



بتمويل من الاتحاد الأوروبي

منظمة
العمل
الدولية



مدونة قواعد السلوك

من أجل التشغيل العادل في جمهورية العراق



تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. أن محتويات هذا الدليل هي
المسؤولية الوحيدة لمنظمة العمل الدولية ولا تعكس بالضرورة آراء الإتحاد الأوروبي.

المقدمة



العراق هو أحد دول الشرق الأوسط الذي عانى لعقود من عدم الاستقرار بسبب الحروب والعنف والإرهاب والتي انعكست على الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وبالرغم من الثروات الطبيعية التي يمتلكها، ومنها النفط والموارد الطبيعية الأخرى والبشرية خصوصاً لمن هم في سنّ العمل؛ إلا أن الاقتصاد الوطني يغلب عليه النمط الريعي لاعتماده بشكل كبير على الصادرات النفطية التي تكوّن ما يقارب ٨٥٪ من الإيرادات الحكومية و٨٠٪ من عائدات العملة الأجنبية، وهذا ما أضر وبشكل واضح على نمو بقية القطاعات الاقتصادية، وتوفير فرص العمل؛ حيث يبلغ معدل المشاركة في القوى العاملة في العراق ٣٩٪ بمعدل ٦٨٪ للذكور و١٠,٦٪ للإناث، وإن معدلات البطالة ١٦,٥٪ بواقع ١٤,٧٪ للذكور، وبما يقارب الضعف ٢٨,٢٪ للإناث بحسب مسح القوى العاملة في العراق لعام ٢٠٢١، وهذا ما يُعدّ تحدياً كبيراً للقوى العاملة، وسوق العمل في العراق تتطلب إجراءات مختلفة من قِبَل الحكومة والشركاء الاجتماعيين للتخفيف من آثار تلك التحديات، ووضع السياسات الوطنية اللازمة للوصول إلى عمل كامل ومُنْتَج مقترن بالحمايات القانونية في الاستخدام والمهنة والضمانات الاجتماعية الكاملة.

ولغرض مواكبة التغيرات الحاصلة في أسواق العمل، وتحديث تشريعات العمل لتلائم تلك التغيرات لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم، وحماية حقوق كل منهم، وتوسيع مظلة الشمول بقانون العمل النافذ، ومعالجة البطالة، وتهيئة أرضية قانونية للتدريب والتشغيل الخاص نجح العراق عام ٢٠١٥م بإصدار قانون عمل رقم ٣٧ الذي يتوافق وبشكل كبير مع معايير العمل الدولية، ويوفر أرضية جيدة للعمل اللائق في العراق إن تم إنفاذه بصورة فاعلة في جميع قطاعات العمل؛ حيث تضمن القانون ولأول مرة السماح بإنشاء مكاتب تشغيل خاصة بعد أن كان القانون السابق رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م لا يتيح ذلك، وتقتصر خدمات التشغيل على مكاتب التشغيل العامة، إضافة إلى أن قانون العمل النافذ تضمّن كذلك إنشاء مراكز التدريب الخاصة لأول مرة، ونظم عمل مكاتب التشغيل والتدريب الخاصة، مما ساهم بإنشاء عشرات مكاتب التدريب والتشغيل في العراق التي بدأت ممارسة عملها بصورة قانونية وفق التراخيص التي تمنحها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بموجب القانون والتعليمات الصادرة بموجبه.

أما في إقليم كردستان العراق فتعكف الحكومة ومجلس النواب والشركاء الاجتماعيون من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على وضع اللامسات الأخيرة على مشروع قانون العمل للإقليم ليحل محل قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م الذي لا يزال نافذ المفعول في الإقليم، ويتضمن مشروع قانون العمل لإقليم كردستان الجديد، الذي يتناغم بشكل كبير مع قانون العمل الوطني ٣٧ لسنة ٢٠١٥م، إطاراً واضحاً لتنظيم علاقات العمل وحماية العمال وتنظيم عمل مكاتب التشغيل والتدريب الخاصة، وتنظيم علاقات العمل الجماعية، وحماية العمال الأجانب؛ كما هو الحال عليه في قانون العمل الوطني.

ولكون موضوع مكاتب التشغيل الخاصة حديثة العهد على العراق؛ تبرز الحاجة إلى تقديم الدعم الفني إلى تلك المكاتب من قِبَل دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق، ودائرة العمل والضمان الاجتماعي في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إقليم كردستان العراق عبر مختلف الطرق المتاحة، ومنها المساهمة في تطوير مدونة سلوك التشغيل العادل بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في العراق كجزء من مشروع تعزيز حوكمة العمل والتفتيش وظروف العمل في العراق والممول من الاتحاد الأوروبي؛ حيث تهدف تلك المدونة إلى تعزيز مبادئ التشغيل العادل في جمهورية العراق بما يتوافق مع التشريعات النافذة في جمهورية العراق ومعايير العمل الدولية و مبادئ واتفاقيات حقوق الإنسان والمبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية، وكذلك تهدف هذه المدونة إلى تطوير مكاتب التشغيل الخاصة للوصول إلى الجودة والاحترافية والكفاءة والشفافية والنزاهة في أدائها مما يعزّز ثقة الحكومة

والعمال وأصحاب العمل وأي جهات ذات علاقة بتلك المكاتب.

تم إعداد وتطوير هذه المدونة عبر سلسلة من المشاورات مع ممثلي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق وفي إقليم كردستان العراق، وممثلي منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل، وممثلي بعض مكاتب التشغيل الخاصة العاملة في العراق وإقليم كردستان العراق؛ حيث تتضمن المدونة مجموعة من قواعد السلوك الواجب احترامها من قِبَل مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المتعاملين مع تلك المكاتب لضمان التشغيل العادل في جمهورية العراق عبر تعزيز الامتثال القانوني لأحكام التشريعات النافذة ومعايير العمل الدولية سواءً الأساسية منها أو الخاصة بمكاتب التشغيل الخاصة، وعلى وجه الخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٨ لعام ١٩٩٧م، وانتهاج مبدأ الشفافية في جميع الأنشطة والعمليات المتعلقة بالتشغيل والعمل، واحترام حقوق العمال والباحثين عن عمل في مرحلة التشغيل والعمل.

