

أحكام عمل المرأة الاجنبية في الخدمة المنزلية دراسة قانونية مقارنة

م. د . محمد جواد عبد الصمد احمد علي

كلية الكنوز الجامعة . محافظة البصرة

Mohamad59jawad@gmail.com

الملخص:

يهدف هذا البحث الى بيان احكام تشغيل المرآه الأجنبيّة في اعمال الخدمة المنزلية وفق قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ دراسة مقارنة مع القوانين العربية ذات الصلة بالموضوع حيث ان قانون العمل العراقي المذكور لم يتطرق الى هذا الموضوع بخصوص عمل المرأة الاجنبية في الخدمة المنزلية حيث يجب اضافة فقرات قانونية لغرض سد النقص الحاصل في القانون فيما يخص عمل المرأة الاجنبية في المنازل .
الكلمات المفتاحية: (أحكام عمل المرأة الأجنبية، الخدمة المنزلية).

The provisions of foreign women's work in domestic service, a comparative legal study

Dr. Mohamed Jawad Abdel Samad Ahmed Ali

Al-Kunooze University College, Basra Governorate

Abstracts:

This research aims to explain the provisions for the employment of foreign women in domestic service work according to the Iraqi Labor Law No. 37 of 2015 in force, a comparative study with the relevant Arab laws, as the mentioned Iraqi labor law did not address this issue regarding the work of foreign women in domestic service, where it must Adding legal paragraphs for the purpose of filling the shortfall in the law with regard to the work of foreign women in homes.

Keywords: (Provisions on the work of foreign women, domestic service).

المقدمة:

إنّ موضوع العمالة المنزلية اصبحت مسألة تثير الاهتمام في عصرنا الحاضر وذلك لنمو هذه الظاهرة بشكل كبير في المجتمعات وبشكل خاص في المجتمعات العربية ذات الدخل العالي للأسرة

مثل المجتمعات الخليجية وقد أصبحت العمالة الأجنبية التي تعمل داخل الجمهورية العراقية وخصوصا عمال الخدمة في المنازل وان اغلب العاملين الأجانب في هذا المجال هم من العنصر النسوي وذلك نتيجة التطور في المجتمع العراقي بعد عام ٢٠٠٣ ونتيجة لهذا التطور في المجتمع وزج المرأة العراقية في ميدان العمل مما اضطر الى الحاجة الى جلب عمالة نسوية اجنبية لغرض ان تقوم مقام المرأة في الاعمال المنزلية ولرعايه الاطفال او الاعتناء بالمسنين وذلك لتخفيف العبأ عن المرأة العاملة وذلك من خلال قيام شركات خاصة باستقدام هكذا عمالة ونظرا لقصور قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) في تنظيم هكذا عماله فقد تم التطرق من خلال البحث الى إيجاد صيغه قانون خاص ينظم مثل هكذا عمالة او إضافة بعض النصوص الى قانون العمل الحالي لغرض تغطية النةاقص الموجوده في قانون العمل الحالي لما لهذه الشريحة من اهميه في المجتمع وذلك من خلال تربيته الاطفال و نشا جيل يتتقف بثقافه هؤلاء العاملات الاجنبيات .

مشكلة البحث :ان البحث المذكور يتطرق بصورة مباشرة على عمل المرأة في الخدمة المنزلية حيث لم نجد ما يشير في قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) الى عمل عمال الخدمة المنزلية وخصوصا عمل المرأة وبعد التطور الحاصل في المجتمع العراقي بعد عام ٢٠٠٣ وازدياد القدرة الشرائية للمجتمع العراقي ودخول المرأة في الاسرة في خضم العمل ولذلك دعت الحاجة الى جلب امرأة عاملة تقوم مقام ربة الاسرة في الاعتناء بمتطلبات الاسرة من القيام بأعمال البيت من التنظيف والطبخ والعناية بالأطفال وهنا دعت الحاجة الى ايجاد نظام قانوني ينظم عمل هؤلاء العاملين في داخل الأسرة ولم نجد في قانون العمل العراقي المذكور أعلاه سوى تنظيم عمل المرأة بشكل عام وبما ان اغلب العاملين في هذا المجال هم من العماله النسويه ومن الاجانب على وجه الخصوص واغلب العاملين من النساء في هذا المجال هم من الأجانب من دول اجنبية كجنوب شرق اسيا او دول من افريقيا فلزما علينا ان نجد نصوص قانونيه تعالج عمل المرأة الأجنبية في هذا الخصوص وانما قانون العمل المذكور جاء مطلقا في تنظيم عمل الأجانب فبذلك نحتاج الى نصوص قانونية جديده يتم من خلالها تنظيم عمل هذه الفئة من العاملين وذلك للحاجة الماسة الى خدماتهم بالرغم من ان بعض الدول التي فيها عمالة من هذا النوع قد شرعت قوانين خاصة لتنظيم هكذا عمالة كالقانون القطري والكويتي والاماراتي وكذلك اهتمام المجتمع الدولي بهؤلاء العاملين من خلال منظمه العمل الدولية

وذلك بعقد معاهدات واتفاقيات بهذا الخصوص لتنظيم عملهم ولذلك تم عمل مقارنة مع تلك القوانين للوصول الى صيغة تفيد السلطة التشريعية بإصدار نصوص خاصه بعمل هؤلاء العاملين من حيث ساعات العمل والرقابة والتفتيش وغيرها من الأمور التنظيمية الأخرى .

كلمات المفتاحية: (قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، عمل المرأة الاجنبية ، الخدمة المنزلية)

المبحث الاول عمل الخدمة المنزلية

تعريف العامل المنزلي .

