وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المستقبل

كلية القانون

التنظيم القانوني للعمل المرن في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)

بحث مقدم الى مجلس كلية القانون – جامعة المستقبل

كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون

اعداد

محمد ثجيل حمود كاظم

اشراف

د. علي جاسم

1446هـ 2025م

بسم الله الرحمن الرحيم

((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۚ أُحِلَّتْ لَكُم بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنتُمْ حُرُمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ))

صدق الله العلي العظيم

سورة المائدة: الآية 1

الأهـــــداء

أمي وأبي قطعتا القلب، أنتم الذين شددتم سواري نجاحي هذا، وأنتم الذين دفعتموني للأمام .وأنتم من تستحقون أن تكون على رأس قائمة الإهداء هذا ...

الى الزهور العبقة في هذه الحياة .. اخوتي

الى كل الاصدقاء والاحبة اهديهم هذه الثمرة بعد عطاء دام سنين طوال ..

الباحث

شكر وامتنان

إلى الدماء الزكية التي سالت وروت ارض الرافدين .. فلولا دمائكم لما وصلت الى هذا المشوار في الحياة .. فالكلمات هذه ماهية إلا شيء قليل لما قدمتوه لنا .. كل الشكر والعرفان لكم ..

إلى أستاذي الفاضل (د. علي جاسم) لما قدمه لي من ارشادات ونصائح لأنجاز هذا البحث ...

إلى الأيدي المعطاءة إلى من لم يدخروا جهداً في وصولي إلى من وصلت إليه. إلى أساتذتي في جامعة المستقبل ..

الباحث

المحتويات

الموضوع	الصفحة
المقدمة	**1**
اهمية البحث – مشكلة البحث – منهجية البحث – هيكلية البحث	**2**
المبحث الأول – ماهية العمل المرن	
المطلب الأول – تعريف المصطلحات	**5**
الفرع الأول – تعريف العمل المرن لغةً	**6**
الفرع الثاني – التعريف الأصطلاحي للعمل المرن	**7**
المطلب الثاني – التطور التاريخي للتنظيم القانوني للعمل المرن الفرع الاول - التطور التاريخي للتنظيم القانوني للعمل المرن	**10**
الفرع الثاني – مقارنه بين التشريع العراقي والتشريع الاردني	**12**
المبحث الثاني – الأساس القانوني لتنظيم العمل المرن والعقوبات القانونية	
المطلب الأول – الأساس القانوني لتظيم العمل المرن	**16**
المطلب الثاني – العقوبة والنصوص القانونية للعمل المرن	**17**
الخاتمة	**19**
المصادر	**20**

المقدمة

في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل عالمياً ومحلياً، أصبح العمل المرن أحد أهم الأدوات التي تعتمد عليها الشركات والعمال لتلبية احتياجاتهم المتغيرة. يُعتبر عقد العمل المرن الإطار القانوني الذي يُنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في هذا النوع من العمل، حيث يوفر مرونة في ساعات العمل، مكان الأداء، وحتى طبيعة المهام.

ونظراً لتعدد أدوات هذا القانون واستخدام جهة الإدارة لها في كثير من الأحيان، فقد أصبحت هناك حاجة ماسة لإضفاء رقابة المشروعية على هذه الأدوات، وبخاصة أن الاتجاه التقليدي لمجلس الدولة الفرنسي تمثل في عدم قبول الطعن بإلغاء أدوات القانون المرن لعدم تمتعها بطبيعة القرار الإداري ، أو لأنها لا تنطوي على أي الزام.

وتستلزم الصياغة الدقيقة للقاعدة القانونية أن تصدر هذه القاعدة في شكل أمر أو الزام وتتضمن إما حظر أو إباحة، وبالتالي فالقانون لا يصدر في شكل نصيحة، بل يجب أن يكون في إطار محدد وواضح، وقد وجدنا أن جهة الإدارة، من الممكن أن توجه السلوك باستخدام لغة (غير معيارية)، كأن توصي باتخاذ اجراء بدلاً من أن تأمر به، لذلك برز القانون المرن للتعبير عن هذا الأسلوب الأخير، والذي أدى إلى تغيير النظرة تجاه المعيارية ومصادر القانون.

