

آثار عقد العمل المؤقت في القانون العراقي والإيراني

لازم سلطان عبد الحسيناوي

كلية القانون / قسم القانون الخاص / جامعة قم ايران

المشرف / الدكتور محمد جواد بحريني

كلية القانون / جامعة المصطفى العالمية ايران

The effects of the temporary work contract in Iraqi and Iranian law

Mjbahreini@yahoo.com

IIAZM460@gmail.com

المستخلص

تشكل عقود العمل المؤقتة جزءًا حيويًا من هيكل سوق العمل الحديث، إذ تعكس الديناميكية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان. تمتاز هذه العقود بالمرونة التي توفرها لأصحاب العمل لتلبية احتياجاتهم المتغيرة، مما يمكنهم من التعامل مع المشاريع قصيرة الأجل والمتطلبات الموسمية، ويسهم في تعزيز الإنتاجية. ومع ذلك، فإن هذه المرونة تأتي مع تحديات متعددة تتعلق بحقوق العمال وظروف عملهم. فقد يوفر العقد المؤقت بعض المزايا، لكنه قد يسبب في ذات الوقت شعورًا بعدم الاستقرار للعمال ويؤثر على حقوقهم الأساسية.

Abstract

Temporary employment contracts constitute a vital part of the modern labor market structure, reflecting the economic and social dynamism of countries. These contracts are characterized by the flexibility they provide to employers to meet their changing needs, enabling them to deal with short-term projects and seasonal requirements. It contributes to enhancing productivity. However, this flexibility comes with multiple challenges related to workers' rights and working conditions. A temporary contract may provide some benefits, but it may also cause a feeling of instability for workers and affect their basic rights.

المقدمة:

تشكل عقود العمل المؤقتة جزءًا حيويًا من هيكل سوق العمل الحديث، إذ تعكس الديناميكية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان. تمتاز هذه العقود بالمرونة التي توفرها لأصحاب العمل لتلبية احتياجاتهم المتغيرة، مما يمكنهم من التعامل مع المشاريع قصيرة الأجل والمتطلبات الموسمية، ويسهم في تعزيز الإنتاجية. ومع ذلك، فإن هذه المرونة تأتي مع تحديات متعددة تتعلق بحقوق العمال وظروف عملهم. فقد يوفر العقد المؤقت بعض المزايا، لكنه قد يسبب في ذات الوقت شعورًا بعدم الاستقرار للعمال ويؤثر على حقوقهم الأساسية. تتباين آثار عقود العمل المؤقتة في كل من العراق وإيران، حيث تتأثر العوامل الاقتصادية والثقافية والقانونية في كل بلد بمدى حماية حقوق العمال. في العراق، تعمل القوانين على حماية العمال المؤقتين من الاستغلال، وضمان حصولهم على حقوق مماثلة للعمال الدائمين، مثل الأجر والإجازات. ومع ذلك، تظل هناك فجوات في التطبيق الفعلي لتلك الحقوق، مما يثير قلقًا بشأن إنفاذ القانون فعليًا في سياقات العمل. أما في إيران، فتحاول القوانين فرض إطار واضح لتنظيم عقود العمل المؤقتة، مما يساعد على تعزيز حقوق العمال. على الرغم من ذلك، تواجه العمالة المؤقتة في إيران تحديات تتعلق بعدم الاستقرار الوظيفي وقلّة الحماية الاجتماعية، مما يضيف عبئًا إضافيًا على حياتهم، ويشير إلى الحاجة الملحة إلى مراجعة وتعديل هذه القوانين لتعزيز الحماية الاجتماعية.

إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في فهم آثار عقود العمل المؤقتة على حقوق العمال وظروف عملهم في كل من العراق وإيران، وبيان كيفية اختلاف التجارب بين البلدين نتيجة للأطر القانونية والسياسات المطبقة. ما هي التحديات الرئيسية التي يواجهها العاملون بعقود مؤقتة في كلا البلدين؟ وكيف يتم توفير الحماية القانونية لهم بشكل فعلي؟ هل هناك تفاوت في مستوى الحماية القانونية والحقوق المترتبة على هذه العقود في العراق مقارنة بإيران؟

أهمية البحث:

تستمد أهمية هذا البحث من تأثير عقود العمل المؤقتة على سوق العمل وحقوق العمال، حيث يساهم في تسليط الضوء على الفجوات القانونية التي يعاني منها العمال في كلا البلدين. كما أنه يُعتبر دراسة تحليلية تستند إلى نظام القانونين العراقي والإيراني، مما يوفر رؤية مقارنة لممارسات العمل ويحاول اقتراح تحسينات قانونية وتعزيز السياسات التي تهدف إلى حماية حقوق العمال.

أهداف البحث:

يسعى البحث أيضًا إلى تعزيز الوعي حول حقوق العمال المؤقتين وتقديم توصيات عملية لتحسين ظروف العمل، مما يدعم الجهود الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والحماية الحقوقية لجميع فئات العمال. في النهاية، فإن فهم آثار عقود العمل المؤقتة يساهم في صياغة سياسات عملية تحقق أكثر تحقيقًا للعدالة في بيئات العمل في كل من العراق وإيران.

منهجية البحث:

سأعتمد في الدراسة على المنهج التحليل الاستقرائي من خلال دراسة وتحليل القوانين المعنية بأحكام العمل المؤقت في العراق وإيران. هيكلية البحث: في هذا البحث سنقسم الدراسة إلى مبحثين على النحو الآتي المبحث الأول: الحقوق المترتبة على عقد العمل المؤقت المبحث الثاني: الواجبات المترتبة على عقد العمل المؤقت

المبحث الأول: الحقوق المترتبة على عقد العمل المؤقت

عقد العمل المؤقت هو عقد عمل محدود المدة، يحدد في البداية بين صاحب العمل والعامل، ويُفترض انتهاءه عند انتهاء تلك المدة. رغم كون عقد العمل المؤقت محدودًا، إلا أن القانون يُمنح العامل حقوقًا معينة، تُشبه إلى حد كبير حقوق العاملين في العقود الدائمة. تمثلت حقوق العمال المؤقتين المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، التي كفلها لهم القانون، في مجموعة من الضمانات التي تتمثل فيما يلي: تشمل حقوق العمال المؤقتين ما يلي:

١. الراتب بعد أداء الخدمة: يجب أن يتلقى العمال أجورهم بعد إنجاز المهام المطلوبة منهم، حيث يُعد هذا حقًا أساسيًا يحفظ لهم كرامتهم ويعزز من شعورهم بالاستقرار المالي.
٢. الحماية الاجتماعية والتقاعد: يتمتع العمال بحقوق تأمينية تضمن لهم الحماية الصحية والاجتماعية، بالإضافة إلى إمكانية الاستفادة من نظام التقاعد بعد انتهاء خدمتهم.
٣. العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية: يُعطى العمال الحق في الاستفادة من العطل الرسمية والغيابات المصرح بها، مما يساهم في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية.
٤. الاستفادة من الخدمات الاجتماعية: يُتاح للعمال الوصول إلى مجموعة من الخدمات الاجتماعية التي تدعمهم في مختلف جوانب حياتهم.
٥. ممارسة الحق النقابي: يُسمح للعمال بالانتماء إلى النقابات العمالية، مما يعزز من قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم.
٦. ممارسة حق الإضراب: يُعد الحق في الإضراب أحد الحقوق الأساسية، الذي يمكن العمال من التعبير عن مطالبهم بشكل جماعي.
٧. الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت: يضمن القانون حماية العمال من أي شكل من أشكال الإساءة النفسية أو الجسدية التي قد يتعرضون لها أثناء أداء مهامهم.
٨. ظروف العمل التي تكفل حفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية: يشدد القانون على ضرورة توفير بيئة عمل آمنة وصحية، تتماشى مع المعايير المعترف بها لحماية حقوق العمال. تهدف جميع هذه الحقوق إلى حماية العمال، مما يمكنهم من العمل بطمأنينة وأمان ويساهم في تحسين أدائهم وزيادة انتاجيتهم في بيئة العمل. إذ يُعتبر ضمان حقوقهم خطوة أساسية نحو تعزيز روح التعاون والانتماء داخل مؤسسات القطاع العمومي. بالتالي، أن من أهم الحقوق المترتبة على عقد العمل المؤقت: الحصول على أجر متناسب مع نوع العمل ومستواه وعدد ساعات العمل، ودفع الأجر في موعده مع مراعاة العطلات والأعياد. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر بعد مرور سنة من بدء العمل، تُحدد مدتها بناءً على قانون العمل في الدولة، ولا تختلف عن مدة إجازة العاملين بعقود العمل الدائمة. يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر بناءً على تقرير

طبي، تُحدد مدتها بناءً على قانون العمل في الدولة، ولا تختلف عن مدة إجازة العاملين بعقود العمل الدائمة. يستحق العامل إجازة لأسباب شخصية في بعض الحالات التي تُنص عليها قوانين العمل في كل دولة، مثل زواج العامل أو وفاة أحد أقاربه، تُحدد مدتها بناءً على قانون العمل في الدولة.^٢ يُحق للعامل الحصول على تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء مدة العقد، تُحدد قيمته بناءً على قانون العمل في الدولة، وقد تختلف عن تعويض العاملين بعقود العمل الدائمة. لا يُجوز لصاحب العمل أن يُميز بين العاملين في العقود المؤقتة والعاملين في العقود الدائمة فيما يتعلق بظروف العمل والرواتب والحقوق والتعامل. يستحق العامل حق الانضمام للاتحادات النقابية للدفاع عن حقوقه ومصالحه، وهذا الحق لا يختلف عن حق العاملين بعقود العمل الدائمة. يستحق العامل حق اللجوء للقضاء في حال تعرضه لانتهاك حقوقه من قبل صاحب العمل، وهذا الحق لا يختلف عن حق العاملين بعقود العمل الدائمة. تختلف قوانين العمل من دولة لأخرى، لذلك يُنصح بالتحقق من قوانين العمل في الدولة التي يعمل فيها العامل قبل توقيع عقد العمل المؤقت.

المطلب الأول: حق العامل في أجر متناسب مع العمل

يحق لكل عامل أن يتلقى أجراً أو مرتباً في مقابل الأعمال التي ينفذها، حيث يجب أن يتناسب هذا الأجر مع مستوى تلك الأعمال ومهامها. ولضمان هذا الحق الذي يكفله القانون، قام المشرع العراقي، كما هو الحال في معظم التشريعات العالمية، بتحديد مجموعة من الضوابط التي تُحدد الراتب الشهري للعامل^٣. وفقاً لقانون العمل، يُعرف المرتب بأنه الأجر الأساسي الذي يتم احتسابه بناءً على التصنيف المهني للوظيفة التي يشغلها العامل في الهيئة المستخدمة. يتضمن هذا المرتب عدة عناصر، وهي^٤:

١. الراتب الأساسي: وهو المبلغ الذي يُحدد مستنداً إلى التصنيف المهني والذي يمثل أساسي الأجر الذي يناله العامل مقابل عمله^٥.
٢. التعويضات: تشمل الأجر الإضافي الذي يتم منحه بسبب أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية التي يقوم بها نتيجة ظروف عمل خاصة. ويندرج تحت هذه التعويضات العمل خلال فترات معينة مثل العمل الليلي، العمل التناوبي، والعمل الذي يتطلب جهداً خاصاً، بالإضافة إلى التعويضات عن الأعمال الضارة.
٣. العلاوات: تتعلق بعائدات الإنتاجية والنتائج التي يحققها العامل خلال فترة عمله، مما يُعزز من قدرة العامل على كسب المزيد بناءً على أدائه^٦. بتلك الأساليب، يسعى المشرع العراقي إلى ضمان حقوق العمال بما يحقق التوازن بين مهامهم وامتيازاتهم، وبالتالي دعم استقرارهم الاقتصادي والاجتماعي. لا شك أن الفئة العاملة تمثل الغالبية العظمى من المجتمع، ونظراً لأهمية هذه الفئة، كان من الضروري أن يقوم المشرع العراقي بوضع نصوص قانونية محددة تنظم شؤونهم، وقد شهدت هذه النصوص تطوراً تاريخياً حتى وصلت إلى حالتها الراهنة. صدر قانون العمل في العراق لأول مرة بموجب القانون رقم (٧٢) لسنة ١٩٥٨، المعروف بـ "قانون العمال"، الذي أُلغي فيما بعد بواسطة القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨. يجدر بالذكر أن هذا القانون صدر في نفس الفترة التي تم فيها إصدار القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١. ورغم أن القانون المدني قد نظم بعض جوانب العلاقات التعاقدية العمالية، إلا أنه لم يتناولها بالتفصيل الكافي. لذلك، استلزم الأمر إصدار قانون جديد يكمل النصوص التي وردت في القانون المدني. حيث نصت المادة (١٥٠) على أنه "يجب مراعاة أحكام القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المتعلقة بعقد العمل والعامل ورجل الأعمال، وكذلك قانون أصول المرافعات المدنية والتجارية رقم (٨٨) لسنة ١٩٥٦ في الحالات التي لم يرد فيها نص في هذا القانون، كما يُراعى أحكام اتفاقيات العمل الدولية بعد التصديق عليها" علاوة على ذلك، أُلغي القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ عند صدور قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠، والذي أُلغي بدوره بموجب القانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧. وفي النهاية، صدر قانون العمل الحالي في العراق رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الذي أُلغي كذلك القوانين السابقة، ولكنه أبقى على تعليمات القوانين السابقة لحين إصدار تعليمات جديدة للقانون الساري حالياً. ورغم مرور قرابة ثماني سنوات، لم تصدر تلك التعليمات حتى الآن من قبل المشرع^٧. من الواضح أن التشريعات المتعاقبة التي تحتوي على نصوص قانونية متطورة منذ نشأة قانون العمل وحتى الآن، تبرر وجودها. حيث يعكس هذا القانون الظروف التي يمر بها المجتمع في بلد معين. فقد جاء في الأسباب الموجبة للقانون النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أنه "بعد مرور فترة طويلة على سريان قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، اتضح أن معظم أحكامه لا تتماشى مع طبيعة المرحلة الحالية، كما أنها تتعارض مع العديد من معايير العمل الدولية التي صادقت عليها حكومة جمهورية العراق. مما يستدعي العمل على تعزيز ثقافة العمل وأخلاقياته لضمان التوازن والتكامل بين الحقوق والواجبات كقاعدة أساسية نحو تحقيق العمل اللائق". إن هذه العلاقة العمالية تستند إلى عقد عمل يُعتبر جوهرها الأساسي، إذ لولاها لما وُجدت هذه العلاقة. على الرغم من تدخل الدولة الكبير في تنظيم هذه العلاقة، مما أدى إلى تقييد مبدأ إرادة الأطراف في تحديد بنود التعاقد مثل الأجور، وأوقات الراحة، وساعات العمل، والإجازات بأنواعها المختلفة، فإن هذه التقييدات لا تنفي صفة التعاقدية عن العلاقة. ويعتبر هذا التقييد وسيلة فعّالة تعمل جنباً إلى جنب مع