ان القانون العراقي لم يعرف العامل المنزلي بشكل صريح ولكنه عرف العامل بشكل مطلق وفق قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وفق المادة أولاً سادساً "العامل كل شخص طبيعي اكان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه وارشاف صاحب العمل تحت ادارته سواء كان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي صريح ام ضمني او على سبيل الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر أي كان نوعه بموجب هذا القانون ومن خلال التعريف المذكور نجد ان المشرع العراقي قد عرف العامل بشكل مطلق ولم ينص صراحة على عمال الخدمة المنزلية لما لهم خصوصيه في العمل فقد عرفتهم بعض القوانين العربية بشكل صريح مثل ما عرفه القانون الكويتي وفق قانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شان العمالة المنزلية وفق المادة الأولى :

١ العامل المنزلي كل ذكر او انثى يكلف بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة وماقي حكمها "لحساب الافراد وذلك بموجب عقد مكتوب" وقد عرف القانون القطري بموجب القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ الخاص بشأن المستخدمين في المنازل وفق المادة (١) من القانون المذكور المستخدم الشخص الطبيعي الذي يؤدي الاعمال المنزلية تحت ادارته صاحب العمل وارشافه مقابل اجر كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمه "وقد عرف" القانون السعودي عامل الخدمة بموجب لائحة العمالة المنزلية وعامل الخدمة المنزلية كل شخص ذي صفة طبيعية يؤدي خدمه منزليه مباشره او غير مباشره الى صاحب العمل او أي فرد من افراد اسرته ويكون اثناء أدائه الخدمة تحت توجيه وارشاف صاحب العمل "في حين تناولت المادة (١١) من الاتفاقية الدولية رقم "١٧٧" والتوصية الدولية رقم ط ١٨٤" في الدورة (٩٦/٨٣) تحديد مفهوم العمال في المنازل عندما اشارت الى ان العمل في المنزل يقصد به . عمل يؤديه شخص يشار اليه باسم العامل في المنزل

١: في منزله او في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل صاحب العمل
٢: مقابل اجر .

٣: ويؤدي الى ناتج او خدمه وفقا لمواصفات صاحب العمل وبصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد او سائر المدخلات الأخرى مالم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى القوانين او اللوائح الوطنية او احكام المحاكم وهنا نلاحظ في انحسار المعيار في اعتبار العامل خادما إذا كان عمله خلاف مكان عمل رب العمل ومن خلال ما ورد من التعاريف المذكورة في القوانين أعلاه نجد ان بعض التشريعات العربية قد عرفت عامل الخدمة المنزلية بشكل صريح ومباشر عكس " قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ " بحيث عرف العامل بشكل عام ونحن نرى ان القانون العراقي قد كان قاصرا من هذا الجانب لكون عامل الخدمة المنزلية يتمتع بخصوصية أكثر من العامل العادي في التزاماته وعلاقات العمل والبيئة التي يعمل بها وسوف نتطرق بشكل مفصل في البحث حول هذا الموضوع .
المطلب الاول عقد الخدمة المنزلية .

أطراف عقد عمل الخدمة المنزلية

ان العلاقة العقدية في عقود عمل الخدمه المنزليه تتكون من عقد ثنائي الاطراف يجمع بين المراه التي تعمل في الخدمه المنزليه والتي تسمى الخادمه وبين صاحب العمل والذي يسمى المخدم وعاده مايكون عقدا بسيطا بدون اي صيغه محده او شكل محدد

والثاني هو عقد ثلاثي الاطراف يجمه بين المراه العامله بالمنزل (الخادمه) وبين صاحب العمل وهو (المخدم) ومكتب من مكاتب الاستقدام او شركه معينه مختصه باستقدام العاملين ويتضح من ذلك ان عقد الخدمه المنزليه هو من ثلاثه اطراف هم:-

١: عامل الخدمة المنزلية

"كل شخص طبيعي كان ذكر او انثى يعمل في بيئه منزليه كالخادم او الخادمة او المربية او الحارس او البستاني ويعمل بعقد "
٢: صاحب العمل .

"الشخص الطبيعي الذي يلتحق العامل المنزلي بالعمل لديه بموجب عقد مع عامل الخدمة

ويجب ان يكون صاحب العمل شخص طبيعي في عقود عمل الخدمة المنزلية ولذلك غير متصور ان يكون صاحب العمل شخص معنوي وذلك لان الشخص المعنوي ليس لديه منزل ليتعاقد مع عامل الخدمة المنزلية بينما" قانون العمل العراقي " رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وفق المادة ثامنا "بان يكون صاحب العمل (كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او أكثر لقاء اجر أي كان نوعه)ومن هنا نجد ان قانون العمل العراقي(٣٧ لسنة ٢٠١٥) قد جاء بالمطلق لتعريف صاحب العمل وليس بالخصوص بما يتنافى مع ما موجود في الواقع حيث ان صاحب العمل في عقد عمل خدمه المنزل لا يمكن ان يصح رب العمل شخصيه معنويه لعدم توفر منزل للشخصية المعنوية ومن هنا نجد وجود قصور في قانون العمل العراقي بهذا الخصوص .

٣: مكتب الاستقدام وهي مكتب او شركه مختصه بتوفير الايدي العامله الاجنبيه للعمل في المنازل او اية اعمال اخرى .

المطلب الثاني التزامات طرفي عقد الخدمة المنزلية .

مفهوم العمل في المنازل .

١: ان يعمل العامل في خدمه صاحب المنزل

ويقصد بالعاملين في المنازل العمال الذين يعملون في اعمال بسيطة ومتواضعة تحتاجها العائلة في البيت كالتباخ او البستاني او السائق او المنظفة او لحارس او ايه اعمال أخرى لا تتطلب مجهودا ذهنيا من العامل كما ان هذه الاعمال لا تتطلب من العامل درجه علميه معينه او مؤهلات عالية لأداء العمل

٢: ان يكون العمل بصفه مستمرة . ويقصد بالعمل المستمر هو العمل بصفه دائمة لدى صاحب المنزل وليس العمل بصفه عرضيه او العمل بصوره منقطعة او جزئية وقد عرف) قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في المادة رقم (٣٨ثانيا) لا يجوز تحديد مده للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة)

ثالثا: ان يكون العمل من الاعمال المنزلية .

ان المعيار الذي يمكن الاعتماد عليه في وصف العمل من الاعمال المنزلية هو ان يكون العمل متعلق بالأداء الطبيعي للأسرة والتي يمكن ان يؤديها افراد الأسرة بأنفسهم كأعمال التنظيف والطبخ

وكي الملابس وغيرها من الاعمال التي يمكن عملها من خلال افراد الأسرة وتطبيقا لمعيار العمل الطبيعي للأسرة فهنا لا يمكن ان يكون صاحب العمل شخصا معنويا وقد غفل المشرع العراقي هذه الصفة عن رب العمل بحيث اعتبر صاحب العمل وفق المادة (ثامنا) من (قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥ صاحب العمل كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر أي كان نوعه) وهذا مخالف لماجا في قوانين العمل لبعض الدول العربية كقانون العمل الأردني الفقرة ب من المادة ٣ من قانون العمل الأردني لسنة ١٩٩٦ والذي عرف صاحب المنزل كل شخص طبيعي يستخدم عاملا في منزله "