أولاً – أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث بما يلي:

1- تسليط الضوء على نظام العمل المرن كونه مصطلح جديد نوعاً ما ويحتاج الى دراسة لبيان اوجه النقص أو القصور والمخاطر التي تعتريه.
2- بيان حقوق العامل في ظل نظام العمل المرن والحماية القانونية لكل طرف من أطراف عقد العمل المرن.

ثانياً – مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في بيان كفاية النصوص القانونية الناظمة لنظام العمل المرن ، بالأضافة الى بيان ما إذا كان هناك ثغرة في صدور قانون العمل المرن قبل النص تشريعياً في قانون العمل العراقي، وبيان أوجه القصور والنقص وهل النصوص القانونية في نظام العمل المرن كافية لكي تحمي كل طرف من أطراف العمل المرن.

ثالثاً – منهجية البحث

أعتمد الباحث على المنهج التحليلي المقارن، إذ يقوم على استعراض النصوص القانونية المقترحة لتنظيم العمل المرن وتحليلها تحليلاً وافياً ومقارنتها بأحكام عقد العمل التقليدي والقوانين المقارنة.

رابعاً – هيكلية البحث

يتناول البحث موضوع (التنظيم القانوني للعمل المرن في التشريع العراقي) في مبحثين، وكالآتي:

المبحث الأول – ماهية العمل المرن

المطلب الأول - تعريف المصطلحات

الفرع الأول - تعريف العمل المرن لغةً

الفرع الثاني - التعريف الأصطلاحي للعمل المرن

المطلب الثاني - التطور التاريخي للتنظيم القانوني للعمل المرن

الفرع الأول - التطور التاريخي للتنظيم القانوني للعمل المرن
الفرع الثاني - مقارنه بين التشريع العراقي والتشريع الاردني
المبحث الثاني – الأساس القانوني لتنظيم العمل المرن والعقوبة والقانونية
المطلب الأول – الأساس القانوني لتنظيم العمل المرن
المطلب الثاني – العقوبة القانونية في لعمل المرن

المبحث الاول

ماهية العمل المرن

المبحث الاول

ماهية العمل المرن

دفعت ضغوطات الحياة العمال للبحث عن أكثر من مصدر دخل، للتغلب عليها من خلال زيادة دخلهم وتحسينه، مما يجعلهم قادرين على مواجهة الأسعار المرتفعة، وتلبية أحتياجاتهم، تحت ضغط حاجة العمال ورغبة اصحاب الأعمال في تطوير نظام إدارة منشآتهم بما يخدم مصالحهم وجذب العمالة الماهرة للعمل في تلم المنشآت، فقد اتجهوا الى استخدام النظم الإدارية الجديدة من أجل تحقيق ذلك، ولكي نتعرف أكثر عن هذا الموضوع يجب علينا معرفة التعاريف اللغوية والأصطلاحية لها، وعليه فقد قسمنا هذا المطلب الى فرعين وهما كالتالي:

المطلب الأول

تعريف المصطلحات

تعتبر المرونة في عصرنا الحالي ضرورة حتمية لتكيف المؤسسات مع التغيرات الحاصلة في محيطها الداخلي كالخارجي، حيث تنوع التغيرات يجعلها أما مرونات بدلاً من مرونة واحدة ، هناك عدة مجالات للمرونة :تكنلوجية، إنتاجية، انتاجية ، سوق العمل، تسيير الموارد البشرية، يطلق على المرونة في مجال تسيير الموارد البشرية نظام العمل المرن، وعلى ضوء هذا سنقسم هذا المبحث الى مطلبين وكالآتي:

الفرع الأول

تعريف العمل المرن لغةً

يعتبر مفهوم العمل من حيث اللغة، هو ذلك العمل الذي يشغل الفرد، أو المهنة التي يعمل بها الإنسان بشكل عام، حيث إن أصل كلمة العمل يأتي من كلمة عامل، ولها الكثير من الكلمات الأخرى في اللغة العربية، والتي تأتي تحت نفس المعنى أو التي تكون تابعة لعائلة تلك الكلمة، فكلمة العمل الاسم مأخوذة من كلمة عمِل الفعل، والتي هي أصلها عامِل، ولها أيضاً تفرعات كثيرة مثل عملة، وكذلك كلمة العمالة، وهذا الأمر الذي يدل على أن مفهوم العمل في اللغة العربية هو تلك المهنة التي يعمل العامل بها، والتي يحصل منها خلالها على العملة، ويكون من ضمن مجموعة من العمالة، أي الذين يقومون بالأنشغال في مهنة ما، فيكون هذا هو عملهم الذين يعملون به، وهنا يمكن القول أنه أي نوع من العمل[1].