القانون لضمان احترامه من قبل كل من العمال وأصحاب العمل^٨. حيث يمكن أن يرى المشرع ضرورة التدخل لحماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، مما يمنح الطرف القوي من فرض شروط قد تؤدي إلى استغلال الطرف الضعيف. وقد اعتبر المشرع بموجب البند الثاني من المادة (٤١) من قانون العمل أن أي شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق قانوني يعد باطلاً، مما يجعله قانوناً غير ذي تأثير. وهكذا، يُعتبر التناسب من المبادئ المعترف بها في العلاقات العقدية، خاصة وأن رضا الأطراف لم يعد العنصر الوحيد الذي يحدد قوة العقد الملزمة، بل يُضاف إليه مبادئ أخرى تسهم في تخفيف آثار هذا المبدأ عند إساءة استخدامه. دون شك، فإن هذه المبادئ تهدف إلى تحقيق التوازن العقدي بمعناه الواسع. هذا التوازن لا يتحقق إلا إذا كانت المنفعة المرتبطة بالعقد متناسبة مع ما يناله الطرف الآخر. فإذا كان الهدف من عقد العمل هو تحقيق المنفعة العادلة، فإن العقد يتسم بالطابع المشروع، ما يؤدي إلى تحقيق العدالة العقدية من جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والمالية والفنية. إذ يُعتبر الأجر من أبرز الآثار الناتجة عن عقد العمل، حيث يميز هذا العقد عن العقود التبرعية ويمنحه صفة عقد المعاوضة. يلتزم العامل بأداء العمل بأفضل صورة ممكنة، مما يتيح له حقاً مقابلًا يتمثل في تقاضي الأجر، الذي يحمل أهمية اقتصادية واجتماعية كبيرة. لذلك، تدخل المشرع لضمان حقوق العامل، ولم يترك الأمر بالكامل لسلطة الإرادة ومبدأ العقد كشرط للمتعاقدين، حيث قد يستغل صاحب العمل حاجة العامل الملحة للعمل والأجر، مما قد يؤدي إلى تقليل الأجر أو دفعه بطرق غير عادلة^٩ في هذا السياق، نصت المادة (٢) من قانون العمل النافذ على أن الهدف من القانون هو تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم، بهدف حماية حقوق الجميع وتحقيق التنمية المستدامة المبنية على العدالة الاجتماعية والمساواة، مع تأمين العمل اللائق للجميع بدون أي شكل من أشكال التمييز. كما نصت المادة (٨/ثالثاً) على أنه لا يعتبر تمييزاً أي ميزة أو استثناء أو تفضيل يتعلق بعمل معين، طالما أن ذلك يستند إلى المؤهلات التي تتطلبها طبيعة العمل 'بناءً على ذلك، فإن مفهوم مبدأ التناسب في قانون العمل يتعلق بتوازن حقوق العامل والتزاماته، حيث ينبغي أن تبقى حقوق العامل في موقع الأسبقية ولا تُرجح التزامات صاحب العمل عليه. وعندما نقول إن 'الكفة الأولى ترجح على الكفة الثانية'، نعني بذلك أهمية حقوق العامل بالمقارنة مع الالتزامات المفروضة عليه. ويعود أساس هذا المبدأ إلى أن نطاق تطبيقه في قانون العمل يختلف عن نظيره في القانون المدني، إذ يهدف المشرع أساساً إلى حماية حقوق العامل. لذا، فإن المبدأ هنا يُطبق لمصلحة العامل، ولا يكون له قيمة إذا قَدَّم صاحب العمل حقوقاً تفوق ما هو محدد قانونياً. فقد رأى المشرع أن تلك الحقوق تشكل الحد الأدنى للتناسب بين حقوق العامل والتزاماته، ومن ثم فلا يجوز لصاحب العمل أن يتجاوز ذلك أو يزداد في حقوق عماله بشكل عشوائي. وهذا ما أكدته المشرع في المادة (١٤/أولاً) من قانون العمل، حيث أوضح أن 'الحقوق المنصوص عليها في أحكام هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ولا تؤثر هذه الأحكام على أي حق يمنح للعامل بموجب قوانين أخرى أو عقود عمل أو اتفاقات أو قرارات تتيح له حقوقاً أفضل'. إن أداء العامل في منجم يختلف بالطبع عن أداء العامل في المصانع أو المتاجر، مما يستدعي اختلاف الحقوق وفقاً لطبيعة العمل وظروفه. ينبغي على صاحب العمل، على سبيل المثال، تحديد أجر يتناسب مع الجهد المبذول من قبل العامل. أيضاً، يجب أن يكون أجر العامل الحدث مختلفاً عن أجر العامل البالغ، وهذا ينطبق على الإجازات وساعات العمل وأوقات الراحة التي يجب أن تتماشى مع طابع العمل. فإذا افترضنا أن صاحب العمل حدد للعامل أجراً يقل بشكل كبير عن ما يستحقه أو انتقص من حقوقه، فإن ذلك ينشئ حالة من عدم التناسب، مما يجعله مسؤولاً قانونياً تجاه العمال الذين يعملون تحت إمرته. ووفقاً للقانون، تقع على عاتق الجهات المعنية بالتفتيش والمراقبة مسؤولية فرض الالتزام بالقواعد الأمرة، كما يتضح من المادة (١٢٦) من قانون العمل التي تنص على أن 'المشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون تخضع لتفتيش العمل تحت إشراف وتوجيه الوزارة'. وأيضاً، تشير المادة (١٢٧/أولاً) إلى أن قسم التفتيش مكلف بضمان تنفيذ أحكام هذا القانون والتعليمات المتعلقة بظروف العمل وحماية حقوق العمال 'بناءً على ذلك، يلزم صاحب العمل بدفع الأجر في الوقت المحدد وفقاً لما تم الاتفاق عليه. ولا يُعتبر من الخطأ زيادة الأجر عن المبلغ المنفق عليه كنوع من المكافأة للعامل على كفاءته وتحفيزه. ومع ذلك، يُمنع على صاحب العمل تقليل الأجر بإرادته المنفردة، كما يُحظر تحديد الأجر بأقل من الحد الأدنى القانوني المقرر. وعندما يلتزم صاحب العمل بهذا الحد الأدنى، فإنه يحمي نفسه من أي نزاع قد ينشأ حول الأجر، حيث لا يملك القاضي سلطة تعديل الأجر أو إعادة النظر فيه إلا في حالة وجود ظروف طارئة تستدعي ذلك^{١٠}. من جانب آخر، يمثل مبدأ التناسب أيضاً ما ورد في المادة (٣٩) المتعلقة بعقد العمل الجزئي، حيث نص البند الرابع على أن 'تحتسب الحقوق المالية وأيام الإجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي بشكل يتناسب مع ساعات العمل والأجر'. وأشار المشرع أيضاً في المادة (٧٥/رابعاً) إلى أن 'العامل يستحق إجازة عن جزء السنة بما يتناسب مع ذلك الجزء'. علاوة على ذلك، تكتسب أهمية مبدأ التناسب في العقوبات الانضباطية التي تُفرض على العامل، إذ يجب أن تتناسب هذه العقوبات مع نوع المخالفة التي ارتكبها. وقد أشار المشرع في المادة (١٣٨/ثالثاً) إلى ضرورة أن 'تتوافق العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة التي قام بها العامل' كما برزت في المادة (٦٣/خامساً)