رابعا: ان تودى الخدمة في حدود المنزل وملحقاته

وبموجب هذا الشرط يجب ان يكون المنزل وملحقاته هو مكان العمل الرئيسي لعمال المنازل حيث يقوم العامل المنزلي بتأدية العمل لصالح شاغلي المنزل وسائر المقيمين فيه دون ان يمتد الى خارج

حدود المنزل كمنازل الأقارب والأصدقاء

المبحث الثاني حقوق عمال الخدمة المنزلية

حقوق والتزامات عمال المنازل

ان عقد العمل المنزلي كسائر العقود تترتب عليها حقوق والتزامات بين طرفي العقد

المطلب الاول : التزامات عامل الخدمة المنزلية : بما ان عمال الخدمة المنزلية هم يعملون في بيئة منزلية كالخادم او الحارس او البستاني او غيرها من الاعمال المنزلية فنحن هنا امام عقد عمل فردي فيكون التزامات العامل وفق ضوابط عقد العمل الفردي وذلك حسب ما نص عليه قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) فيما يخص التزامات العامل وهي وفق ما جاء في الفقرة

"٤٢ ثانيا

أ - ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وامانة طبقا لعقد العمل واحكام هذا القانون والتعليمات الصادرة لتنفيذه، وأنظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل، وان يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون"

ان الفقرة المذكورة في قانون (٣٧ لسنة ٢٠١٥) نصت بشكل مطلق على التزامات العامل في المنزل او المنشأة وذكرت ان يبذل العامل في عمله عناية الشخص بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون

"ب: الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعه في عهده "

"ج: عدم افشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله:"

"ح: عدم التمارض بقصد التخلص من العمل "

"ط: عدم استقبال أي شخص في مكان العمل الا بموافقة صاحب العمل"

ان النصوص المذكورة في المادة أعلاه تنطبق على عامل الخدمة المنزلية لكون عامل الخدمة المنزلية يشتغل في محيط عائلي لكونه باتصال مباشر مع الاسرة وذلك بحكم عملهم

وقد جاء القانون القطري "رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ في المادة ١١ منه "

١: "احترام قوانين الدولة وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وقيمها الدينية والأخلاقية"

حيث لم نجد نص مماثل في قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) حيث اوجب القانون العراقي بشكل عام على الأشخاص احترام القوانين المتبعة في العراق بغض النظر عن جنسية الشخص الموجود داخل البلد وفي حالة مخالفته القوانين يخضع الى عقوبة وفق قانون العقوبات العراقي (رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩)

وقد ورد بقانون الاتحادي لدولة الامارات المتحدة رقم "٩ لسنة ٢٠٢٢ بشأن عمال الخدمة المساعدة في باب التزامات العامل المساعد فقرة ٧ تقديم العون والمساعدة اللازمة في حالات الكوارث والاطار التي تهدد مكان العمل او سلامة الموجودين فيه"

ومن خلال دراستنا لقانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) لم نجد أي نص صريح يلزم عامل الخدمة المنزلية بمثل هذا الالتزام وخصوصا نرى ان اغلب عمال الخدمة المنزلية هم من النساء حيث يصعب عليهم أداء مثل هذه الخدمات في حالات الكوارث والطوارئ واعتقد ان المشرع العراقي كان موفقا في عدم ادراج هكذا نص ضمن جنباوته

المطلب الثاني: حقوق عمال الخدمة المنزلية

أولا: الاجر : يعتبر الاجر في عقد الخدمة المنزلية عنصرا جوهريا في عقد العمل كما جاء في " المادة

٥٣ ثالثا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

دفع الأجرور عند نهاية الأسبوع إذا كان الدفع أسبوعيا وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهريا في مكان العمل أو أقرب مكان اليه على ان يكون اقصى حد لتأخير دفع الأجرور مده أقصاها ٥ أيام" وقد قرر المشرع العراقي ان تدفع الأجرور للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل وذلك وفق (المادة ٥٣ أولا) (تدفع الأجرور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل .

ثانيا : يلتزم صاحب العمل منح العامل الأجنبي الذي تم استقدمه الى العراق على نفقته تذكره سفر الى البلد الذي استقدمه منها ما لم يكون قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مده العقد لسبب غير مشروع وذلك وفق ما جاء في المادة (٣٢اولا) من قانون العمل العراقي (٣٧ لسنة ٢٠١٥ "

"ثالثا؛ يتحمل صاحب العمل عند وفاه العامل الأجنبي تجهيز ونقل جثمان العامل الأجنبي الى موطنه الأصلي او محل اقامته إذا طلب ذووه ذلك) وهو ما جاء بالمادة (٣٢ ثانيا) من القانون المذكور "

"رابعا :ساعات العمل بالنسبة لعمال الخدمة المنزلية ان قانون العمل العراقي (رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وفي المادة (٦٧ أولا) قد حدد ساعات العمل بالنسبة للعاملين بشكل عام ب(٨)ساعات عمل يوميا او ب(٤٨)ساعة عمل أسبوعيا ولا تدخل فترات الراحة وتناول الطعام خلال فتره العمل "ولكن من الناحية العملية لا يمكن تطبيق هذا النص على عمال الخدمة المنزلية لان عدد ساعات العمل غير محدد بوقت معين حيث ان العامل يعمل في جو اسري يعتمد بشكل مباشر على ما تقوم عليه الأسرة من عادات وتقاليد من حيث البدء في العمل حيث ان بدء العمل يختلف من اسره الى أخرى فبعض الاسر ممكن ان ينهض افرادها مبكرا استنادا الى التزاماتهم بالدوام او بعوامل أخرى وهناك بعض الاسر ممكن ان تنهض متأخرة مما يصعب تحديد ساعات العمل بالنسبة لعمال الخدمة المنزلية

خامسا : استنادا الى المادة (١٧٤اولا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

(١)يتمتع العمال باستراحة في أيام الأعياد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها اجرا كاملا" ولكن عمال الخدمة المنزلية لا يمكن تطبيق هذه الفقرة من القانون لان العمل في المنزل يختلف عن العمل في المصانع او المحلات التجارية حيث ان العمل في المنزل يكون اكثر تكثيفا في أيام العطل والاعیاد عن باقي أيام الأسبوع الاعتيادية لما لهذه الأيام خصوصيه لدى المجتمع العراقي من ناحيه الزيارات التي يقوم بها الاهل او الأصدقاء في هذه الأيام ولكن ممكن ان يعطى عامل