تعد هذه المدونة إحدى الأدوات المهمة في حوكمة سوق العمل في العراق، وأحد الوثائق التي يمكن الاستدلال بها في إجراء أيّ تحديثات قانونية لتشريعات العمل في العراق، خصوصاً فيما يتعلق بالتشغيل، وكذلك تعد المدونة أحد الوثائق التي يمكن الاستفادة منها في إعداد السياسات الوطنية الخاصة بالتشغيل على وجه العموم والسياسات الوطنية المتعلقة بمنع التمييز في الاستخدام والمهنة، ومنع العمل الجبري على وجه الخصوص، وتلتزم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق وفي إقليم كردستان العراق باتخاذ كافة الخطوات اللازمة لوضع هذه المدونة محل تنفيذ والتعاون والتنسيق مع مكاتب التشغيل الخاصة في العراق وفي إقليم كردستان العراق وأصحاب العمل المستفيدين من تلك المكاتب لضمان التنفيذ الأمثل لبنود هذه المدونة.

ختامًا لا بد من الإشارة إلى الجهود الكبيرة المبذولة من قِبَل كوادر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق وفي إقليم كردستان العراق في تطوير سياسات الامتثال لتشريعات العمل في جمهورية العراق وتطوير الأدوات القانونية والإجرائية التي تهدف إلى ضمان التشغيل العادل في جمهورية العراق، وكذلك تميمين جهود مكتب منظمة العمل الدولية في العراق في ترسيخ مبادئ العمل اللائق بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين من خلال مشروع «تعزيز الحوكمة والتفتيش وظروف العمل في مواجهة وباء كوفيد-١٩»، وكذلك تميمين دور السيد وسام جاسب عودة المستشار الدولي لمنظمة العمل الدولية في العراق في إعداد هذه المدونة والتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والشركاء الاجتماعيين في جمهورية العراق، والشكر والامتنان إلى الاتحاد الأوروبي لدعمه السخي لأنشطة منظمة العمل الدولية في العراق.

الموقعون



الدكتورة مها قطاع
المنسقة القطرية
منظمة العمل الدولية في العراق



معالي السيدة كويستان محمد
وزير العمل والشؤون الاجتماعية
إقليم كردستان العراق



معالي السيد أحمد الأسدي
وزير العمل والشؤون الاجتماعية
جمهورية العراق



١- التعاريف

يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية، لأغراض هذه المدونة ، المعاني المبينة أزاؤها:

١-١ المدونة: مدونة قواعد سلوك مكاتب التشغيل الخاصة من أجل التشغيل العادل.

٢-١ صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

٣-١ العامل: كل شخص طبيعي؛ سواء كان ذكراً أم أنثى، يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل، وتحت إدارته بصورة مباشرة أو غير مباشرة بموجب عقد عمل مكتوب أو على سبيل التدريب أو الاختبار، أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر متفق عليه بموجب عقد العمل.

٤-١ : الباحث عن العمل: كل شخص في سن العمل ولا يعمل؛ شريطة أن يكون مستعداً وقادراً على العمل، ويسعى إليه من خلال البحث عنه. ولأغراض هذه المدونة يشمل مصطلح العامل: الباحث عن عمل بحسب كل حالة ينطبق عليها ذلك.

٥-١ العامل الأجنبي: كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص.

٦-١ العمل: كل جهد إنساني فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر؛ سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم جزئي أم موسمي.

٧-١ العمل الجبري: كل عمل أو خدمة تُفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض إرادته.

٨-١ الاتجار بالبشر: تجنيد أشخاص أو نقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم؛ بوساطة التهديد بالقوة أو استعمالها، أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سلطة أو ولاية على شخص آخر بهدف بيعهم أو استغلالهم في أعمال الدعارة أو الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو العمل القسري، أو الاسترقاق أو التسول، أو المتاجرة بأعضائهم البشرية، أو لأغراض التجارب الطبية.

٩-١ الأجر: كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل لقاء عمل أي كان نوعه، ويلحق به ويُعد من مُتَمَمَّاتِه كل ما يُمنح للعامل من مخصّصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

٢- النطاق والسريان

١-٢ تطبق بنود هذه المدونة على قطاع الزراعة في جمهورية العراق، ويشمل ذلك إقليم كردستان العراق.

٢-٢ تسري بنود هذه المدونة على جميع مكاتب التشغيل الخاصة المرخصة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وأصحاب العمل المستفيدين من الخدمات التي تقدّمها تلك المكاتب، أو أي شخص معنوي أو مكتب أو شركة، أو أي كيان قانوني مماثل، غير حكومي، يقدم أو يسعى إلى تقديم خدمات التشغيل للعمال وأصحاب العمل بموجب القوانين والتعليمات والأنظمة ذات الصلة النافذة في جمهورية العراق.

٣- الغرض من المدونة

تهدف المدونة الى تحقيق الأهداف التالية :

١-٣ ضمان التشغيل العادل في جميع الإجراءات والخطوات أو المراحل التي تسبق إبرام علاقة العمل

بين العامل وصاحب العمل، ابتداءً من الإعلانات الخاصة بالأعمال الشاغرة أو المطلوبة ونشر المعلومات، مروراً باستلام طلبات الراغبين بالعمل والنقل ومقابلتهم واختبارهم أو تدريبهم واختيارهم لشغل تلك الأعمال، وانتهاءً بالتكليف فعلياً بالعمل والشروع بمزاويلته. ويشمل بالنسبة للعمال الأجانب العودة إلى بلدهم الأصل حيثما ينطبق ذلك، وهذا ينطبق على الباحثين عن عمل أو في مرحلة التشغيل أو أولئك الذين تربطهم علاقة عمل.

٢-٣ توفير الحماية القانونية للعمال والباحثين عن العمل في مرحلة التشغيل ومرحلة العمل وفق التشريعات المحلية والوطنية ومعايير العمل الدولية المصادق عليها قانوناً.

٣-٣ تعزيز ممارسات التشغيل العادلة بما يتماشى مع تشريعات العمل النافذة في جمهورية العراق والتعليمات والأنظمة الصادرة بموجب تلك التشريعات.

٤-٣ تعزيز ممارسات التشغيل العادلة بما يتوافق مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذلك المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل الاستخدام العادل.

