جامعة آشور - كلية القانون

المرحلة الرابعة - قانون العمل

م.م. علي كريم علوان

المحاضرة الإلكترونية السادسة

حماية الفئات الخاصة والأجانب

يتناول هذا الموضوع في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 الأحكام الخاصة بفئات معينة من العاملين تعتبر من (**الفئات الضعيفة**) في سوق العمل، وقد وضع المشرع قواعد خاصة لتنظيم عملهم وتوفير الحماية لهم بسبب جنسهم (كالأحداث والنساء) أو بسبب طبيعة أعمالهم الخطرة أو العمال الأجانب.

حماية المرأة العاملة:

حظي موضوع حماية المرأة العاملة باهتمام دولي كبير، حيث صدرت عدة اتفاقيات عالمية لتنظيم تشغيل النساء وحمايتهن. من أبرز هذه الاتفاقيات:

- **اتفاقية حظر تشغيل النساء ليلا:** حيث تحظر هذه الاتفاقية تشغيل النساء في فترات الليل.

- **اتفاقية حماية النساء من المواد السامة:** تهدف إلى حماية العاملات من التعرض للمواد الخطرة.

- **اتفاقية إجازة الأمومة:** تتيح للمرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة مدفوعة لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع.

وفي المنطقة العربية، هناك اتفاقيات أخرى مشابهة مثل اتفاقية حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة أمومة قبل الوضع.

التزامات صاحب العمل تجاه المرأة العاملة:

- يجب على صاحب العمل الذي يشغّل النساء وضع تعليمات تنظيمية في مكان ظاهر، بما يشمل النظام الداخلي وتعليمات الأمان الخاصة بالمشروع.

- يجب توفير أماكن عمل مناسبة للنساء تتناسب مع طبيعة ومتطلبات عمل النساء لضمان سلامتهن وراحتهن.

- يجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للاطفال الذي يترواح اعمارهم بين الرضاعة والأربع سنوات، منفرداً او الأشتراك مع اصحاب أعمال أخرين.

يُحظر على صاحب العمل إتيان الأفعال التالية:

- يمنع صاحب العمل من إرغام المرأة الحامل أو المرضعة على أداء مهام قد تضر بصحتها أو صحة طفلها، كالمهام التي تتطلب جهدًا كبيرًا.

- يمنع تشغيل المرأة ليلاً إلا للضرورة، مثل الحالات التي تتطلب حفظ المواد الأولية من التلف أو للوقاية من الكوارث.

- يُسمح للمرأة المرضعة بساعة يومياً لإرضاع طفلها ضمن وقت العمل، وليس لصاحب العمل منعها

استثناءات العمل الليلي، يسمح بتشغيل النساء في بعض الأعمال الإدارية، أو التجارية، أو الصحية، أو الترفيهية أو في مجالات النقل، في المشاريع العائلية وبشرط اتخاذ تدابير حماية كافية، يعاقب صاحب العمل بغرامة تبدأ من 100,000 دينار عراقي فما فوق عند مخالفة أحكام تشغيل النساء.

إجازات وراحات المرأة العاملة:

- يضمن القانون للمرأة العاملة 11 ساعة راحة متواصلة يومياً، تتضمن سبع ساعات ليلاً بين التاسعة مساءً والسادسة صباحاً.

- تمنح المرأة إجازة حمل وولادة مدفوعة لمدة 14 أسبوعاً؛ منها 8 أسابيع قبل الولادة و6 أسابيع بعدها، بشرط تقديم شهادة طبية تثبت الحاجة لهذه الإجازة، مع تمديد الإجازة في حال تدهور صحتها.

- في حال تعرض المرأة لصعوبات في الولادة أو ولادة توائم، يُسمح بتمديد الإجازة لتصل إلى 9 أشهر، على ان تكون الإجازة الزائدة عن 8 أسابيع (إجازة مضمونة) ويُعامل هذا التمديد كإجازة إضافية مدفوعة.

- يضمن القانون للمرأة العاملة حق العودة إلى وظيفتها بعد انتهاء إجازة الحمل والولادة، دون أي نقص في الراتب أو تغيير في المنصب.

إجازات الأمومة وأوقات التوقف عن العمل لرعاية الطفولة:

يفصل القانون حق المرأة العاملة في التوقف عن العمل لرعاية طفلها من خلال نوعين من الإجازات:

- **إجازة غير مدفوعة لمدة سنة كاملة لرعاية الطفل**، يشترط بها موافقة صاحب العمل، وتُمنح للمرأة لرعاية طفلها حتى يكمل سنة من عمره، ولا يُسمح خلالها بالعمل في أي مشروع آخر.

- **إجازة مدفوعة لمدة ثلاثة أيام لرعاية طفل مريض** حيث تُمنح هذه الإجازة بناءً على موافقة صاحب العمل، وتكون دون انقطاع تام، وتهدف لر عاية طفل مريض (دون

السادسة من العمر) لمدة ثلاثة أيام لكل حالة، في حال تعرضه لمرض خطير، مع الإبقاء على الأجر خلال فترة الإجازة. **(تصح للاب)**

إعفاء بعض المشاريع العائلية من أحكام حماية العاملات:

المشرع العراقي استثنى بعض المشاريع العائلية من تطبيق أحكام حماية العاملات **بهدف دعم المشاريع العائلية البسيطة**، بشرط أن تكون:

- مشروع عائلي يعتمد فقط على أفراد الأسرة.
- العمال من الأسرة دون وظيفة خارجية أخرى.
- الإدارة من العائلة مباشرة (مثل الزوج، الأب، الأم، أو الأخ).