أهمية تعديل الحد الأدنى للأجور بشكل دوري، حيث نصت على أنه "يجب إعادة النظر في الحد الأدنى من الأجر بشكل دوري ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الأخرى، وذلك كل سنتين" وعلى الجهات الحكومية المختصة بقسم التشغيل أن تأخذ مبدأ التناسب بعين الاعتبار، سواءً بالنسبة للباحثين عن العمل أو أصحاب العمل. من جهة الباحثين، يجب على قسم التشغيل مساعدتهم في إيجاد فرص عمل تناسب مهاراتهم وقدراتهم العقلية والبدنية. كما يُمنح الباحث الحق في رفض الوظيفة المقترحة إذا لم تكن مطابقة لمؤهلاته، شرط أن تكون لديه أسباب موضوعية تدعم وجهة نظره. أما بالنسبة لأصحاب العمل، فإن قسم التشغيل يُساعدهم في العثور على العمال المناسبين للمشاريع الموكلة إليهم. وفي سياق تنظيم العلاقة العقدية للعمال، تُشير المادة (٩١٠) من القانون المدني إلى مبدأ التناسب من خلال إلزام العامل، الذي يُوكّل له العمل معرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار نشاطه، بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد المبرم بينهما. ويجب أن يُحدد ذلك في عقد مكتوب يتضمن تعويضًا يتناسب مع مدى القيود المفروضة على حرية العامل في العمل مستقبلاً. وهكذا، يتضح أن مبدأ التناسب يلعب دورًا حيويًا في تنظيم العلاقات العمالية، مما يسهم في الحفاظ على توازن الحقوق والالتزامات بين العمال وأصحاب العمل^{١٣}.

المطلب الثاني: حق العامل في الراحة الأسبوعية والسنوية

أن للعامل حق الحصول على فترات راحة في أيام محددة، مثل العطلات الرسمية والأعياد، مع احتفاظه براتبه كاملاً خلال تلك الفترات. هذا الحق يُحدد وفقاً لتوجيهات الدولة وما ينص عليه قانون العمل العراقي. كما يُمنح العامل أيضاً حق الراحة الأسبوعية التي لا تقل عن ٢٤ ساعة وبأجر كامل. ووفقاً للقانون، من الممكن تشغيل العامل خلال العطلات الرسمية والأعياد، شريطة حصوله على أجر مضاعف بالإضافة إلى أجره الأساسي. تجدر الإشارة إلى أن الإجازات الرسمية، والأعياد، وفترة الراحة الأسبوعية لا تُحتسب ضمن الإجازة السنوية المقررة للعامل وفقاً لقانون العمل العراقي^{١٤} وتُمنح الإجازات بناءً على مصلحة العمل، بالإضافة إلى الاعتبارات الوطنية والاجتماعية والعملية، وكذلك الظروف الصحية للموظف المتعاقد. يُمنع على الموظف، سواء كان دائماً أو متعاقداً، الانقطاع عن العمل إلا بإجازة قانونية مستحقة. نظراً لأن الإجازات تُعتبر من الحقوق، فقد حظيت باهتمام كبير من قبل تشريعات الوظيفة العامة، بهدف توفير الرعاية اللازمة لموظفي الدولة، مما يمكنهم من أداء واجباتهم بروح راضية ومطمئنة، وهو ما ينعكس إيجاباً على أدائهم في الخدمة العامة^{١٥}. ومع ذلك، يُلاحظ أن الإجازات المنصوص عليها في قوانين الخدمة المدنية لا يمكن تطبيقها بالكامل على الموظفين المتعاقدين، حيث إن العديد منها لا يتناسب مع طبيعة الأعمال المؤقتة التي يقوم بها هؤلاء الموظفون. وفقاً لقرار مجلس الدولة العراقي، يُستحق الموظف المعين على الملاك المؤقت وفق قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٠٣) في ١٢ أغسطس ١٩٨٧ الإجازات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، مع مراعاة طبيعة وظيفته المؤقتة^{١٦}.

لتحديد الإجازات المتاحة للموظف المتعاقد، يمكن تقسيمها إلى فئتين، منها:

١- الإجازة الاعتيادية: تُعتبر الإجازة الاعتيادية فترة راحة من العمل لتجديد نشاط الموظف، مما ينعكس إيجاباً على كفاءته. وفقاً للمادة ٤٣ من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، يُحدد حق الموظف في إجازة اعتيادية بيوم واحد عن كل عشرة أيام خدمة براتب كامل. يمكن تراكم الإجازات الاعتيادية حتى ١٨٠ يوماً، على أن لا يتجاوز ما يُمنح للموظف في كل مرة ١٢٠ يوماً براتب كامل. ومع ذلك، هناك استثناءات، حيث حددت المادة ٧ من تعليمات الخدمة المدنية رقم (٧) لسنة ١٩٨٥، التي صدرت لتنفيذ قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٦١) لسنة ١٩٨٥، مدة الإجازة بثمانية أيام بأجر كامل خلال السنة. كما حددت الفقرة الأولى من المادة الثالثة من ضوابط تعيين المستخدمين المحليين لسنة ٢٠٠٧ مدة الإجازة بعشرين يوماً براتب كامل خلال السنة. بالنسبة لتطبيق الإجازة الاعتيادية على الموظف المتعاقد، يمكن القول إنه على الرغم من أهميتها، إلا أنه لا يمكن تطبيقها كما هو وارد في المادة ٤٣ من قانون الخدمة المدنية العراقي. بل يجب تحديد مدتها بشكل محدد، مع عدم إمكانية ترحيل رصيد الإجازات غير المستخدمة إلى السنة التالية. ينص قانون العمل العراقي على استحقاق العامل للحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ٢١ يوماً بعد مرور سنة على فترة عمله. وفي حالة العمل في بيئات شاقة أو خطيرة، يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن ٣٠ يوماً، تعويضاً عن طبيعة عمله الصعبة. علاوة على ذلك، تزداد مدة الإجازة بمقدار يومين لكل خمس سنوات يقضيها العامل في الخدمة لدى صاحب العمل. وبالنسبة للسنوات الخمس التالية، يُضاف يومين آخرين. بعد مرور عشر سنوات من الخدمة، يُضاف للعامل ثلاثة أيام عن كل خمس سنوات إضافية يقضيها في العمل^{١٧}. وتجدر الإشارة إلى أن العامل الذي تنتهي خدمته يستحق تعويضاً ماليًا عن الأيام التي لم يحصل خلالها على إجازته السنوية، ويتم احتساب هذا التعويض استناداً إلى آخر راتب تلقاه. وفيما يلي نستعرض أنواع الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل العراقي، بخلاف الإجازات السنوية:

٢- الإجازة المرضية:

تعتبر الإجازة المرضية من أنواع الإجازات المقررة في قانون العمل العراقي، حيث يحق للعامل الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة ٣٠ يوماً عن كل سنة عمل. يمكن كذلك تراكم الإجازات المرضية لتصل إلى ١٨٠ يوماً. إذا انقضت هذه المدة ولا يزال العامل يعاني من المرض، يتم حينها تطبيق قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد. تُمنح الإجازة المرضية بناءً على تقرير طبي صادر من جهة طبية معتمدة تابعة لصاحب العمل أو من جهة طبية رسمية أخرى، ٢- الإجازة لأسباب شخصية في سياق أنواع الإجازات في قانون العمل العراقي، يحق للعامل الحصول على إجازة شخصية في الحالات التالية:

- خمسة أيام إجازة للعامل بمناسبة زواجه.
 - يوم واحد إجازة لحضور زواج أحد أبنائه.
 - خمسة أيام في حالة وفاة أحد أقارب الدرجة الأولى.
 - العاملة التي فقدت زوجها يُسمح لها بأخذ إجازة قدرها ١٣٠ يوماً بأجر كامل، وذلك طبقاً لفترة العدة المنصوص عليها في القانون.
 - يحق للعامل الحصول على إجازة حج مدتها مرة واحدة طوال فترة عمله، بدون أجر.
 - يحصل العامل على إجازة بأجر كامل إذا كانت من أجل حق الانتخاب أو الإيداع بشهادة أمام المحكمة أو أداء واجب نقابي معين.
- كما يحق لصاحب العمل منح العامل إجازة بدون أجر إذا تم تقديم طلب من جانب العامل وفقاً لأحكام قانون العمل العراقي، فإن أي شخص يخالف عدد ساعات العمل المحددة أو أحكام الإجازات المنصوص عليها في القانون يُعرض نفسه لعقوبة. تتمثل هذه العقوبة في فرض غرامة مالية تتراوح بين ٥٠,٠٠٠ دينار عراقي كحد أدنى و ١٠٠,٠٠٠ دينار عراقي كحد أقصى. تُحدد قيمة الغرامة بناءً على عدد العمال المتضررين من المخالفة، بالإضافة إلى حجم الانتهاك الذي قام به صاحب العمل^{١٨}. بالتالي، أن للعامل الحق في الحصول على إجازته السنوية كاملة مرة واحدة أو تقسيمها إلى دفعات، وذلك بناءً على الاتفاق مع صاحب العمل. كما يمكن تقسيم الإجازة السنوية إلى ١٤ يوماً متصلة، مع إمكانية الحصول على المدة المتبقية حسب رغبة العامل، وذلك في حال كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك.

المبحث الثاني: الواجبات المترتبة على عقد العمل المؤقت

يتمتع العامل بمجموعة من الحقوق التي يكفلها له القانون، ولكن في المقابل، يُفرض عليه الالتزام بعدد من الواجبات التي يجب احترامها. وقد تم تحديد هذه الواجبات في المادة ١٤ والمادة ٧ من القوانين المذكورة سابقاً، والتي تتضمن النقاط التالية^{١٩}:

١. ممارسة النشاط بكل إخلاص ودون تحيز: يُتوقع من العامل أن يؤدي مهامه بجدية واحترافية، مع الالتزام بمبادئ النزاهة وعدم التحيز في أداء واجباته.
٢. الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغله حتى خارج الخدمة: يجب على العامل أن يتجنب أي تصرفات أو أفعال قد تضر بسمعته أو بمكانته المهنية، حتى عندما يكون خارج أوقات العمل.
٣. التحلي بسلوك لائق ومحترم في جميع الظروف: يُعتبر السلوك المهني جزءاً أساسياً من واجبات العامل، حيث يجب عليه التصرف بطريقة تعكس الاحترام والتقدير تجاه زملائه ورؤسائه.
٤. تنفيذ تعليمات الهيئة السليمة: يتعين على العامل الالتزام بالتعليمات الصادرة عن الإدارة، مما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وضمان سير العمل بشكل منظم.
٥. مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقرها الإدارة: يجب على العامل الالتزام بمعايير النظافة والسلامة التي تحددها الإدارة، لضمان بيئة عمل صحية وأمنة للجميع.
٦. عدم إفشاء أي حدث علم به أو أي وثيقة أو معلومة بحوزته أو يطلع عليها: يُحظر على العامل الكشف عن أي معلومات سرية أو وثائق تتعلق بالعمل، إلا في الحالات الضرورية التي تتطلب ذلك في سياق أداء واجباته.
٧. السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها: يُعتبر الحفاظ على الوثائق والمعلومات الإدارية جزءاً من مسؤوليات العامل، مما يساهم في حماية مصالح المؤسسة.
٨. الحفاظ على ممتلكات الإدارة: يجب على العامل أن يعتني بالممتلكات والأصول التابعة للإدارة، مما يعكس التزامه بالمحافظة على موارد المؤسسة.

يتعين على العامل الالتزام بهذه الواجبات بشكل كامل، حيث يُعتبر ذلك شرطاً أساسياً للمطالبة بحقوقه التي يكفلها له القانون. فالقوانين والقرارات المعمول بها تهدف إلى حماية العامل من أي تعسف قد يمارسه صاحب العمل أو الإدارة. وفي حال إخلال العامل بواجباته، قد تتخذ الإدارة إجراءات تأديبية ضده، مما يؤكد أهمية الالتزام بهذه المعايير لضمان حقوقه وحمايته في بيئة العمل.