٥-٣ تعزيز حقوق الإنسان وحقوق العمال الواردة في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، وعلى وجه الخصوص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٩م، والعهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٩م.

٦-٣ تطوير مكاتب التشغيل الخاصة للوصول إلى الجودة والاحترافية والكفاءة والشفافية والنزاهة في أدائها؛ مما يعزز ثقة الحكومة والعمال وأصحاب العمل وأي جهات ذات علاقة بتلك المكاتب.

٤- الإمتثال القانوني

تتعهد مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المشمولين بهذه المدونة بما يلي:-

١-٤ الالتزام بالقوانين النافذة في العراق وإقليم كردستان العراق كافة، ووضعها محل تنفيذ والعمل بموجبها، وعلى وجه الخصوص:

١-١-٤ قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧٣ لسنة ٥١٠٢م، وجميع التعليمات والأنظمة الصادرة بموجبه.

٢-١-٤ قانون العمل النافذ في إقليم كردستان العراق رقم ١٧ لسنة ٧٨٩١م، وجميع التعليمات والأنظمة الصادرة بموجبه.

٣-١-٤ قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٩٣ لسنة ١٧٩١م النافذ وجميع التعليمات والأنظمة الصادرة بموجبه.

٤-١-٤ قانون مكافحة الاتجار بالبشر في العراق رقم ٨٢ لعام ٢١٠٢م النافذ.

٢-٤ الالتزام بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية والعمل بموجبها، وعلى وجه الخصوص:

١-٢-٤ إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية ١٩٩١-٢٢٠٢م.

٢-٢-٤ اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وعلى وجه الخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨١) لسنة ١٧٩٩م بشأن وكالات الاستخدام الخاصة.

٣-٢-٤ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٩م.

٤-٢-٤ العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٩م.

٥-٢-٤ العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٩م.



٣-٤ إحترام مدونة السلوك هذه والإلتزام ببندوها والعمل على وضعها محل تنفيذ.

٤-٤ إحترام أي اتفاقيات ثنائية أو جماعية، أو مذكرات تفاهم، أو وثيقة تعاون موقّعة تتعلق بالتشغيل أو العمل أو تبادل العمالة الأجنبية وتشغيلها وفق تلك الاتفاقيات، ووضعها محل تنفيذ شرط إذا كانت تلك الاتفاقيات تتوافق مع أحكام القوانين العراقية النافذة والتعليمات والأنظمة الصادرة بموجبها ومعايير العمل الدولية، وتوفر حمايات أو ضمانات أعلى لحقوق العمال عما هو وارد في التشريعات الوطنية أو هذه المدونة.

٥- الحوكمة والإدارة الرشيدة

تعمل مكاتب التشغيل الخاصة على انتهاج أساليب إدارية ومالية رصينة مستندة إلى الحوكمة ومبادئ الإدارة الرشيدة في عملها؛ من خلال وضع القواعد والضوابط التي تنظم العمل والعلاقة مع الحكومة وأصحاب العمل والعمال، وأي أطراف أخرى ذات العلاقة لتحقيق الأهداف التي تم إنشاء تلك المكاتب من أجلها ضمن إطار حقوق الإنسان والامتثال القانوني الكامل للتشريعات الوطنية والدولية المتعلقة بالتشغيل والحقوق في العمل.

ولهذا الغرض تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بـ:

١-٥ إستحصال التراخيص وتجديدها

تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بكل مما يلي:

١-١-٥ استحصل تراخيص العمل من دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المنصوص عليها في قانون العمل النافذ رقم ٧٣ لسنة ٥١٠٢م والتعليمات الصادرة بموجبه رقم (١) لسنة ٨١٠٢م، والشروط والضوابط الخاصة بإنشاء مكاتب التشغيل الخاصة.

٢-١-٥ تجديد الترخيص سنويًا عبر تقديم طلب إلى دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قبل ٣٠ يومًا قبل انتهاء مدة نفاذ الترخيص.

٣-١-٥ عدم ممارسة أي عمل قبل الحصول على ذلك الترخيص أو تجديدها وفق الأصول، أو في حال إلغاء الترخيص لأي سبب من الأسباب.

٤-١-٥ عدم تحويل أو بيع الترخيص الصادر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى أي شخص أو مكتب أو أي طرف آخر بصورة مؤقتة أو دائمة، صراحة أو ضمناً أو من الباطن إلا بعد استحصل موافقة الوزارة، ويتحمل المكتب المرخص كافة المسؤوليات والتبعات القانونية لذلك الإجراء.

٥-١-٥ تعليق ترخيص العمل الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في مكان بارز في المكتب.

٢-٥ تحقيق معايير الجودة

تسعى مكاتب التشغيل الخاصة إلى تحقيق معايير الجودة في عملها والخدمات المقدمة من قبلها ويشمل ذلك من بين عدة أمور:

١-٢-٥ تنظيم سياق عمل المكتب ونظامه الداخلي، وتحقيق متطلبات الترخيص والامتثال القانوني.

٢-٢-٥ تحديد الأدوار والمهام والمسؤوليات والصلاحيات في عمل المكتب وأنشطته كافة، بما في ذلك إعداد الوصف الوظيفي لكل من العاملين في المكتب يوضح مهام كل منهم بدقة،

وَأَلَّا يَحْتَوِي الوصف الوظيفي على أيّ بنود يؤوّل تفسيرها بطريقة تؤدي إلى تكليف أيّ من العاملين في المكتب بمهام ليست من اختصاصه، أو لم يتم الاتفاق عليها قبل التشغيل.

٣-٢-٥ وضع برنامج عمل المكتب ونظامه الداخلي وخطة العمل السنوية وأدوات التعامل مع المخاطر المحتملة التي تنطوي على عمل وأنشطة المكتب والاستجابة لذلك بفاعلية.

٤-٢-٥ توفير الموارد اللازمة لعمل تلك المكاتب، الموارد المادية والبشرية، والبنية التحتية بما يتناسب وحجم عمليات وأنشطة مكتب التشغيل الخاص.

٥-٢-٥ تدريب العاملين في المكتب حول مبادئ التشغيل العادل والأطر القانونية المتعلقة بعمل المكتب وسياسات الامتثال وسبل مراجعتها والتحقق منها.