الخدمة المنزلية يوم استراحة بدلا عن أيام العطل والمناسبات واعتقد هذا من غير المتصور في عمال الخدمة المنزلية وذلك لغياب الرقابة والتفتيش وصعوبة مراقبة العمال والتفتيش عليهم لكونهم يعملون في بيئة اسرية لا يستطيع احد الدخول الى المنزل لغرض التفتيش الى بعد الحصول على اذن قضائي بذلك وهذا غير متصور في الظروف الطبيعية لكون المنازل لها حرمة خاصة في ظل القانون العراقي والدستور وفق المادة (٧ اثنان) من (دستور العراقي لعام ٢٠٠٥ حيث نصت المادة أعلاه حرمة المساكن مصنونه ولا يجوز دخولها او تفتيشها او التعرض لها الا بقرار قضائي) ووفقا للقانون ولكن المشرع العراقي سمح لضابط الاقامة وفق قانون أقامه الأجانب رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٧ وفق المادة (٤٩) منه والتي تنص لضابط الاقامة حق الدخول في أماكن تواجد الأجانب داخل الأراضي العراقية وفي أي واسطه نقل سواء كانت بريه او جويه او بحريه لغرض تنفيذ احكام هذا القانون) وهنا نجد ان المشرع العراقي قد سمح لضابط الاقامة بالتفتيش على الأجانب المتواجدين داخل الأراضي العراقية بخصوص دخولهم الى البلاد بصورة مشروعه من عدمها والاستفسار عن مده اقامتهم في العراق وكذلك المادة (٢٥) من القانون المذكور قد اعطى صلاحية لوزارة الداخلية بالقيام بحملات تفتيشيه للتأكد من عدم مخالفه القوانين او القرارات واتباع الإجراءات القانونية المقررة للتفتيش ولضبط المخالفين من الفئات التالية :

- أولا: المتسللين ومن يقومون بتهريبهم ومساعدتهم للدخول الى الأراضي العراقية والبقاء فيها "
- ثانيا: من يقومون بتشغيل غير مكفولهم "
- ثالثا: من لا يقوم بتشغيل مكفولهم ويتركونهم للعمل لدى الغير "
- رابعا: المكفولين الهاربين من كفلائهم والذين يعملون لدى الغير "
- خامسا: مرتكبي أي مخالفه أخرى "

ومن خلال النص المذكور نجد ان المشرع العراقي قد اعطى صلاحية لوزارة الداخلية التفتيش على العمالة الاجنبية ومحاسبه مكفولهم عن المخالفات التي ترتكب بحق مكفولهم ولكن ما ورد في المادة (٢٥) خامسا من القانون المذكور هل تعطي صلاحية لضابط الاقامة ان يحاسب صاحب العمل عن الانتهاكات التي قد تحدث للعامل الأجنبي من زياده عدد ساعات العمل او الانتهاكات او الاخلال

بالتزامات عقد العمل من حيث الأجور او باقي الحقوق الأخرى المقررة للعامل في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

سادسا: يجب على صاحب العمل توفير مكان ملائم لسكن عامل الخدمة المنزلي حيث جاء في نص المادة (٩٢) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فقره أولا (على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل) وجاء هذا النص صريحا في عمل النساء حيث لم يفرض على صاحب العمل ان يوفر سكن لعمال الخدمة المنزلية من الرجال عكس ما جاء به قانون الخدمة المنزلية الكويتي رقم "٦٨ لسنة ٢٠١٥ المادة ١١ يلتزم صاحب العمل بتوفير سكن ملائم للعامل المنزلي تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة "

حيث لم نجد نص مماثل في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فيما يخص عمال الخدمة المنزلية من الرجال كالحارس او البستاني او غيرهما من عمل الرجل في اعمال الخدمة المنزلية وكذلك ما جاء بالقانون القطري رقم "١٥ لسنة ٢٠١٧ المادة ٧ منه أولا والتي تنص يلتزم صاحب العمل بما يأتي توفير المأكل والمسكن اللائق للمستخدم والرعاية الصحية الملائمة والادوية والمستلزمات الطبية حال مرضه او اصابته اثناء أداء العمل او بسببه وذلك دون الزام المستخدم باي أعباء ماله "حيث لم نجد في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ أي نص مماثل فيما يخص العمالة المنزلية لأنه لا يوجد أي فصل من فصول القانون المذكور أعلاه يخص العمالة المنزلية بالتحديد ووفق المادة "٤٢ من قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فقره د يجب توفير للعامل بيئة خالية من التحرش ووفق الفقرة

ح : العمل في ظروف امنه وبيئة عمل صحية " وقد منح القانون الكويتي في شأن العمالة المنزلية رقم (٦٨ لسنة ٢٠١٥ حقوقا إضافية ومنها وفق المادة ١٠ منه

"لا يجوز تكليف العامل المنزلي باي اعمال خطرة من شأنها ان تؤثر على صحته او تهين كرامته الإنسانية وتختص إدارة العمالة المنزلية بالتصرف بالادعاءات الناشئة لهذا السبب "

وقد جاء في المادة "١٢ من القانون المذكور يحظر على صاحب العمل الاحتفاظ باي مستندات او وثائق اثبات شخصيه للعامل المنزلي لديه مثل جواز السفر او البطاقة المدنية الا بناء على موافقة العامل المنزلي"

"وقد جاء في القانون المذكور في المادة (٢٣) منه تخصص مكافأة نهاية خدمة للعامل المنزلي بعد إتمام مدة العقد تعادل اجر شهر واحد عن كل سنة"

وهنا نجد ان القانون الكويتي كان قد منح حقوقا إضافية للعمال المنزلية وذلك تثمينا لجهودهم المبذولة في خدمة الاسرة حيث لم نجد ما يشير في قانون العمل العراقي الى ذلك حيث ساوى عامل الخدمة المنزلية مع أي عامل اخر وطبق عليه قانون العمل رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) فيما يخص العمالة المحلية او العمالة الأجنبية

المبحث الثالث: المنازعات التي تنشأ بين أطراف عقد الخدمة المنزلية .