تذهب تعريفات معجمية مختلفة الى أعتبار العمل حركة إرادية أو غير إرادية تصدر عن جسم ما التعريف الفيزيائي للعمل، ويرتبط لفظ العمل غالباً بالكسب والحرفة والمهنة وكل نشاط جسدي تكون غايته الحصول على نتاج، فقد ورد في لسان العرب لأبن منظور[2] أن العمل هو المهنة والفعل، مِن عَمِلَ عَمَلاً والجمع أعمال، وأعمله واستعمله طلب إليه العمل، واعتمل أي عمل بنفسه وأعمل رأيه، والعملة أي العاملون بأيديهم، والعامل على الصدقة الذي يسعى إلى جمعها، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعة، وقد يطلق لفظ العمل على تصرفات وسلوك الإنسان، فيقال عَمل معروف أي تصرف معروف[3].

يُعرف العمل بأنه الفعل أو المهنة التي يقوم بها الفرد، وهو مشتق من الفعل (عَمِلَ)[4]، ويُجمع على (أعمال)، ويشير العمل الى أي نشاط يبذله الإنسان لتحقيق غاية معينة، سواء كانت مادية أو معنوية[5]، كما يطلق على الشخص الذي يقوم بالعمل (عامل)، وعلى الأجر الذي يتقاضاه (عِمالة)[6].

---

(1) https://www.brooonzyah.net

(2) محمد بن مكرم بن على أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 2003، ص345.

(3) باقر شريف القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، مطبعة النجف، النجف، 1962، ص40.

(4) محمد بن مكرم بن على أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، مادة (عمل) ج11، ط3، تحقيق: امين محمد عبد الوهاب ومحمد الصادق العبيدي، دار احياء التراث، بيروت، 1999، ص475.

(5) المصدر نفسه.

(6) المصدر نفسه.

أصل مادة (عمل) تدل على كل فعل يفعل[1]. ، قال الخليل: عمل عملًا فهو عاملٌ، واعتمل: عمل لنفسه[2]. والعمالة: أجر ما عمل. والمعاملة: مصدر من قولك: عاملته، وأنا أعامله معاملة. والعَمَلة: القوم يعملون بأيديهم ضروبًا من العمل، حفرًا، أو طيًا أو نحوه[3]
وعرفه الأزدي الفعل بقصد، وعَمِلَ عملاً : صنع ومهن[4].

الفرع الثاني

التعريف الأصطلاحي للعمل المرن

العمل المرن هو تلك الممارسات الشائعة التي تستخدمها المؤسسات على مستوى العالم استجابة للتحديات المختلفة الناتجة عن هذه التغييرات، وهي تلك البرامج التي صممها أصحاب العمل للسماح للموظفين بمزيد من حرية الجدولة لتمكينهم من أداء الالتزامات المطلوبة من وظائفهم ، بهدف تحقيق مرونة أكبر للمنظمات، وتوازن أفضل بين العمل والحياة وتحسين الأداء التنظيمي.

العمل المرن حسب تعريف نظام العمل المرن، هو كل جهد فكري أو مادي يبذله العامل مقابل أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد في النظام، وينص نظام العمل المرن على أنه عمل بدوام جزئي، حيث يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة جهة العمل إذا كانت طبيعة تصاريح العمل تسمح بذلك[5].

وكذلك العمل ضمن ساعات مرنة، إذ يحق للعامل بعد موافقة جهة العمل توزيع ساعات العمل المحددة يومياً بما يتناسب مع احتياجات العامل.

وتمثل المرونة في مكان العمل اتفاقية عمل محددة بين الموظفين ومكان العمل، وفقاً لهذه الاتفاقية، يمكن تغيير الترتيب القياسي للعمل من خلال توفير سكن أفضل للموظفين، تتضمن المرونة في مكان العمل بشكل أساسي التغييرات في ساعات العمل والموقع والنمط بشكل

---

[1] احمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، معجم مقاييس اللغة، ج4، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، القاهرة، 1979، ص145.

