمهام الدائمة *من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال بعقود دائمة*	☐	☐
12. فترة اختبارى كانت 3 شهور فقط.	☐	☐
13. صاحب عملى يعطى إنذر قبل إنهاء عقد العمل الخاص بى.	☐	☐
14. صاحب العمل يقدم مكافأة فى حالة إنتهاء العمل. *تقدم المكأفاة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته*	☐	☐
05/13 المسؤوليات العائلية		
15. صاحب عملى يقدم أجازة مدفوعة للأبوة . *هذه الأجازة تقدم للآباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل*	☐	☐
16. صاحب العمل الذى أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر). *تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع او أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالى*	☐	☐

* *فى سؤال 5، رقم 3 أو 4 فقط تساوى "نعم"*

	تنظيم قانوني	نعم	لا
17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية. *من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن*	☺	☐	☐

06/13 أجازة الوضع والعمل

18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة.	☺	☐	☐
19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة.	☺	☐	☐
20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً.	☺	☐	☐
21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى.	☺	☐	☐
22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى. *لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة*	☺	☐	☐
23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع.	☺	☐	☐
24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بفترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل.	☺	☐	☐

07/13 الصحة والامن فى العمل

25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى.	☺	☐	☐
26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة .	☺	☐	☐
27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارىء المختلفة فى حالة حدوث حادث.	☺	☐	☐
28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .	☺	☐	☐

08/13 العمل والمرض

29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى	☺	☐	☐
30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل	☺	☐	☐
31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى	☺	☐	☐
32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة	☺	☐	☐

09/13 الأمن الإجتماعى

33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشىء للسيدات)	☹	☐	☐
34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش	☺	☐	☐
35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى	☹	☐	☐
36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث	☺	☐	☐

10/13 المساواة فى العمل

37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.	☺	☐	☐

	تنظيم قانوني	نعم	لا
38. يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسى فى مكان العمل .	☺	☐	☐
39. أنا أتعامل على قدم المساواة فى فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:	☺	☐	☐
(i) الجنس / النوع الإجتماعى	☺	☐	☐
(ii) العرقية	☺	☐	☐
(iii) اللون	☺	☐	☐
(iv) الدين	☺	☐	☐
(v) الرأى السياسى	☺	☐	☐
(vi) الجنسية / مكان الميلاد	☺	☐	☐
(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقى	☺	☐	☐
(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية	☹	☐	☐
(ix) السن	☺	☐	☐
(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز	☺	☐	☐
(xi) العضوية فى اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة	☺	☐	☐
(xii) لغة	☹	☐	☐
(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)	☹	☐	☐
(xiv) الحالة الاجتماعية	☹	☐	☐
(xv) مظهر جسماني	☹	☐	☐
(xvi) الحمل / الأمومة	☹	☐	☐
40. أنا كإمراة استطيع ان أعمل فى نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل	☺	☐	☐
بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى			

11/13 عمالة الاطفال

41. فى مكان عملى يحظر عمل الأطفل أقل من 15 سنة. *الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة*	☺	☐	☐
42. فى مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل فى أعمال خطرة	☺	☐	☐
الحد الأدنى للعمل فى الأعمال الخطرة هو 18 سنة			

12/13 العمالة القسرية

43. لدى الحق فى إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.	☺	☐	☐
44. صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.	☺	☐	☐
45. عندما اعمل العمل الإضافى ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافى خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.	☺	☐	☐

13/13 حقوق النقابات العمالية

46. أنا لدى اتحاد عمال فى مكان عملى.	☺	☐	☐
47. انا لدى الحق فى الانضمام إلى اتحادات العمال.	☺	☐	☐
48. صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.	☺	☐	☐
49. أنا وزملائى فى العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.	☺	☐	☐

* *احصل على درجة إيجابية مركب على السؤال 39، يجب أن كنت قد أجبت ب "نعم" إلى 9 على الأقل من الخيارات.*

النتائج

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

.....	هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

عشرات جمهورية العراق 46 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالا واسعا للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضا. أيضا، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسميا إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائما مجالا للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.