ان قانون العمل العراقي رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) النافذ قد أحال المنازعات التي قد تنشأ بين اطراف عقد الخدمة المنزلية الى محكمة العمل باعتباره عقد عمل فردي وهنا نرى ان قانون العمل العراقي النافذ كان غير موفق في كفييه إيجاد حل لهذه الإشكالية لكون كيف يلجا عامل الخدمة المنزلية الى والقضاء ويقدم شكوى على صاحب المنزل وهو يسكن لديه في المنزل وتحت رعايته مما يعرض عامل الخدمة الى الطرد من المنزل وعدم وجود مأوى لديه وخصوصا اذا كانت العاملة امرأة مما تضطر الى مغادرة المنزل والسكن في مكان اخر لحين البت في النزاع اما القوانين العربية المقارنة فقد لجأت هذه الدول من خلال قوانينها الخاصة في تنظيم عمل العمالة المنزلية فقد جاء في القانون الاماراتي وفق ما جاء بمرسوم اتحادي رقم (٩ لسنة ٢٠٢٢ في باب تسوية المنازعات في حال أي نزاع بين العامل او صاحب العمل يكون لأي منهما خيار التقدم بشكوى عمالية لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين ستحاول الوزارة بدورها النظر في الشكوى المقدمة وحلها في غضون أسبوعين وفي حال تعذر ذلك تحيل الوزارة المسألة الى المحكمة المختصة مصحوبة بتوصية الوزارة وقد جاء في قانون رقم "٦٨ لسنة ٢٠١٥ الكويتي في شأن العمالة المنزلية فيما يخص حل النزاع الحاصل بين عامل الخدمة المنزلية وبين صاحب العمل وفق ما جاء بالمادة ٣١ المنازعات التي تنشأ بين اطراف العقد ينعقد الاختصاص فيها لإدارة العمالة المنزلية لتسوية النزاع وفق الإجراءات التي تبناها اللائحة الصادرة بهذا

الشأن وفي حال تعذر التسوية يحال النزاع الى المحكمة المختصة " ووفق ما جاء في الفقرة"٣٢ من القانون المذكور في حالة التوصل الى تسوية النزاع بين صاحب العمل والعمال المنزلي يلزم افرأغه في عقد مكتوب وتودع صورة منه بملف العامل المنزلي لدى مكتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية " وهنا نرى ان القوانين العربية المقارنة قد فعلت حسنا عند إيجاد طريق اولي لحل النزاع الذي يحدث بين أطراف عقد العمالة المنزلية قبل اللجوء الى المحاكم المختصة لكون اللجوء الى المحكمة من بداية النزاع يحدث فجوة بين رب العمل والعمال ويتحول النزاع من نزاع عمل الى نزاع شخصي وهذا لا يخدم الطرفين وخاصة العامل لكونه الطرف الضعيف في عقد العمل بالرغم من الحماية القانونية التي يتمتع بها بموجب القانون وهنا نرى على المشرع العراقي ان يحذو حذو باقي القوانين المقارنة في إيجاد طريق اخر غير طريق محكمة العمل عند حدوث هكذا نزاعات ويجعل طريق القضاء هو اخر الطرق لحل الخلافات كما فعل في حل النزاعات في عقود العمل الجماعية كالتوفيق والتحكيم وأخيرا المحكمة المختصة .

المطلب الاول :حقوق المرأة العاملة المنزلية وفقا لأحكام منظمة العمل الدولية
المعايير الدولية للعمل لصالح ما يقارب ١٠٠ مليون شخص في كافة المعمورة
قالت منظمة هيومن رايتس ووتش ان تبني منظمة العمل الدولية في (١٦ حزيران ٢٠١١) اتفاقه جديده هي الأولى من نوعها رقم (١٨٩ لسنة ٢٠١١) بعدة تدابير حماية للعمال المنزلية وذلك من شأنه حماية ملايين الأشخاص كانت حقوقهم الأساسية لا تتمتع بضمانات وبذلك قامت الحكومات والنقابات ومنظمات أصحاب العمل التي تشكل في اغلبها منظمة العمل الدولية ومن العناصر الأساسية في هذه المعاهدة مطالبة الحكومات بمد عملات المنازل بتدابير حماية مساوية لتلك المقدمة للعمال الاخرين بما في ذلك ساعات العمل والحد الأدنى للأجور والتعويض عن ساعات العمل الإضافية وفترات الراحة اليومية والاسبوعية والتأمين الصحي وواجه حماية المرأة العاملة اثناء الوضع والحمل وان المعايير الجديدة أيضا تلزم الحكومات بحماية عملات المنازل من العنف والانتهاكات الجسدية وضمان المراقبة الفعالة وتطبيق القانون وقد يشكل المهاجرون نسبة متزايدة في موضوع العمالة المنزلية في الدول الغربية وان مكتسباتهن تشكل نسبة كبيرة من التحويلات النقدية ترسل الى

البلدان النامية التي قدموا منها وكثيرا ما يتعرضن هؤلاء العاملات المهاجرات الى خطر من الاستغلال بسبب السياسات الدولية حيث جاء في المادة "١٠ من الاتفاقية المذكورة

١: تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي الى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموما فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والاسبوعية والاجازة السنوية مدفوعة الاجر وفقا للقوانين واللوائح الوطنية او الاتفاقات الجماعية مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي "

٢: تكون فترة الراحة الاسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة "

٣: تعتبر الفقرات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحرارا في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويقون رهن إشارة الاسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة ؛ كساعات عمل الى المدى الذي تحدده القوانين او اللوائح الوطنية او الاتفاقات الجماعية او أي وسيلة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية "وكما جاء في "المادة ١٥ من الاتفاقية المذكورة فقرة ب :تضمن وجود اليات واجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص ادعاءات الاساءات والممارسات الاحتمالية المتعلقة بأنشطة وكالات الاستقدام الخاصة فيما يخص العمال المنزليين "

وكما جاء في المادة "١٦ من الاتفاقية المذكورة تتخذ كل دولة عضو وفقا للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية ،تدابير تضمن لجميع العمال المنزليين ،سواء شخصا او عن طريق ممثل لهم ،سبل الوصول الفعلية الى المحاكم او هيئات القضاء او اية اليات لتسوية المنازعات في ظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المتاحة للعمال عموما "وكما جاء في المادة "١٧ من الاتفاقية المذكورة .

١:تضع كل دولة عضو اليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول اليها لتقديم الشكاوى بهدف ضمان الامتثال للقوانين للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين "

٢: تضع كل دولة عضو وتنفذ تدابير لتفتيش العمل والانفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، ووفقا للقوانين واللوائح الوطنية "

٣: تحدد هذه التدابير بقدر ما يكون ذلك متماشيا مع القوانين واللوائح الوطنية الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول الى منزل الاسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة" المطلوب الثاني :موقف الدول العربية من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين .

ان الدول العربية لم تصادق على اتفاقيه منظمه العمل الدولية المرقمة (١٨٩ السنه ٢٠١١) حيث ان اغلب البلدان العربية لم تكن قد ادرجت العمالة المنزلية في قوانينها الوطنية وذلك لان احكام هذه الاتفاقيه المذكورة لا تتسجم مع الاوضاع المحلية ولا تتماشى مع الاعراف والتقاليد الاجتماعية المعروفة في هذه البلدان حيث ان الثقافة العربية والتقاليد والاعراف هي تقاليد معظمها نابع من الشريعة الاسلامية و الطبيعة للمجتمع الشرقي الذي تتمتع معظم الدول العربية به هي ان الثقافه للمجتمع الشرقي تختلف عن الثقافه في المجتمعات الغربية ولذلك تجد هذه الدول من غير المنطق ان تصادق على معاهدة تصطدم مع عاداتها وتقاليدها حيث ان الدول العربية من راي الخاص تتطلع الى رسم اتفاقيه تتبنى معايير دوليه تتسجم مع ثقافتها وعاداتها وتقاليدها وتحترم العمال المنزليه كعماله حقيقيه تتمتع بنفس الواجبات والحقوق بالنسبه للعمال العاديين ولكن انتشار ظاهره العمالة المنزلية في المنازل في معظم الدول العربية ومنها الدول الغنيه بالنفط وكذلك الجمهوريه العراقيه قد دخلت على خط هذه الدول نتيجة تحسن الوضع الاقتصادي للبلد لذا لزاما على هذه الدول ان تتحى منحى جديد وجدي لغرض تنظيم هذه العمالة بما يليق بها

المطلب الثالث : موقف بعض الدول العربية و الدول الخليجية من العمالة المنزلية

سوف نتكلم في بحثنا هذا حول موقف بعض الدول العربية من العمالة المنزلية حيث ان بعض الدول تستخدم عماله منزليه محليه وهناك دول تستخدم عماله منزليه اجنبيه ونرى هنالك اختلاف في تطبيق القوانين حيال هذه العمالة وسوف نأخذ على سبيل الحصر العمالة في اولاً في جمهوريه مصر العربية حيث تتميز العمالة المنزلية في الدولة المذكورة بانها عماله محليه حيث ان مصر لا تستقدم عماله اجنبيه من الخارج للعمل في المنازل حيث ان اغلب العاملات في المنازل هن عاملات مصريات ووفق المادة "٤/ب من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣" فانه لا تسري احكام هذا القانون على عمال الخدمة المنزلية وحيث يفه من النص المذكور استثناء الخادمة من تطبيق هذا القانون وقد قام المشرع المصري بتبرير هذا الاستثناء بموجب المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون "١٣٧ السنه ١٩٥٢" حيث ان طبيعة العمل الذي تؤديه المرأة العاملة في المنازل تختلف عن العمل الذي يؤديه الاخرون حيث يكون عملهم بشكل تماس مباشر مع من يعملون لديه حيث يمكنهم من الاطلاع على كافة التفاصيل التي تحدث داخل بيئة العمل وبالأخص البيوت

لذلك يتطلب وضع قانون خاص بعمل هذه الفئة ولكن لحد الان لم يصدر المشرع المصري هكذا قانون

اما في المملكة العربية السعودية فان الوضع مختلف عن جمهوريه مصر العربية حيث ان اغلب العمالة المنزلية هم من الاجانب ومن جنسيات مختلفة وكذلك قد استتنت المملكة العربية السعودية عمال الخدمة المنزلية من خلال الفقرة "الثانية من المادة السابعة من قانون العمل السعودي " عمال الخدمة المنزلة ومن في حكمهم من تطبيق احكام القانون حيث لم نجد اي حمايه قانونيه للعماله المنزلية في قانون العمل السعودي وهذا الامر يتطلب من المشرع السعودي ان يتلافى هذا النقص لكون توجد شريحة من العاملات في المنازل بشكل كبير في المملكة اما في دولة الكويت فان الامر مختلف فقد صدر قانون رقم "٦٨ لسنة ٢٠١٥" في شان العمالة المنزلية وقد حدد المشرع الكويتي قسم من الضوابط تتعين في كيفية استخدام الخادمت ومنعا لاستغلالهم ومن هذه الضوابط "اولا: شروط استخدام العمالة المنزلية

ا: ان يكون طالب الترخيص كويتي الجنسية وان يكون حسن السيرة والسلوك وغير محكوم عليه بعقوبة ب: ان لا يقل عمره عن ٣٠ عام ولا يزيد عن ٧٠ سنة

ج: ان يكون حاصلًا على الشهادة الثانوية

د: ان يقدم طالب الترخيص ضمان من احد البنوك المحلية "

ثانيا "عدم استخدام عماله منزليه يقل عمرها عن ٢١ سنة ولا تزيد عن ٦٠ سنة حيث ان المشرع الكويتي حدد العمر المذكور ليبين ان باستطاعة العامل ان يبرم عقد عمل الخدمة المنزلية ويكون كامل الأهلية .

ثالثا" حظر المشرع الكويتي على مكاتب استخدام القيام ببعض الاعمال وهو القيام بأعمال التمييز بين الخادمت وذلك منعا للتمييز العنصري العرقي او اللون او الجنس او الدين كما حظر المشرع ايضا على مكاتب الاستخدام الحصول على ايه عمولات او مصاريف مقابل حصول الخادمة على عمل وقد اصدر عدة عقوبات على مكاتب الاستخدام في حاله مخالفتهم هذه الفقرات كما يضمن مكتب الاستخدام استمراريه الخادمة في اداء العمل مده لا تقل عن ٦ اشهر حيث يتعين على مكتب الاستخدام عند انهاء عقد الخادمة ان يعيدها الى بلادها وارجاع المبالغ التي تقاضاها من صاحب العمل في حاله

وجود عائق يمنع الخادمة من القيام بعملها دون ان يكون لصاحب العمل يد في ذلك او اذا تبين ان الخادمة لا تستطيع القيام بعملها نتيجة اصابتها بأحد الامراض السارية او لديها اعاقه بدنيه صحيه او نفسيه تمنعها من مزاوله عملها

اما في الجمهورية العراقية لم نجد الى ما يشير الى وجود اي نص في قانون العمل يشير الى العمالة المنزلية بالرغم من تنامي هذه الظاهرة في المجتمع العراقي نتيجة ازدياد القدرة الاقتصادية للفرد العراقي بعد عام ٢٠٠٣ وانما اكتفى المشرع العراقي في قانون العمل العراقي بان عامل هذه الشريحة معاملة العامل الاجنبي في كفييه عمله وعدد ساعات عمله مع الفرق الكبير في بيئة العمل

المبحث الرابع: كيفية حل نزاعات العمل بالنسبة لعمال الخدمة المنزلية.