[2] أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد بن عمرو بن تميم الفراهيدي، ج2، العين، تحقيق: د. مهدي المخزومي، د.إبراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال، بيروت، بلا سنة طبع، ص153.

[3] احمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، معجم مقاييس اللغة، مصدر سابق، ص146.

[4] أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد بن عمرو بن تميم الفراهيدي، مصدر سابق، ص154.

[5] المادة (2) من نظام العمل المرن الاردني رقم (22) لسنة 2017.

بارز يساعد هذا الخيار الاستراتيجي على تغيير ظروف العمل وتوقعات الموظفين الذين يعتبرون خياراً أكثر قيمة للأعمال وقد لعب وجود المرونة في مكان العمل دوراً حيوياً في تطوير الجاذبية التنظيمية بين العاملين وفقاً لذلك[1].

يُنظم العمل المرن في العراق بموجب قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015، الذي يحدد حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل، ويهدف هذا القانون الى تنظيم علاقات العمل بين العمال واصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كلا منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الاساسية وتنظيم عمل الاجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق وتنفيذ احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً[2]، وتسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم ما لم ينص البند (ثانياً) من هذه المادة على خلاف ذلك[3].

وعرف المشرع الأردني العمل على أنه (كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي)، وعرف عقد العمل في قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 بأنه (تفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين[4].

فالمرونة تأتي من عدد الساعات وأيام العمل، ومدة العقد، لذلك يستطيع صاحب العمل أن يوازن بين عدد العمال في منشأته وحجم العمل المتوفر، كما يسمح للعامل أن يراعى ظروفه الشخصية أو العائلية[5].

---

[1] منار الحمايدة، العمل المرن وأثره على الأداء الوظيفي لموظفي مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة الكرك في ظل جائحة كورونا، مجلة ايليزا للبحوث والدراسات، المجلد 6، العدد 2، 2021، ص190-191.

[2] انظر: المادة (2) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.

[3] انظر: المادة (3) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.

[4] نظام العمل المرن رقم (22) الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 في المادة (2).

[5] شواخ بن محمد الاحمد، عقد العمل المرن (دراسة مقارنة) على ضوء مروع قرار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية، مجلة الاطروحة للدراسات القانونية، المجلد 5، العدد 1، ص16.

كما عرفت الاتفاقية الأوروبية العمل المرن في المادة (2) بأنه شكل من أشكال تنظيم أو أداء العمل، بأستخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ العمل والتي تتم بعيداً عن مكان صاحب العمل[1] .

ونرى أن ما جاءت به الاتفاقية الأوروبية من تعريف للعمل المرن جيد نوعاً ما، ولكنه مبسط وغير تفصيلي وشمولي، كذلك قام المشرع الأمريكي بتعريف العمل المرن ضمن قانون خاص سمي بقانون تعزيز العمل عن بعد لسنة 2010 وذلك في المادة (3/6506) والتي نصت على أن عقد العمل المرن هو الاتفاق الذي يرتب التزامات ومسؤوليات على العامل تجاه صاحب العمل للقيام بأنشطة من موقع عمل غير مركز صاحب العمل[2].

ولقد عرفه الفقه القانوني بأنه تلك الممارسات الشائعة التي تستخدمها المنظمات على مستوى العالم استجابة للتحديات المختلفة الناتجة عن هذه التغييرات، وهي تلك البرامج التي صممها أصحاب الأعمال للسماح للموظفين بمزيد من حرية الجدولة لتمكينهم من أداء الالتزامات المطلوبة من وظائفهم بهدف تحقيق مرونة أكبر للمنظمات وتوازن أفضل بين العمل والحياة وتحسين الأداء التنظيمي[3] .

كذلك عرف العمل المرن بأنه عامل دائم في المؤسسة يستخدم وسائل الاتصال الحديثة، بحيث يقوم بعمله بمكان بعيد عن المكان التقليدي، ويكون العمل المرن دوام كامل أو جزئي أو في أيام محددة[4].