المطلب الأول: واجب العامل في أداء العمل

يعتبر واجب العامل في أداء العمل من العناصر الأساسية التي تحدد طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل. يتضمن هذا الواجب مجموعة من الالتزامات التي يجب على العامل الالتزام بها لضمان سير العمل بشكل منظم وفعال. وفيما يلي بعض النقاط الرئيسية المتعلقة بواجب العامل في أداء العمل: أولاً، الالتزام بأداء العمل وطاعة أوامر الرئيس: كما تم التطرق إليه سابقاً في عناصر عقد العمل، يتضح أن العامل ملزم بأداء العمل والتبعية بمختلف أشكالها، مما يعني أنه يجب عليه: أ. أداء العمل: يتمثل الالتزام الأول للعامل في تنفيذ العمل المتفق عليه شخصياً وبكل عناية ممكنة، كما يفعل الشخص الحريص. يجب أن يأخذ في اعتباره الظروف التي قد تؤدي إلى تغيير الاتفاق، مثل تكليفه بالعمل في موقع مختلف عن المتفق عليه أو تغيير طبيعة العمل نفسه. ويتضمن ذلك حالتين^{٢٠}:

١. حالة عدم الاختلاف الجوهرى للعمل: في هذه الحالة، يمكن تعديل الاتفاق بشرط ألا يتغير العمل بشكل جوهري عن ما تم الاتفاق عليه، وذلك لحماية العامل من تعسف صاحب العمل الذي قد يستغل هذا التعديل لإجبار العامل على ترك العمل.

٢. حالة الضرورة والقوة القاهرة: هنا، تكون الظروف غير متوقعة ولا يمكن لصاحب العمل تجنبها، مما يتيح له تغيير طبيعة العمل أو موقعه، مع الالتزام بإعادته إلى الحالة المتفق عليها بمجرد زوال الظروف الطارئة.

ب - الالتزام بطاعة أوامر الرئيس (المستخدم): يستند هذا الالتزام إلى الاتفاق (العقد) ويعكس عنصر التبعية الذي يميز علاقة العمل عن العقود الأخرى. يتعين على العامل الامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل، بشرط أن تكون هذه الأوامر مشروعة ومذكورة في العقد. بمعنى آخر، يجب على العامل الالتزام بالأوامر التي لا تتعارض مع النظام العام والآداب العامة، كما أن التزامه مرتبط باحترام العقد والقوانين المعمول بها. ثانياً، أداء المهام بأمانة وثقة: يتعين على العامل تنفيذ المهام والواجبات الموكلة إليه وفقاً للوصف الوظيفي المحدد. يجب أن يكون العامل على دراية كاملة بمسؤولياته وأن يسعى لتحقيق الأهداف المحددة من قبل الإدارة^{٢١}.

١. الالتزام بأداء العمل بأمانة: يُشير هذا الالتزام إلى ضرورة أن يقوم الفرد بمهامه بحسن نية، مع الحفاظ على نزاهته. ويعتبر هذا الالتزام جوهرياً ولا يحتاج إلى ذكره صراحة في عقد العمل. في هذا السياق، يكون من الضروري أيضاً أن يحرص الموظف على حماية أدوات العمل ووسائله، لتجنب أي تلف قد يتسبب في المساءلة عن التقصير.

٢. الالتزام بالسرية: بموجب هذا الشرط، يلزم الموظف بعدم إفشاء أسرار عمله، بحيث لا يمكن للغرباء الاطلاع عليها، خاصة تلك المتعلقة بالتقنيات والأساليب الإنتاجية، والمعلومات الواردة في الوثائق الداخلية الخاصة بالجهة الموظفة. لا يُسمح بالكشف عن هذه الأسرار إلا إذا كان ذلك مطلوباً بموجب القانون أو بقرار من السلطات المختصة. يُعتبر هذا الالتزام بالغ الأهمية، حيث إن أي تسريب من قبل الآخرين قد يؤدي إلى خسائر جسيمة لصاحب العمل، ويمتد تأثيره حتى بعد انتهاء علاقة العمل.

٣. الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل: يُسند للموظف التزام بعدم الانخراط في أي علاقات عمل مشابهة أو إنشاء مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع شركات أو مؤسسات تنافسية، إلا إذا كان هناك اتفاق مسبق مع صاحب العمل يسمح بذلك. حتى في هذه الحالة، يجب على الموظف الامتناع عن أي منافسة غير مشروعة أو غير نزيهة. فالمنافسة غير المشروعة تعني التصرف بسوء نية للإضرار بصاحب العمل، بينما المنافسة غير النزيهة تشمل إفشاء الأسرار، مما قد يؤدي إلى تضرر المشروع. كما لا يُمكن للموظف حث زملائه على ترك العمل للانضمام إلى مشروعه الخاص الذي أطلقه بعد اكتسابه الخبرة أو تسليم معلومات لمؤسسة أخرى، مما قد يُسبب خسائر لصاحب العمل^{٢٢}.

٤. الالتزام بالوقت: يجب على العامل الالتزام بمواعيد العمل المحددة، سواء كانت هذه المواعيد تتعلق ببداية ونهاية الدوام أو بفترات الاستراحة. الالتزام بالوقت يعكس احترام العامل لجدول العمل ويساهم في تحسين الإنتاجية.

إلى جانب الالتزامات السابقة ينبغي على العامل الالتزام بما يلي^{٢٣}:

١. الجودة في العمل: يجب على العامل أن يسعى لتحقيق مستوى عالٍ من الجودة في أدائه. يتطلب ذلك الالتزام بالمعايير والإجراءات المتبعة في المؤسسة، مما يساهم في تحسين سمعة المؤسسة وزيادة رضا العملاء.

٢. التعاون مع الزملاء: يُعتبر التعاون مع الزملاء جزءاً أساسياً من واجب العامل. يجب أن يسعى العامل لبناء علاقات إيجابية مع زملائه، مما يسهل تبادل المعلومات ويساهم في تحقيق الأهداف المشتركة.
٣. احترام القوانين واللوائح: يجب على العامل الالتزام بالقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة، بما في ذلك سياسات السلامة والصحة المهنية. هذا الالتزام يحمي العامل ويضمن بيئة عمل آمنة.
٤. التطوير المهني: يُعتبر السعي نحو تطوير المهارات والمعرفة جزءاً من واجب العامل. يجب على العامل أن يكون مستعداً للتعليم والتكيف مع التغييرات في بيئة العمل، مما يعزز من فرصه في التقدم المهني.
٥. الإبلاغ عن المشكلات: يجب على العامل أن يكون مسؤولاً عن الإبلاغ عن أي مشكلات أو تحديات قد تواجهه أثناء أداء عمله. هذا الإبلاغ يساعد في معالجة المشكلات بشكل سريع وفعال.
٦. التحلي بالأخلاق المهنية: يتعين على العامل التحلي بالأخلاق المهنية، مثل النزاهة والاحترام والعدالة. هذه القيم تعزز من بيئة العمل الإيجابية وتساهم في بناء الثقة بين العامل وصاحب العمل^{٢٤}. بالتالي، يُعتبر واجب العامل في أداء العمل عنصراً حيوياً لضمان نجاح المؤسسة واستمراريتها. من خلال الالتزام بهذه الواجبات، يساهم العامل في تحقيق الأهداف المشتركة ويعزز من فرصه في النجاح والتقدم في مسيرته المهنية.