من المحتمل ان يحدث نزاع بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل وذلك نتيجة لعدم قيام العامل بواجباته بشكل امثل او عدم اطاعه اوامر صاحب العمل او نتيجة عدم رضا العامل عن المعاملة التي قد يتلقاها من قبل صاحب العمل او اي انتهاك لحقوق العامل من قبل صاحب العمل او احد افراد أسرته او نتيجة لما يحدث من تحرش بالعاملة لكونها تعيش في محيط اسري فهنا نحن امام نزاع عمل يجب على القانون ان يجد حلا لهذا النزاع وفق قانون يعطي الحق الى الطرف الذي وقع عليه الظلم ونعتقد ان الطرف الضعيف في هذه المعادلة الغير متكافئة هو عامل الخدمة المنزلية لذلك الزام علينا ايجاد سبيل لحل هذه الإشكالية وفق قوانين العمل النافذة ففي القانون الكويتي حيث جاءت المادة "٣١" من قانون العمالة المنزلية الكويتي المرقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ ان المنازعات التي تنشأ بين اطراف عقد العمالة المنزلية هي من اختصاص ادارة العمالة المنزلية وذلك لتسوية النزاع وفي حال تعذر ذلك يحال النزاع الى المحكمة المختصة وفي حالة التوصل الى تسوية النزاع بين العامل وصاحب العمل يتم ذلك الى افراغ ذلك في عقد مكتوب وتودع صورته منه بملف العامل لدى مكتب الاستقدام واداره العمالة المنزلية وفي حاله عدم انتهاء النزاع يقوم مدير ادارة العمالة المنزلية استصدار امر بتجديد اقامه العامل المنزلي بصفه مؤقتة لحين الفصل في النزاع واستلام العامل كافه مستحقاته وقد جاء في المادة "٣٥" من القانون المذكور بان جميع المنازعات التي لا يتم التوصل الى تسوية بشأنها يجوز لأطراف النزاع التوجه بشأنها الى المحكمة المدنية لنظرها امام الدائرة العمالية على وجهه الاستعجال اما في دوله قطر فان قطر قد اولت اهتماما كبيرا في موضوع حل نزاعات العمالة المنزلية فقد دخلت قطر في

برنامج تعاوني تقني مع منظمه العمل الدولية عام ٢٠١٧ وكان مدته ثلاث سنوات حيث ان هذا البرنامج قد عدل من وضع العمالة الوافدة الى دوله قطر بشكل كبير من خلال اجراء تعديلات كبيره عليه ومن اهم التعديلات هي ان العمال الوافدين يستطيعون انهاء عقود عملهم خلال فتره الاختبار وبعده طالما يخطرون اصحاب العمل خطيا خلال فتره محدده وقد جاء التعديل اللاحق حيث يحق لعاملات المنازل انهاء عقودهن بإشعار او بدون اشعار في حاله تعرضهن بإيذاء جسدي او تعرض صحتهن للخطر مع الاحتفاظ بحقهن في مكافئة نهاية الخدمة ولكن كل هذه الاجراءات من قبل الدولة لا تستطيع من الحد في ان تتعرض العاملات الى مضايقات او تحرش جنسي او غيرها من المضايقات من قبل اصحاب العمل لكونهم الطرف الضعيف في عقد العمل وثانيا هم في دوله اجنبيه عن بلادهم ولا يوجد قانون يستطيع حمايتهم من التعسف الذي يمارسه اصحاب العمل ضدهم وهناك امثله كثيره من هذه الاختراقات لايسع البحث لذكرها وهنا نود ان ننوه الى ان النظام القانوني في الدول التي فيها عماله منزليه كثيره تحتاج الى صياغه الى قانون خاص يستطيع حمايه طرفي العقد عامل الخدمة المنزلية او صاحب العمل اما في الجمهورية العراقية ونتيجة لنمو ظاهره العمالة المنزلية بشكل كبير وفتح قسم كبير من مكاتب استقدام العمالة الأجنبية وكذلك الشركات وبالأخص عمال الخدمة المنزلية والتي اغلبها من النساء من دول مختلفة ك" اثيوبيا او كينيا او بنغلادش او غيرها من البلدان التي تسمح لمواطنيها بالعمل خارج بلادهم كعماله منزليه " لم نجد ما يشير الى وجود قانون خاص بهذه الفئة من العمالة في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بل ادرج القانون المذكور هذه الفئة ضمن فئة العامل الاجنبي والشروط التي تنطبق على العامل الاجنبي بالرغم من اختلاف ظروف العمل والبيئة بينهما بشكل واسع وكذلك اختلاف البيئة وعدد ساعات العمل وغيرها وقد اورد في حاله وجود نزاع بين طرفي العقد يمكن للعامل الاجنبي اللجوء الى محكمه العمل للحصول على حقه من صاحب العمل فهنا نرى ان لجوء عامل الخدمة المنزلية للقضاء لغرض الحصول على حقه فيه غبن شديد له حيث ان عامل الخدمة يسكن في بيت صاحب العمل وعند اللجوء الى القضاء سوف يقوم صاحب البيت بإخراج العامل من بيته وهنا العامل يجد نفسه في الشارع ليس له مأوى او اي مكان يلجا اليه واعتقد ان هذا الاجراء ينافي قواعد العدالة او الانسانية.