٦-٢-٥ التوثيق عبر الاحتفاظ بالوثائق الخاصة بالمكتب والعمليات الخاصة به، وسجل الوظائف الشاغرة والعمال الباحثين عن عمل، والعمال الذين تم تشغيلهم بالفعل عبر المكتب، وأي وثائق تتعلق بأنشطة المكتب.

٧-٢-٥ الاتصال والتواصل مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وأصحاب العمل والعمال المتعاملين مع المكتب، وأي جهة ذات مصلحة بذلك.

٨-٢-٥ قياس أداء مكتب التشغيل من خلال انتهاج أدوات متابعة وقياس وتحليل وتقييم أنشطة المكتب ومراجعتها دوريًا، والعمل على تطويرها.

٩-٢-٥ إعداد تقرير سنوي عن أنشطة مكتب التشغيل الخاص يتضمن من بين عدة أمور ما يلي:

١-٩-٢-٥ عدد طالبي العمل المسجلين خلال السنة في المكتب.

٢-٩-٢-٥ عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها، وأنواعها والقطاعات التي تتضمن تلك الوظائف.

٣-٩-٢-٥ عدد العمال العراقيين والأجانب وجنسياتهم والنوع الاجتماعي للعمال الذين تم تشغيلهم عبر المكتب، وأنواع الوظائف التي تم شغلها والقطاعات.

٤-٩-٢-٥ عدد العمال العراقيين والأجانب وجنسياتهم والنوع الاجتماعي للعمال الذين تم انتهاء أو إنهاء علاقة عملهم من قبل صاحب العمل المتعامل مع المكتب وأسباب الإنهاء.

٦- الشفافية

تنتهج مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدين من تلك المكاتب مبدأ الشفافية في جميع الأنشطة والعمليات المتعلقة بالتشغيل والعمل، ويتمثل ذلك بجملة من الإجراءات منها:

١-٦ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدين من تلك المكاتب بعدم تشغيل العمال الأجانب إلا بعد الحصول على إجازة العمل.

٢-٦ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بإعلام دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بأنشطة المكتب بصورة دورية، وتقديم المعلومات التي يتم طلبها من قبل الدائرة المذكورة بخصوص عمل المكتب وأنشطته.

٣-٦ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل بإعلام العامل بشروط وظروف العمل قبل التشغيل وإبرام عقد العمل، وتتضمن تلك المعلومات من بين عدة أمور وصف العمل والأجر وساعات العمل والإجازات الاعتيادية والخاصة والاستراحة الأسبوعية والتزامات العامل وصاحب العمل تجاه كلٍّ منهما والآخر، والمخاطر المهنية في العمل.

٤-٦ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل بإعلام العامل بحقوقه والتزاماته القانونية الواردة في قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي أو أي قوانين أخرى ذات علاقة والتعليمات والأنظمة الصادرة بموجب تلك القوانين.

٥-٦ يلتزم أصحاب العمل المستفيدون بتقديم جميع المعلومات المتصلة بالوظائف الشاغرة إلى مكاتب التشغيل الخاصة، قبل الإعلان عنها، بما في ذلك المسؤوليات والمهام والأجور وشروط العمل وترتيبات السفر والإقامة وغيرها من المعلومات ذات الصلة.

٧- إحترام خصوصية العمال وسرية المعلومات

تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدين بـ :

١-٧ إحترام خصوصية العمال وآرائهم ومعتقداتهم السياسية وخلفياتهم الثقافية وانتماءاتهم الدينية وأوضاعهم الاجتماعية في التشغيل والعمل.

٢-٧ عدم اللجوء إلى إطلاق أو استخدام أسماء مستعارة أو محلية على العمال الأجانب أو المحليين بدلاً عن أسمائهم الصريحة المثبتة في الوثائق الرسمية.

٣-٧ الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالعمال والمقدمة إلى مكاتب التشغيل وأصحاب العمل، وعدم إفشائها أو تداولها أو نقلها إلى الغير، باستثناء المعلومات التي يتم طلبها رسمياً من قِبَل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والجهات الأمنية الحكومية المتعلقة منها بالإجراءات الروتينية أو لأغراض الإقامة.

٨- التعاون والتنسيق

١-٨ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدين منها بالتعاون الكامل مع دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتزويدها بمعلومات كاملة عن عمليات التشغيل أو إنهاء الخدمة والتعاون مع لجان تفتيش العمل، وتسهيل مهمتها، وتزويدها بالمعلومات التي يتم طلبها من قِبَل مفتشي العمل والضمان الاجتماعي فيما يتعلق بإجراءات التشغيل وشروط وظروف العمل.

٢-٨ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدين منها بالتعاون الكامل مع الجهاز المركزي للإحصاء في وزارة التخطيط وتزويدها بمعلومات كاملة عن عمليات التشغيل والمهن الشاغرة، والمطلوبة في سوق العمل لغرض إدراج تلك المعلومات في التقارير الإحصائية الصادرة عن وزارة التخطيط.

٣-٨ لمكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدين منها التعاون والتنسيق مع منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل، أو منظمات المجتمع المدني المختصة في كل ما يتعلق بقضايا التشغيل والعمل؛ للمساهمة في تطوير عمل المكاتب وتأمين سياسات تشغيل عادلة وظروف عمل لائقة لجميع العمال دونما أي تمييز.

٤-٨ لمكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدين منها التعاون والتنسيق مع الجامعات ومراكز البحوث الوطنية لغرض إجراء الدراسات والبحوث الخاصة بالتشغيل والعمل في العراق لغرض تحقيق أهداف هذه المدونة.

٩- الإعلانات الخاصة بفرص العمل

١٠-٩ يجب أن يكون محتوى الإعلان واضحًا وصريحًا وشاملاً للمعلومات الأساسية للعمل المطلوب إشغاله مثلًا، نوع العمل المعلن عنه، عدد الشواغر، وعدد العمال المطلوبين لشغل تلك الأعمال، المهارات المطلوبة، الأجور، مدة التعاقد.

٢-٩ يجب ألا يحتوي الإعلان على أي شكل من أشكال التمييز أو الإساءة بأي شكل من الأشكال تجاه العمال الراغبين بالتقديم، والتي قد تقف عائقًا أمام تقديمهم أو قبولهم لشغل تلك الأعمال.