المطلب الثاني: واجب العامل في المحافظة على أدوات العمل

- يُعتبر واجب العامل في المحافظة على أدوات العمل من الجوانب الأساسية التي تساهم في تحقيق الكفاءة والإنتاجية في بيئة العمل. فالأدوات والمعدات المستخدمة في العمل ليست مجرد وسائل لأداء المهام^{٢٥}، بل هي استثمارات تحتاج إلى العناية والصيانة لضمان استمرارية العمل وجودته. وفيما يلي بعض النقاط الرئيسية المتعلقة بواجب العامل في المحافظة على أدوات العمل:
١. العناية بالأدوات: يجب على العامل أن يتحمل مسؤولية العناية بالأدوات والمعدات المستخدمة في عمله. يتضمن ذلك تنظيف الأدوات بعد الاستخدام، وتخزينها في الأماكن المخصصة لها، والتأكد من عدم تعرضها للتلف أو الضرر.
 ٢. التأكد من الصيانة الدورية: يتعين على العامل أن يكون على دراية بجدول الصيانة الدورية للأدوات والمعدات. يجب عليه الإبلاغ عن أي أعطال أو مشاكل قد تواجهه أثناء استخدام الأدوات، مما يساعد في تجنب تفاقم المشكلات وضمان عمل الأدوات بكفاءة.
 ٣. استخدام الأدوات بشكل صحيح: يجب على العامل استخدام الأدوات والمعدات وفقاً للتعليمات والإرشادات المحددة. الاستخدام غير الصحيح يمكن أن يؤدي إلى تلف الأدوات، بالإضافة إلى المخاطر المحتملة على سلامة العامل وزملائه.
 ٤. تجنب الإهمال: يُعتبر الإهمال في التعامل مع أدوات العمل من الأمور التي قد تؤدي إلى فقدانها أو تلفها. يجب على العامل أن يكون واعياً لأهمية الأدوات وأن يتجنب أي تصرفات قد تؤدي إلى الإضرار بها.
 ٥. التدريب والتطوير: يجب على العامل السعي للحصول على التدريب المناسب لاستخدام الأدوات والمعدات بشكل فعال. المعرفة الجيدة بكيفية التعامل مع الأدوات تساهم في تحسين الأداء وتجنب الحوادث.
 ٦. الإبلاغ عن النقص أو الحاجة للتجديد: في حال كان هناك نقص في الأدوات أو الحاجة إلى تجديدها، يجب على العامل الإبلاغ عن ذلك إلى الإدارة. هذا يساعد في ضمان توفر الأدوات اللازمة لأداء العمل بكفاءة.
 ٧. المشاركة في تحسين بيئة العمل: يمكن للعامل أن يساهم في تحسين بيئة العمل من خلال اقتراح طرق جديدة للحفاظ على الأدوات والمعدات، أو من خلال المشاركة في برامج الصيانة والتطوير.
 ٨. التحلي بالمسؤولية: يجب على العامل أن يتحلى بروح المسؤولية تجاه أدوات العمل، حيث أن المحافظة عليها تعكس التزامه تجاه المؤسسة وزملائه.

بالتالي، يُعتبر من الواجبات الأساسية على العامل الحفاظ على الآلات والأدوات التي تُسلم له لأداء عمله^{٢٦}. فالإسلام يولي أهمية كبيرة للأمانة، كما جاء في قول الرسول الكريم: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته"^{٢٧}... والخادم راعٍ في مال سيده ومسؤول عن رعيته". هذا الحديث يوضح بجلاء مسؤولية العامل أمام الله وأمام صاحب العمل في الحفاظ على ما هو في حوزته. وقد أشار القرآن الكريم إلى أهمية الأمانة في العمل، قال تعالى: "خيركم الأمين القوي"²⁸.

وأن واجب العامل في المحافظة على أدوات العمل جزءاً لا يتجزأ من نجاح المؤسسة واستمراريتها. من خلال الالتزام بهذه الواجبات، يساهم العامل في تحسين كفاءة العمل وتقليل التكاليف المرتبطة بالصيانة والاستبدال، مما يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويحقق الأهداف المشتركة.

تستعرض هذه الدراسة آثار عقود العمل المؤقتة في كل من العراق وإيران، مسلطة الضوء على التحديات والفرص التي تواجه العمالة المؤقتة في كلا البلدين. يظهر من خلال البحث أن هناك اختلافاً ملحوظاً في كيفية تعامل الأنظمة القانونية مع هذه العقود، مما يؤثر بصورة مباشرة على حقوق العمال وظروف عملهم. فرغم المساعي المبذولة في كل من العراق وإيران لتحسين أحوال العمالة المؤقتة، تظل هناك فجوات تحتاج إلى معالجة لتحسين فعالية التطبيق القانوني وضمان حقوق العمال.

التائج

١. الفجوات القانونية: هناك فجوات واضحة في التطبيق الفعلي للحقوق المقررة للعمال المؤقتين في العراق، مما يتطلب تحسين آليات الرقابة والمساءلة لتعزيز الحماية القانونية.
٢. الإطار القانوني في إيران: رغم وجود إطار قانوني واضح للعقود المؤقتة في إيران، يجب تجاوز التحديات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية، حيث لا يزال العديد من العمال يواجهون ظروفًا صعبة.
٣. عدم الاستقرار الوظيفي: تعاني العمالة المؤقتة في كلا البلدين من مشكلات تتعلق بعدم الاستقرار ومحدودية الحماية الاجتماعية، مما يؤثر سلباً على رفاهيتهم النفسية والمعيشية.
٤. الوعي الحقوقي: نقص الوعي بحقوق العمال وغياب برامج التثقيف القانونية للمستخدمين والعمال يؤثر سلباً على القدرة على المطالبة بالحقوق القانونية.

التوصيات

١. تعزيز الرقابة القانونية: يجب تعزيز آليات الرقابة والمساءلة على تطبيق القوانين المتعلقة بحقوق العمال المؤقتين، لضمان إنفاذ الحقوق كما وردت في النصوص القانونية.
 ٢. تطوير التشريعات: من الضروري مراجعة وتطوير التشريعات المتعلقة بعقود العمل المؤقتة في كل من العراق وإيران، لتلبية احتياجات عمالة اليوم وضمان حماية حقوقهم بشكل فعال.
 ٣. التوعية والتثقيف: تنفيذ برامج توعية وتثقيف للعمال وأصحاب العمل بشأن حقوق وظروف العمل، مما يساهم في بناء ثقافة احترام الحقوق الإنسانية.
 ٤. تحسين الحماية الاجتماعية: العمل على تعزيز نظم الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة، بما في ذلك توفير التغطية الصحية والمعاشات التقاعدية، لضمان قدرتهم على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية.
 ٥. مشاركة النقابات العمالية: تشجيع النقابات العمالية على لعب دور فعال في الدفاع عن حقوق العمال المؤقتين والمساهمة في تحسين ظروف العمل والمفاوضات مع أصحاب العمل بشأن التعاقدات المرنة.
- من خلال هذه التوصيات، يأمل البحث في الإسهام في تعزيز الممارسات القانونية التي تحمي حقوق العمال المؤقتين، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر عدلاً واستقراراً في العراق وإيران.