الاستنتاجات: من خلال هذا البحث في خصوص العمالة المنزلية وجدنا عدة ثغرات في قوانين الدول العربية ومنها القانون العراقي في خصوص العمالة المنزلية حيث ان اغلب الدول العربية لا تهتم بهذه الفئة من العاملين بالرغم من تواجدهم بصورة كبيرة في هذه الدول وبالأخص في الدول الخليجية بشكل كبير جدا وقد تنامي تواجدهم ايضا بشكل ملحوظ في الجمهورية العراقية نتيجة لتغير الوضع الاقتصادي للبلد وظهور طبقة من الاثرياء بعد عام ٢٠٠٣ وتحسن الحالة الاقتصادية لفئة الموظفين في الدولة وذلك بازدياد رواتبهم بشكل ملحوظ عما كان سابقا في فترة الحصار الاقتصادي ما بين عام ١٩٩٠ ولغاية عام ٢٠٠٣ ونشاط التجارة ودخول المرأة في مجال العمل بشكل كبير مما اضطرت الاسر الى الحاجة الى العمالة المنزلية لسد النقص في اعمال الاسرة لعدم تقبل المرأة العراقية للعمل في هذه المهنة الى ما ندر منها مما اضطر الحاجه الى جلب عماله خارجيه بصفه خدم منازل من دول شتى منها اسبوية كالهند او بنجلادش او دول افريقية منها دوله اثيوبيا او كينيا و انتشار مكاتب استقدام تلك العمالة في معظم محافظات العراق مما اضطر الى الحاجه الى وجود نظام قانوني ينظم عمل هذه الفئة بشكل منتظم بالرغم من وجود قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والذي نظم عمل الاجانب ولكن هذه الفئة صحيح هم عماله اجنبيه ولكن ظروف عملهم وبيئه العمل تختلف عن باقي العمالة الاجنبية والتي تم التطرق اليها في هذا البحث وعليه سوف نورد جملة من المقترحات بخصوص هذا المجال .

المقترحات :

- ١: ان يتم اصدار قانون عمل خاص بهؤلاء الفئة من العاملين او ان يتم تعديل في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بوجود فصل خاص ينظم عمل هذه الفئة من العاملين
- ٢: ان تكون هناك رقابة وتفتيش على ما كتب استقدام العمالة الاجنبية بخصوص العمالة المنزلية وان يكون كفيل ضامن لكل عامل او عامله في مجال الخدمة المنزلية لكي نضمن حقوقهم .
- ٣: ان يتم العمل على ايجاد طرق بديله لحل النزاعات التي قد تحصل بين طرفي العقد الذي هو صاحب المنزل والعامل او العاملة المنزلية بدلا من اللجوء الى المحاكم المختصة لان اللجوء الى المحكمة المختصة في حل النزاع سوف يؤدي الى تعقيد الموقف بدلا من حل النزاع وذلك حسب راي الشخصي عند الذهاب الى المحكمة لحل النزاع سوف يتحول النزاع بين الاطراف من نزاع عمل الى

نزاع شخصي بالرغم من سكن العاملة لدى صاحب العمل مما يضطر صاحب العمل الى طرد العاملة من البيت واللجوء الى الشارع باعتبارها امراه اجنبية لا تستطيع السكن في مكان معين ولا تستطيع الصرف والانتظار لحين الانتهاء من الخصومة التي قد تستغرق وقت طويل لحل النزاع فالأجدي هو ايجاد طرق حلول سلميه كنقابه او منظمه تختص بحل هكذا منازعات وعلى وجه الاستعجال .

٤: انضمام العراق الى الاتفاقية الرقمة ١٨٩ لسنة ٢٠١١ لمنظمه العمل الدولية والخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين .

٥: التنسيق مع سفارات الدول التي تأتي العمالة من دولهم حتى يكونوا على علم بما يحدث لهم من حوادث او نزاعات ويتم التنسيق ومعالجه النزاعات بطريقه وديه دون الحصول على بعض التوترات الدبلوماسية بين هذه البلدان وجمهورية العراق كما حدث بين سفاره دوله الفلبين ودوله الكويت نتيجة سوء تصرف احد اصحاب العمل مع احدى العاملات الفلبينيات التي تعمل لديه

الخاتمة: في ختام البحث المذكور يجب ان يتم تسليط الضوء بشكل جدي لما يلعبه عمال المنازل دورا اساسيا في البيت من تنشآت الجيل خلال فتره نمو الطفل حيث ممكن ان يكتسب الطفل بعض عادات او تقاليد المربية ولكن من جانب اخر فهي تساعد ربه المنزل في القيام بأعمال المنزل الاخرى او بمساعدته المسنين على العيش بشكل سليم لذلك نرى لزاما على الدولة ان تعتني بهذه الفئة من العاملين لما لها من خصوصيه معينه في المجتمع واعطاء قدر كافي من الحقوق الممنوحة لهم وعدم اهمالهم لكونهم على تماس مباشر مع العائلة وايجاد توعيه ثقافيه للمجتمع من خلال ندوات او اصدارات اعلامية وعرف اصحاب العمل بما لهذه الفئة من العمالة من اهمية لكونها تعتبر احد افراد الاسرة نتيجة العيش ضمن نطاق الاسرة الواحدة والانتباه لما تحمل هذه العمالة من ثقافه ممكن ان تكون دخيله على مجتمعنا كالمثلية او ما شابه ذلك لكون هذه الثقافة ممكن ان تؤثر على شخصيه الطفل مستقبلا .

المصادر

١: دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ يوم ٢٨ كانون الاول من عام ٢٠٠٥ في جريدة الوقائع العراقية (العدد رقم ٤٠١٢) .

- ٢: قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يوم ٩/١١/٢٠١٥ عدد ٤٣٨٦ في جريدة الوقائع العراقية
- ٣: قانون اقامه الاجانب رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٧ منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٤٤٦٦ في 10-23-2017
- ٤: قانون العمل الكويتي رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في ٢٨ رمضان ١٤٣٦ هـ الموافق: ١٥ يوليو ٢٠١٥ م
- ٥: قانون العمل القطري رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ الجريدة الرسمية: العدد 9: نسخة الجريدة الرسمية تاريخ النشر 12/09/2017 الموافق ٢١/١٢/١٤٣٨ هجري
- ٦: الاتفاقية الدولية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ العشرين من حزيران عام ١٩٩٦
- ٧: التوصية الدولية رقم ١٨٤ لسنة ١٩٩٦ العشرين من حزيران عام ١٩٩٦
- ٨: قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ بتاريخ 04/16/1996
- ٩: قانون العمل الاماراتي رقم ٩ لسنة ٢٠٢٢ في ٢٠/١٢/٢٠٢٢ الجريدة الرسمية
- ١٠: اتفاقية العمل رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ - https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/WCMS_248875/lang-ar/index.htm
- ١١: قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في 7 أبريل 2003 في الجريدة الرسمية
- ١٢: نظام العمل السعودي رقم (م ٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هجرية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ الموافق ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٥