٣-٩ يجب ألا تنطوي إعلانات فرص العمل على أي معلومات احتيالية أو مضللة للعمال المتقدمين لشغل فرص العمل الشاغرة، وألا تكون فرص العمل المعلن عنها وهمية أو غير متوفرة.

٤-٩ يجب أن يشير الإعلان بصراحة إلى عدم استيفاء أي كُلف أو أجور أو أي عمولات لقاء تقديم العمال على الأعمال المعلن عنها أو إشغال تلك الأعمال لاحقًا.

٥-٩ يجب أن يتضمن الإعلان اسم المكتب ورقم الترخيص في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والعنوان ووسائل الاتصال الرسمية الخاصة بالمكتب.

٦-٩ يجب أن يتم نشر الإعلان على نطاق واسع في مختلف الوسائل الصحفية والإعلامية الممكنة.

١٠- رسوم التشغيل والتكاليف ذات الصلة

يجب ألا يقوم مكتب التشغيل الخاص أو أصحاب العمل المتعاملون مع تلك المكاتب أو أي طرف ثالث، ذو صلة، بتحصيل رسوم أو تكاليف مالية ذات الصلة بالتشغيل، مرتبطة به أو ناجمة عنه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، صراحة أو ضمناً بغض النظر عن نوع وطريقة أو توقيت أو مكان فرض هذه الرسوم والتكاليف أو تحصيلها عبر العمولات أو الخصومات من الأجر، وتخفيض المزايا أو حجز الأجور، أو تحميل العمال أعباء مالية ناجمة عن التكاليف الطبية أو تكاليف التأمين أو تكاليف اختبار المهارات والمؤهلات أو تكاليف التدريب والتوجيه أو تكاليف المعدات أو تكاليف السفر والإقامة أو التكاليف الإدارية المرتبطة بالتشغيل.

١١- إحترام حقوق العمال في التشغيل والعمل

تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدون منها وأي أطراف ثالثة متعاملة مع الطرفين باحترام حقوق العمال في التشغيل والعمل، ويتضمن ذلك من بين عدة أمور:

١-١١ علاقات عمل واضحة وصريحة

١-١-١١ تلتزم مكاتب التشغيل وأصحاب العمل المشمولون بأحكام هذه المدونة بتنظيم عقود عمل مكتوبة واضحة وصريحة مع العمال.

٢-١-١١ يُحرّر عقد العمل من مكتب التشغيل الخاص بثلاث نسخ؛ نسخة تُحفظ في مكتب التشغيل ضمن إضبارة العامل، ونسخة لدى صاحب العمل، ونسخة للعامل.

٣-١-١١ يلتزم مكتب التشغيل الخاص بتزويد دائرة العمل والتدريب المهني بنسخة ضوئية من عقد العمل المُبرّم بين المكتب وصاحب العمل والعامل.

٤-١-١١ لدائرة العمل والتدريب المهني تزويد مكاتب التشغيل الخاصة بنموذج عقد عمل استرشادي لغرض صياغة العقود.

٥-١-١١ إن قانون العمل النافذ هو المرجع الأساس في صياغة عقود العمل، ولا يُعتد بأي اتفاقات أو أحكام تتعارض مع أحكام قانون العمل النافذ، ولا ينطبق مبدأ «العقد شريعة المتعاقدين» على علاقات العمل ما لم توفر تلك العقود والاتفاقات شروطًا وظروفًا أعلى وأفضل للعمال مما تنص عليه أحكام قانون العمل النافذ واتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها قانونًا.

٦-١-١١ لا يجوز أن يتضمن عقد العمل أي مخالفات لقانون العمل النافذ، وإن أي نص في العقد يخالف أحكام قانون العمل يُعد باطلاً ولاغياً.

٧-١-١١ تعد الأحكام القانونية الواردة في قانون العمل الحد الأدنى للحقوق الممنوحة للعمال، وتعتمد اتفاقيات العمل الجماعية، إن وُجِدَت، أو أي تعليمات أو قوانين أخرى إن كانت توفر مميزات وحمايات أعلى للعمال.

٨-١-١١ يُحرر عقد العمل باللغة العربية، وتُعتمد اللغة الكردية واللغات الأجنبية الأخرى إلى جانب اللغة العربية في تحرير العقد بالنسبة للعمال من القومية الكردية أو اللغات الأجنبية بالنسبة للعمال الأجانب من مختلف الجنسيات؛ كلٌّ بحسب الحال.

٩-١-١١ يجب أن يتضمن عقد العمل المكتوب من بين عدة أمور ما يلي:

١-٩-١-١١ اسم مكتب التشغيل الخاص، وعنوانه، ووسائل الاتصال.

٢-٩-١-١١ اسم صاحب العمل، ونوع المشروع، وعنوانه، ووسائل الاتصال.

٣-٩-١-١١ اسم العامل، وتاريخ ميلاده، ومؤهله، ومهنته، ومحل إقامته، وجنسيته، ووسائل الاتصال.

٤-٩-١-١١ توصيف طبيعة ونوع ومكان العمل.

٥-٩-١-١١ تاريخ إبرام عقد العمل وتاريخ انتهائه إن كان محدد المدة.

٦-٩-١-١١ البنود الخاصة بترتيبات السفر من وإلى البلد الأم بالنسبة للعمال الأجانب.

٧-٩-١-١١ البنود الخاصة بترتيبات النقل للعمال من موقع الإقامة أو التجمع إلى موقع العمل وبالعكس.

٨-٩-١-١١ الأجر وطريقة تسديده للعامل وطريقة احتساب التعويضات عن العمل الإضافي.

٩-٩-١-١١ ساعات العمل وطريقة تقسيمها وساعات الاستراحة اليومية والأسبوعية.

١٠-٩-١-١١ الإجازات الاعتيادية والمرضية والخاصة.

١١-٩-١-١١ الحقوق والالتزامات الخاصة بكل طرف من أطراف عقد العمل.

١٢-٩-١-١١ تجديد وانتهاء عقد العمل.

١٣-٩-٢-١١ آليات حل النزاعات بين أطراف العقد.

١٤-٩-٢-١١ التعويضات الخاصة بالأمراض والإصابات المهنية والعناية الطبية في الحالات الطارئة.