---

(1) https://www.ilo.org/beirut/media-centre

(2) المادة (3/6506) من قانون تعزيز العمل عن بعد لسنة 2010، والذي صادق عليه الكونغرس بتاريخ 2010/12/9.

(3) منار الحمايدة، العمل المرن وأثره على الأداء الوظيفي لموظفي مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة الكرك في ظل جائحة كورونا، مصدر سابق، ص189.

(4) الياس يوسف، ازمة قانون العمل المعاصر، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص79.

المطلب الثاني

التطور التاريخي للتنظيم القانوني للعمل المرن

تجمع أغلب الدراسات المتناولة لظاهرة العمل على أن تطور الظاهرة تاريخياً قد مر عبر ثلاث محطات رئيسة تم خلال كل مرحلة منها تطور العمل ووسائله بصيغ مختلفة، وتغيرت ضمن كل مرحلة علاقة الإنسان بالعمل وبالآلة[1].

ومن أهم هذه التطورات هي مرحلة التطور الصناعي مرحلة اختل فيها التوازن بين العرض والطلب، وتجاوز فيها الإنتاج طلبات الاستهلاك العائلي، مما اضطر المؤسسة الرأسمالية الى إثارة انتباه المستهلك وتحريك رغباته في اتجاه ما يتم إنتاجه، فظهر الإعلان، ومسائل تطوير المنتج وتجديده، وإجراء البحوث والدراسات حول رغبات المستهلكين وتطلعاتهم وتوجهات السوق، كما برزت ضرورة توسيع دائرة المؤسسات على نطاق عالمي واكتساح الأسواق الجديدة، وقد فرض معطى الامتداد العالمي على المؤسسات مرونة أكبر وتوجهاً أكبر نحو اعتبار المستهلك، كما فرض عليها مستوى أكبر من النشاط والحركة وتوخي

التجديد التكنولوجي، وقد أدى كل هذا الى سعي أكبر لإدراج مختلف الأعضاء والعاملين بالمؤسسة في مسار تحقيق تفوقها الاقتصادي الذي أصبح مسئولية الجميع من عمال ومسيرين وإداريين وأصحاب رأس المال توافق إذن هذه المرحلة ما يسمى بمرحلة ما بعد الصناعية، وهي تلك الحقبة التي اختلفت فيها طبيعة المؤسسات والعمل عن المرحلة الصناعية، فإذا كانت المؤسسات في المرحلة الصناعية تنطلق من مراقبة العمل في عملية إنتاج السلع، فإن مؤسسة عصر ما بعد الصناعة تمتاز بتهيكلها حول عملية إنتاج المعارف واستخدام المعلومة ومناهج الحصول عليها ومعالجتها وتوزيعها، وهو ما جعل المؤسسة تشهد تحولات جذرية بفضل الكمبيوتر والثورة المعلوماتية[2].

أما في العراق فقد كان يطبق أحكام الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بالمعاملات ومنها علاقة العمل التي كانت تُعرف في الفقه الإسلامي بعقد (إجارة الأشخاص) وفي عام 1877م أصدرت الدولة العثمانية مجلة الأحكام العدلية التي عالجت علاقات العمل بموجب الأحكام الخاصة بإجارة الأشخاص التي اعتبرت الشخص نفسه محلاً للإجارة شأنه شأن الأشياء الخاضعة لقانون العرض والطلب ولم ينص على أية حماية للعامل بموجب احكام هذه

---

[1] عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011، ص16.

[2] المصدر نفسه، ص17.

المجلة التي عالجت احكام هذا العقد[1]، وفي عام 1936 صدر أول قانون للعمال، وكانت أحكامه بسيطة ومختصرة. ثم صدر بعده القانون المدني عام 1951م الذي الغى العمل بنصوص مجلة الاحكام العدلية، حيث نظم فيه عقد العمل بست وعشرين مادة (900-925) ضمن الفصل الثاني من الباب الثالث (العقود الواردة على العمل). والى جانب احكام القانون المدني فقد اصدر المشرع العراقي قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 والذي تضمن مجموعة من النصوص الآمرة، كتحديد الاجور والعطل وغيرها، وتعاقبت بعدها عدة تعديلات على قانون العمل في العراق إلى ان صدر قانون العمل – النافذ حالياً- رقم (71) لسنة 1987 والذي يعد قانوناً جامعاً لكل الاحكام المنظمة لعلاقات العمل[2].