حماية الأحداث:

يركز هذا الموضوع على حماية العمال الأحداث (الذين لم يبلغوا سن الرشد القانوني) من خلال تنظيم أعمالهم ومنع تشغيلهم في ظروف قد تكون ضارة أو خطرة:

الحد الادنى لسن العمل:

يُحدد قانون العمل العراقي النافذ السن الأدنى للتوظيف بسن 15 عاماً (كان ذكراً أم أنثى) حيث يُمنع تشغيل أي شخص لم يبلغ هذا السن، وبهذا يمنع تشغل الأطفال لأي سبب كان. إلا في بعض الإعفاءات العائلية حيث لا تنطبق هذه الأحكام على الأحداث الذين يعملون ضمن مشاريع عائلية

تحت إشراف الأهل (الزوج، الأب، الأم، أو الأخ) شريطة أن يكون الهدف من العمل إنتاج للاستهلاك المحلي فقط، ولا تستخدم عمالاً بأجر.

تنظيم عمل الأحداث:

ينص قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 على الالتزام بالتدابير التالية من قبل صاحب العمل عند تشغيل الأحداث:

- يجب على صاحب العمل التأكد من إجراء فحص طبي شامل للأحداث قبل توظيفهم في (الأعمال المسموح بها حصراً) ويجب تكرار الفحص سنوياً حتى يبلغ الحدث سن 18، ولياقة العمل حتى سن 21.

- يُلزم القانون صاحب العمل بحفظ سجل خاص يحتوي على شهادة اللياقة البدنية والصحية للأحداث.

- لا يتحمل العامل الحدث أو والديه تكاليف هذه الفحوصات.

ساعات العمل والراحة والإجازة:

يُحظر تشغيل الحدث أكثر من 7 ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة راحة لا تقل عن ساعة بعد مرور فترة عمل 4 ساعات متواصلة، مع 30 يوم إجازة في السنة.

الأعمال التى يحظر تشغيل الأحداث فيها:

- العمل في ساعات متأخرة أو في أماكن قد تتعرض فيها صحة الحدث للخطر.
- لأعمال التي تتضمن مخاطر صحية أو تتطلب العمل على ارتفاعات او التعامل مع معدات خطرة او نقل احمال ثقيلة.

حيث ينص القانون على علاقة العمل بين صاحب العمل والحدث العامل تكون بشكل قانوني، في حال:

- التزام صاحب العمل بدفع الأجر المستحق للحدث.
- التزام صاحب العمل بتعويض الحدث في حال تعرضه لإصابة.
- التزام صاحب العمل بالكشف الطبي وفحص اللياقة للعامل للتأكد من قدرته على العمل.
- تطبيق إجراءات السلامة المهنية حسب توجيهات وزارة العمل والشؤون الإجتماعية.
- يعتبر العقد باطلا في حال تم تشغيل الحدث دون السن القانونية.

مثل عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية حيث تتطلب هذهِ الأعمال عناية خاصة من المشرع، إذ تتضمن أحكامًا خاصة لضمان ملاءمة بيئة العمل مع طبيعة وظروف الأداء. تشمل الحماية المطلوبة للعاملين في المشاريع الداخلة من ضمنها.

التزامات الصحة والسلامة:

يجب وضع تعليمات السلامة المهنية، وتزويد العاملين بمعدات وقاية شخصية.، وتوفير وسائل السلامة كالإسعاف والإطفاء، وفحص ومتابعة أماكن العمل لضمان تطبيق إجراءات السلامة. و**يعاقب صاحب العمل المخالف بغرامات مالية وعقوبات قانونية قد تصل إلى السجن.**

تنظيم الأعمال اليومية فى المقالع:

- لا يجوز إبقاء العامل لأكثر من 8 ساعات يوميًا في المقالع.
- حظر دخول العمال غير المكلفين أو غير المعنيين إلى أماكن العمل.
- السماح بالدخول فقط للمصرح لهم وللمكلفين.
- السماح بالعمل الإضافي عند الضرورة، مع تعويض العمال عن هذا العمل الإضافي.

عمل الأجانب:

نظرًا لأهمية تنظيم عمل الأجانب في العراق، جاء قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 بوضع أحكام آمرة لضمان بيئة عمل ملائمة لهم.

تنظيم تشغيل الأجانب:

1. تتيح لوزارة العمل تنظيم عملية تبادل المعلومات والتنسيق مع الدول وكذلك المنظمات وأصحاب العمل كلا على حدة، بشأن العمال الأجانب، ويمكن أن يتم ذلك عبراتفاقيات ثنائيةة أو معاهدات أو تنسيق مشترك.

2. يشترط القانون حصول العامل الأجنبي على إجازة عمل مسبقة تصدرها الوزارة ودخول شرعي إلى العراق وعدم كسر مدة الإقامة لضمان أن يكون التوظيف قانونياً.

3. يحظر على العامل الأجنبي الالتحاق بأي عمل بدون إجازة العمل، وتكون هذه الإجازة عرضة للسحب في حال المخالفة.

التزامات صاحب العمل تجاه العمال الأجانب

1. يُلزم صاحب العمل بتغطية تكاليف السفر والإقامة للعمال الأجانب، سواء عند انتهاء مدة العمل أو في حال عدم توافقه مع متطلبات العمل، مالم ينقطع العامل الأجنبي لسبب غير مشروع.

2. يتحمل صاحب العمل مسؤولية نقل جثمان العامل الأجنبي إلى موطنه أو تغطية تكاليف دفنه محلياً.

***ملاحظة مهمة: هذا شرح ملخص لمواد المقرر، وعلى الطلبة التوسع بالأعتماد على المقرر المعتمد (كتاب العمل / أ. د صبا نعمان رشيد) + (قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 / المتن) وكذلك بالاعتماد على مصادر خارجية لمن يرغب بذلك..**