٢-١١ حظر الإتجار بالبشر

يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة أو أصحاب العمل أو أي طرف ثالث متعامل معها من القيام بأي أعمال تنطوي على اتجار بالبشر بكافة صورته، وعلى وجه الخصوص إخضاع الأشخاص واستغلالهم بأي شكل من أشكال العمل الجبري.

٣-١١ حظر العمل الجبري بكافة أشكاله

يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة أو أصحاب العمل أو أي طرف ثالث متعامل معها من:

١-٣-١١ إرغام العمال على تأدية أي أعمال أو خدمات قسراً تحت التهديد بأي عقوبة؛ ولم يتطوّر العامل لأداء ذلك بمحض إرادته.

٢-٣-١١ فرض أي قيود إدارية أو مالية على العامل تصادر حريته، أو تؤثر على تلك الحرية بأي شكل من الأشكال، في الدخول في علاقة عمل أو إنهاؤها بحرية وبإرادته التامة.

٣-٣-١١ سحب وحجز الوثائق الشخصية والمستمسكات الخاصة بالعامل واستخدام ذلك كوسيلة للتأثير على وضع العامل في التشغيل والعمل.

٤-٣-١١ العمل بالرق والمديونية.

٥-٣-١١ العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.

٦-٣-١١ حجز العمال أو تقييد تحركاتهم أو عزلهم عن المجتمع.

٧-٣-١١ حجب الأجور أو حجزها كلياً أو جزئياً؛ بهدف التأثير على وضع العامل في التشغيل والعمل.

٨-٣-١١ تشغيل العمال في أعمال إضافية خارج السياقات والضوابط التي يحددها قانون العمل النافذ.

٩-٣-١١ إرغام العمال على تأدية أي أعمال غير مشروعة وغير قانونية.

٤-١١ حظر التمييز في التشغيل والعمل بكافة أشكاله

١-٤-١١ يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل القيام بأي تفریق، أو استبعاد، أو تفضيل يقوم على أسس غير ذات صلة بالمؤهلات اللازمة لشغل عمل معين والمهارات أو القدرات البدنية والذهنية للعامل، ويكون من شأن ذلك التمييز إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في التشغيل والعمل، ويشمل ذلك من بين عدة أمور التمييز القائم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد أو الأصول أو القومية.

٢-٤-١١ يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل القيام بأي تمييز استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي، وبضمن ذلك ذوو الإعاقة، أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء والنشاط النقابي، ويكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في التشغيل والعمل.

٣-٤-١١ يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل رهن تشغيل العامل بشرط انضمامه إلى النقابة أو التخلي عن عضويته فيها.

٥-١١ حظر العنف والتحرش

١-٥-١١ يُحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل وأي أطراف أخرى ذات صلة اللجوء إلى العنف بكافة أشكاله ضد العمال ولأي سبب من الأسباب.

٢-٥-١١ يُحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل وأي أطراف أخرى ذات صلة التنمر



ضد العمال ولأي سبب من الأسباب.

٣-٥-١١ يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل وأي أطراف أخرى ذات صلة التحرش بأي شكل من الأشكال في التشغيل والعمل أو خارج ذلك، أو رهن تشغيل العمال مقابل تنفيذ أعمال تنطوي على مثل تلك الأفعال.

٤-٥-١١ يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل وأي أطراف أخرى ذات صلة اللجوء إلى أي سلوك يؤدي إلى نشوء بيئة تهييية أو معادية أو مهينة لمن يوجه إليه ذلك السلوك.

٦-١١ حظر تشغيل الأطفال ومكافحة أسوأ أشكال عمالة الأحداث

١-٦-١١ يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل تشغيل أي شخص لم يبلغ السن القانوني للعمل في العراق والمحدد بخمسة عشر عامًا.

٢-٦-١١ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل بتشغيل العمال الأحداث ممن هم للفئة العمرية المحددة بين ١٥-١٨ عامًا وفق الضوابط المحددة بتشغيل الأحداث الواردة في قانون العمل.

٣-٦-١١ يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل أو أي طرف ثالث استخدام الأحداث في أي أنشطة أو أعمال غير قانونية وغير مشروعة.

٤-٦-١١ يحظر على مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل أو أي طرف ثالث تشغيل الأحداث في أي أعمال قد تضر طبيعتها أو ظروفها بصحة العمال الأحداث أو سلامتهم أو سلوكهم وأخلاقهم.

٧-١١ تمكين العمال من التمتع بإستحقاقاتهم القانونية

يلتزم أصحاب العمل ومكاتب التشغيل الخاصة بضمان تمتع العمال بإستحقاقاتهم القانونية كافة من بينها:

١-٧-١١ حق وحرية إبرام أو إنهاء علاقة العمل، والدخول في علاقة عمل أخرى مع صاحب عمل آخر.

٢-٧-١١ حق العمال الأجانب بإنهاء علاقة العمل وفق أحكام قانون العمل النافذ والعودة إلى بلدانهم بإرادتهم.

٣-٧-١١ حق العامل في استلام الأجر بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المُقرَّر قانونًا في العراق.

٤-٧-١١ حق العامل بالتمتع بالإجازات السنوية المُقرَّرة في قانون العمل، وتُضاف أيام السفر على تلك الإجازة، وتكون الأيام الإضافية بأجر تام بالنسبة للعمال من المقيمين في المحافظات الأخرى غير المحافظة التي يؤدي فيها العمل، وذات الحال بالنسبة للعمال الأجانب عند سفرهم إلى بلدانهم بالتمتع بالإجازة السنوية.

٥-٧-١١ حق العامل بالتمتع بالإجازات الخاصة والمرضية المُقرَّرة في قانون العمل مضافًا إليها إجازة الوضع والحمل بالنسبة للنساء العاملات وبأجر تام.

٦-٧-١١ حق العامل بالعمل لساعات محددة ومعروفة ووفق ما ينص عليه قانون العمل، على أن تحدد ساعات العمل اليومية للعمال في جميع قطاعات العمل وفق ما ينص عليه قانون

العمل والتعليمات الصادرة بموجبه، بضمنها تحديد ساعات العمل اليومية في قطاع الزراعة بـ (٧) سبع ساعات كحد أقصى، وأيام العمل الأسبوعية بـ (٦) ستة أيام بالحد الأقصى.