قائمة المراجع:

١. جمانة جاسم الأسدي، علي قاسم الحمداني، مبدأ التناسب في قانون العمل، مقالة متوفرة على الموقع التالي: <https://law.uokerbala.edu.iq/wp>
٢. ١ - د. علي حسين الجبلاوي حسين، التزام بأداء العمل في الفقه الإسلامي والقانون، جامعة الجزيرة، كلية القانون، مجلة القلزم للدراسات السياسية والقانونية، علمية دولية محكمة، العدد الأول، أكتوبر، ٢٠١٠،
٣. ١ - ديب محمد، الالتزام بعد المنافسة في علاقة العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، ٢٠١٢
٤. ١ - سعاد جديد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٧
٥. ١ - سعيد طربيت، النظام القانون لعقود العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، ٢٠١٢،
٦. ١ - سعيد طربيت، النظام القانون لعقود العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، ٢٠١٢

٧. ١ - عبد القادر الهلي، محاضرات في مقياس تشريعات العمل، السنة الثانية، علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد درايعة أدرار، ٢٠٢٢-٢٠٢٣.
٨. ١ - محمد عبد الاله، الرابطة الوظيفية بين قيامها واوضاعها، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠١٣.
٩. ١ - محمد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في ضوء مبادئ علم التنظيم، الإسكندرية، ١٩٧٧.
١٠. ١ - مصطفى مؤيد، أنواع الاجازات في القانون العراقي، مقالة منشورة على الموقع التالي: <https://muayadandassociates.com/>
١١. ١ - ملاوي إبراهيم دحدوح محمد، سلطة رب العمل في تعديل بنود بنود عقد العمل، منشورات رأس الخيل حسين، قسطنطينة، ٢٠١٤.
١٢. ١ - ملاوي إبراهيم دحدوح محمد، سلطة رب العمل في تعديل بنود بنود عقد العمل، مرجع سابق، ص ٩٤.
١٣. ١ - منا شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، ٢٠١٠، ص ٤٤.
١٤. ١ - وهيب سلامة، دروس في المبادئ الأساسية للوظيفة العامة والقرارات الإدارية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
١٥. ١ - وهيب سلامة، دروس في المبادئ الأساسية للوظيفة العامة والقرارات الإدارية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
١٦. ١ شاب توما منصور، شرح قانون العمل، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، ١٩٦٨.

هوامش البحث

- ١ - نجاة مومني، واقع العمل المؤقت في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق، ص ٣٤.
- ٢ - سعيد طربيت، النظام القانون لعقود العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، ٢٠١٢، ص ١١.
- ٣ - عبد القادر الهلي، محاضرات في مقياس تشريعات العمل، السنة الثانية، علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد درايعة أدرار، ٢٠٢٢-٢٠٢٣.
- ٤ - سعيد طربيت، النظام القانون لعقود العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، ٢٠١٢، ص ١١.
- ٥ - محمد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في ضوء مبادئ علم التنظيم، الإسكندرية، ١٩٧٧، ص ٣٨٦.
- ٦ - محمد عبد الاله، الرابطة الوظيفية بين قيامها واوضاعها، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠١٣، ص ١٣١.
- ٧ - انظر قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥.
- ٨ - جمانة جاسم الأسدي، علي قاسم الحمداني، مبدأ التناسب في قانون العمل، مقالة متوفرة على الموقع التالي: <https://law.uokerbala.edu.iq/w>
- ٩ - ملاوي إبراهيم دحدوح محمد، سلطة رب العمل في تعديل بنود بنود عقد العمل، منشورات رأس الخيل حسين، قسطنطينة، ٢٠١٤، ص ٩٤.
- ١٠ - انظر قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥.
- ١١ - جمانة جاسم الأسدي، علي قاسم الحمداني، مبدأ التناسب في قانون العمل، مقالة متوفرة على الموقع التالي: <https://law.uokerbala.edu.iq/wp>
- ١٢ - ملاوي إبراهيم دحدوح محمد، سلطة رب العمل في تعديل بنود بنود عقد العمل، مرجع سابق، ص ٩٤.
- ١٣ - جمانة جاسم الأسدي، علي قاسم الحمداني، مبدأ التناسب في قانون العمل، مقالة متوفرة على الموقع التالي: <https://law.uokerbala.edu.iq/wp>
- ١٤ - مصطفى مؤيد، أنواع الاجازات في القانون العراقي، مقالة منشورة على الموقع التالي: <https://muayadandassociates.com/>
- ١٥ - وهيب سلامة، دروس في المبادئ الأساسية للوظيفة العامة والقرارات الإدارية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٣٠.
- ١٦ - حكم مجلس الدولة العراقي رقم ١٩٣ ٢٠١٣ في ١٠/١٢/٢٠١٣، قرارات وفتاوي مجلس الدولة العراقي، ٢٠١٣، ص ٢١٣.
- ١٧ - وهيب سلامة، دروس في المبادئ الأساسية للوظيفة العامة والقرارات الإدارية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٣٠.
- ١٨ - مصطفى مؤيد، أنواع الاجازات في القانون العراقي، مقالة منشورة على الموقع التالي: <https://muayadandassociates.com/>
- ١٩ - نجاة مومني، واقع العمل المؤقت في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق، ص ٣٧.

- ٢٠ - منا شوق الرشيدى، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، ٢٠١٠، ص ٤٤.
- ٢١ - سعاد جديد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٧، ص ٢٣-٢٤.
- ٢٢ - ديب محمد، الالتزام بعد المنافسة في علاقة العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، ٢٠١٢، ص ١٧.
- ٢٣ - سعاد جديد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ٢٤.
- ٢٤ - محمد ديب، مرجع سابق، ص ١٧.
- ٢٥ - د. علي حسين الجيلاني حسين، التزام بأداء العمل في الفقه الإسلامي والقانون، جامعة الجزيرة، كلية القانون، مجلة القلم للدراسات السياسية والقانونية، علمية دولية محكمة، العدد الأول، أكتوبر، ٢٠١٠، ص ٢٧.
- ٢٦ شاب توما منصور، شرح قانون العمل، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، ١٩٦٨، ص ٣٦٤.
- ٢٧ - البخاري صحيح البخاري، تحقيق مصطفى البغا، دار ابن كثير، بيروت ١٩٥٢، كتاب الأحكام، باب اطيعوا الله والرسول وأولي الامر، رقم ٦٧١٩، ص ٢٦١١.
- 28 - سورة القصص.