٧-٧-١١ حق العامل بالتمتع بالاستراحة اليومية واستراحة نهاية الأسبوع بأجر تام.

٨-٧-١١ توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال، والتقييد باشتراطات السلامة المهنية.

٩-٧-١١ حق وحرية العمال في الانتماء والنشاط النقابي والمفاوضة الجماعية والإضراب وفق أحكام قانون العمل، مع إلزام مكاتب التشغيل الخاصة بعدم إتاحة العمال الباحثين عن عمل أو غيرهم إلى أصحاب العمل الذين تشهد مشاريع عملهم إضرابًا للعمال؛ بغرض استبدال أولئك العمال المضربين.

١٠-٧-١١ التمتع بالضمان الاجتماعي، وتحمل صاحب العمل المسؤولية بشمول العامل ودفع نسبة المساهمة المترتبة عليه قانونًا، وأن يقوم العامل بتسديد الاشتراك الخاص به وفق ما ينص عليه قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ.

١٢- تأمين المعيشة والسكن اللائق

١-١٢ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة أو أصحاب العمل كلٌّ بحسب الحال ومسؤوليته بتأمين السكن والمعيشة اللائقة للعمال الذين يتطلب تشغيلهم أو عملهم الإقامة خارج المحافظة أو البلد محل إقامتهم الأصلي أو الدائم، ويشمل ذلك من بين عدة فئات العمال النازحون والعمال الأجانب إن لم يكن لديهم محل خاص بهم للسكن والإقامة.

٢-١٢ يجب ألا ينطوي توفير المعيشة والسكن على أيّ مساس بأيّ من حقوق العمال الواردة في تشريعات العمل النافذة وبنود هذه المدونة.

٣-١٢ تسري الأحكام الخاصة بمنع العمل الجبري والعنف والتحرش على أسر العمال المقيمين معهم ممن تنطبق عليهم الفقرة (١-١٢) من هذه المادة.

١٣- حق الوصول الى الخدمات القانونية و الصحية والإجتماعية

تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل بضمان وصول العمال إلى الخدمات القانونية والصحية والاجتماعية، منها:

١-١٣ توفير الخدمات القانونية للعمال من قِبَل مكاتب التشغيل الخاصة لجميع العمال من مرحلة التقديم على العمل مرورًا بمرحلة إبرام علاقة العمل وممارسته فعليًا وانتهاءً بمرحلة انتهاء أو إنهاء علاقة العمل.

٢-١٣ إشعار العامل خطيًّا وبلغته الأم بجميع حقوقه المُقرّة قانونًا والتزاماته قبل التعاقد معه.

٣-١٣ إعلام العامل بالقنوات القانونية لتقديم الشكاوى وعلى وجه الخصوص تفتيش العمل وقضاء العمل وتمكينه من الوصول إلى ذلك بحرية ودون اتخاذ أي إجراءات عقابية بحقه نتيجة لسلوك الطرق القانونية للدفاع عن حقه.

٤-١٣ إعلام العامل بالخدمات والضمانات الاجتماعية التي يوفرها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والقوانين الأخرى، وتمكين العمال من التمتع بتلك الخدمات.

٥-١٣ إجراء الفحوصات الطبية الأولية من قِبَل مكاتب التشغيل الخاصة قبل التشغيل، وألاَّ يتحمل العامل أو أي من ذويه تكاليف أيّ من تلك الفحوصات.

٦-١٣ إجراء الفحوصات الطبية الأولية والدورية للعامل من قِبَل صاحب العمل وألاَّ يتحمل العامل أو أيّ من ذويه تكاليف أيّ من تلك الفحوصات.

٧-١٣ يتم حفظ نسخ من الفحوصات الطبية الأولية والدورية للعامل في ملفه الخاص في مكتب التشغيل الخاص، ولدى صاحب العمل، وتكون تلك الوثائق خاضعة للرقابة والتفتيش من قِبَل تفتيش العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

٨-١٣ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بتأمين الضمان الصحي في مرحلة التشغيل للعمال الذين يتطلب تشغيلهم أو عملهم الإقامة خارج المحافظة أو البلد محل إقامتهم الأصلي أو الدائم، وعلى وجه الخصوص العمال النازحون والعمال الأجانب.

١٤- آليات إستلام الشكاوى وحل النزاعات

١-١٤ يلتزم مكتب التشغيل الخاص أو مجموعة منها بإنشاء آلية لمتابعة شروط وظروف العمل وتلقي شكاوى العمال سواء في مرحلة التشغيل أو في العمل.

٢-١٤ يلتزم مكتب التشغيل الخاص أو مجموعة منها بتوفير آلية استلام الشكاوى وإتاحتها للعمال لاستخدامها مجاناً.

٣-١٤ تكون آلية الشكاوى واضحة وسهلة الاستخدام ومتعددة اللغات، بحسب لغات العمال الذين يشغلهم المكتب.

٤-١٤ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بالتعامل مع الشكاوى والتظلمات الواردة بصورة فورية وإيجابية.

٥-١٤ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بالحفاظ على سرية الشكاوى والشخص المتقدم بها.

٦-١٤ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بتدريب العمال على آلية استخدام آليات الشكاوى ومتابعة وتقييم تلك الآلية.

٧-١٤ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بإعلام تفتيش العمل بأي شكاوى تنطوي على مخالفات صريحة لقانون العمل والتي لا يمكن حلّها عبر إرشاد وتوجيه صاحب العمل، وخصوصاً إذا كانت الشكاوى متعلقة بمخالفات تتعلق بالاتجار بالبشر أو العمل الجبري أو التمييز أو العنف أو التحرش أو ساعات العمل والأجور والسلامة والصحة المهنية.

٨-١٤ تلتزم مكاتب التشغيل الخاصة بإعلام العمال وتمكينهم من استخدام آليات حلّ المنازعات المقررة قانوناً والمعتمدة من قِبَل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

أحكام ختامية



١-١٥ تدخل هذه المدونة حيّز النفاذ بتاريخ ٨ / ١٢ / ٢٠٢٢م.

٢-١٥ تتولى دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اتخاذ الإجراءات اللازمة لمتابعة تنفيذ بنود هذه المدونة، ووضعها محل تنفيذ.

٣-١٥ لمكاتب التشغيل الخاصة بتقديم الملاحظات أو المقترحات بخصوص التشريعات والتعليمات والإجراءات الإدارية الخاصة بتنظيم عمل تلك المكاتب إلى دائرة العمل والتدريب المهني.

٤-١٥ يتم الاحتكام من قِبَل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى أحكام قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذين والقوانين الوطنية النافذة ذات الصلة في وضع المدونة محل تنفيذ ومعالجة المخالفات المتعلقة بتطبيق بنود هذه المدونة وفق ذلك، مع عدم الإخلال بحقوق العمال في اللجوء إلى القضاء للتظلم حول أي مخالفات بحقهم سواء كانت متضمنة في قانون العمل أو قانون التقاعد والضمان الاجتماعي أو في أي قوانين أخرى كقانون مكافحة الاتجار بالبشر وقانون العقوبات العراقي النافذ، أو غيرها من قوانين وتعليمات ذات صلة.

٥-١٥ لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، توسيع نطاق هذه المدونة لتشمل جميع مكاتب التشغيل الخاصة وأصحاب العمل المستفيدين من تلك المكاتب في جميع القطاعات في جمهورية العراق بعد مرور ٩٠ يومًا على دخول هذه المدونة حيز النفاذ.

٦-١٥ تخضع بنود هذه المدونة إلى المراجعة الدورية من قِبَل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومكاتب التشغيل الخاصة وممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل.

٧-١٥ إن أيّ تعديل للمدونة أو لأيّ بند من بنودها يتم وفق عملية تشاور لأطراف الحوار الاجتماعي، إضافة إلى ممثلين عن مكاتب التشغيل الخاصة.

٨-١٥ تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإصدار أدلة استرشادية لتسهيل تنفيذ أحكام هذه المدونة؛ بما يحقّق أهدافها في الوصول إلى التشغيل العادل.



ملحق ١ : وثيقة إعلان التعاون في تنفيذ مدونة قواعد السلوك من أجل التشغيل العادل في جمهورية العراق

لما للتعاون بين وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ومكاتب التشغيل الخاصة من أهمية خاصة في تنظيم قواعد التشغيل العادل في العراق ، بضمنها إقليم كردستان العراق، وفق ما تنص تشريعات العمل النافذة وإتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة ، وعلى وجه الخصوص إتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الإستخدام الخاصة ، ولما كانت هذه المدونة هي أحد الأدوات الرامية الى تعزيز الحقوق في التشغيل والعمل ، نعلن نحن الموقعون أدناه التزامنا التام من أجل التعاون مع دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من أجل وضع هذه المدونة محل تنفيذ والإلتزام بالمبادئ والأحكام الواردة فيها والعمل بموجبها.

ت	أسم الشركة	أسم الشخص المخول	الصفة	المحافظة	التوقيع	تاريخ التوقيع
١	بلد الرؤيا لإستخدام وتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	إسراء بشير علي	المدير المفوض	بغداد		٢٠٢٣/١/٣٠
٢	أضواء التجديد لإستخدام الأيدي العاملة الأجنبية	محمد كاظم عواد	المدير المفوض	بغداد		٢٠٢٣/١/٣٠
٣	الأضواء لإستخدام وتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	حافظ صادق إسماعيل	المدير المفوض	بغداد		٢٠٢٣/١/٣٠
٤	أمواج البحر لإستخدام وتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	ليث عبد الستار	المدير المفوض	بغداد		٢٠٢٣/١/٣٠
٥	ألق البيارق العراقية لإستخدام وتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	فاضل غيث ساجت	المدير المفوض	بغداد		٢٠٢٣/١/٣٠
٦	هلا لإستخدام وتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	حيدر زكريا توفيق	المدير المفوض	كربلاء		٢٠٢٣/١/٣١
٧	زها المستقبل لإستخدام وتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	محمود كاظم جعاز	مساهم	بغداد		٢٠٢٣/١/٣١
٨	اللؤلؤة النادرة لشغيل وإستخدام الأيدي العاملة الأجنبية	سيف عماد الدين سليم	المدير المفوض	بغداد		٢٠٢٣/٢/١
٩	أضواء البراءة لإستخدام وتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	لين غانم إبراهيم	مخولة الشركة	بغداد		٢٠٢٣/٢/١
١٠	المسرة لإستخدام وتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	آمال بريسم هادي	وكيلة الشركة	بغداد		٢٠٢٣/٢/١
١١	قصر الياسمين لتشغيل الأيدي العاملة الأجنبية	إيناس شاكر مصعب	مخولة الشركة	النجف		٢٠٢٣/٢/١
١٢	WHA	دلبر صالح احمد	مديرة مفوض	اربيل		٢٠٢٣/١/٢٩
١٣	Shull	حسام علي عبد الكريم	مدير مفوض	اربيل		٢٠٢٣/١/٣٠
١٤	اربيل مان باور	تلان محمد شاهين	مديرة مفوض	اربيل		٢٠٢٣/١/٢٩
١٥	سوزم	سامان شوان جلال	مدير مفوض	اربيل		٢٠٢٣/١/٣٠
١٦	بارك	سوران عمر عثمان	مدير مفوض	اربيل		٢٠٢٣/١/٢٩
١٧	هيفهر	سمير صبحي علي	ممثل الشركة	اربيل		٢٠٢٣/١/٢٩

تاريخ التوقيع	التوقيع	المحافظة	الصفة	أسم الشخص المخول	أسم الشركة	ت
٢٠٢٣/١/٢٩		اربيل	مدير مفوض	سلمان حمه خان دارا	گلوان	١٨
٢٠٢٣/١/٣٠		اربيل	مديرة الشركة	شهيمه صباح سليمان	شاياني مال	١٩
٢٠٢٣/١/٢٩		أربيل	مدير الشركة	نوزهن ازاد مصطفى	نهورهد لأستخدام الأيدي العاملة	٢٠
٢٠٢٣/١/٣٠		اربيل	مديرة الموارد البشرية	شايان سلا ر كال	Mselect	٢١
٢٠٢٣/١/٣٠		اربيل	مدير مفوض	ثاريان شيرزاد محمد	House care	٢٢
٢٠٢٣/١/٢٩		اربيل	مدير مفوض	مسعود عثمان حمه كريم	ثيواره	٢٣