ان اهتمام الدولة بشؤون العمال يرجع في الواقع الى عام 1926م حينما عرضت على الحكومة العراقية جميع الاتفاقيات التي اقرها مؤتمر العمل الدولي، وانضمام العراق فيما بعد الى منظمة العمل الدولية عام 1932، فبعد هذا التاريخ اهتمت الحكومة العراقية بتنفيذ التزاماتها الدولية بشأن العمل والعمال، واصدرت سلسلة من التشريعات لحماية العمال وتأمين الضمان لهم[3].

وفي بريطانيا أسس هالر شركة في عام 1971، وسجل العلامة التجارية لها بأسم (Flexitime) التي تعني حرفياً (ساعات العمل المرنة)، وظلت هذه العلامة التجارية مملوكة للشركة التي خلفت شركة (Flexitime)، وهي (إتش إف إكس المحدودة)، وصارت ساعات العمل المرنة أمراً شائعاً في المملكة المتحدة، في القطاعين الخاص والعام على حد سواء، ويظهر أيضاً هذا النظام عادة في وظائف مكتب الدعم والوظائف الإدارية في المنظمات التجارية والمجالس المحلية[4].

وفي عام 2003، قدمت حكومة المملكة المتحدة تشريعاً منح الموظفين، الذين لديهم أبناء تقل أعمارهم عن 6 أعوام، أو من لديهم أبناء معاقون تحت سن 18 عاماً، الحق القانوني في طلب العمل وفق نظام الساعات المرنة من صاحب العمل، وقد أوضحت دراسة أجراها مكتب الإحصاء الوطني عام 2005، أن 71% من الموظفات و60% من الموظفين على علم بالحقوق التي يمنحهم إياها تشريع 2003، وفي الفترة ما بين عامي 2003 و2005،

---

[1] عدنان العابد و يوسف الياس، قانون العمل، ط2، المكتبة القانونية، بغداد، 2009، ص22.

[2] احمد صبيح جميل النقاش، تنازع القوانين في عقد العمل الفردي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 2003، ص13.

[3] د. شاب توما منصور، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، مطبعة سلمان الاعظمي، بغداد، 1976، ص31.

[4] https://acpss.ahram.org.eg/News/17117.aspx

تقدم أكثر من 14% من إجمالي عدد الموظفين بطلبات للعمل بنظام الساعات المرنة. وبدءاً من عام 2007، صار حق طلب العمل بنظام الساعات المرنة يسري أيضاً على الموظفين الذين يتولون رعاية أفراد بالغين[1]، وفي 13 نوفمبر عام 2012، أعلن نائب رئيس الوزراء، نيك كليج، عزم الحكومة على مد حق طلب العمل بنظام الساعات المرنة ليشمل كافة الموظفين، وأشار المحامون إلى أن ذلك سيتسبب في إزعاج كبير لأصحاب الأعمال[2].

وتم اعتماد ترتيبات العمل المرن من قبل هيئات عالمية مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية كوسيلة لمساعدة الموظفين على تحقيق التوازن الفعال بين العمل ومتطلبات الحياة، ولم تقتصر فوائد ترتيبات العمل المرن على البعد الاقتصادي ولكن وفقاً لتحسين الآثار الاجتماعية في المجتمعات التي توجد بها تلك المنظمات من خلال حق العاملين في طلب تغييرات في أسبوع العمل أو مكان العمل خاصة مقدمي الرعاية، المعوقين، العاملين الأكبر سناً، الآباء أو العاملين الذين يتلقون تعليماً أو تدريباً، وذلك وفقاً لقانون العمل المرن، ولا تفرض التزامات على صاحب العمل في قبول ترتيبات العمل المرن ولكن يجب أن يكون لديهم أسباب منطقية للرفض مثل التكلفة الباهظة أو خسارة كبيرة أو التأثير على جودة الأداء ولكن تشجع الحكومة أصحاب العمل على التفاوض لتحقيق مصلحة الطرفين[3].

الفرع الأول

مقارنه بين التشريع العراقي والتشريع الاردني

يختلف العمل المرن عن الأنظمة الأخرى مثل نظام الدوام الكامل والدوام الجزئي، والعمل عن بعد، حيث يلتزم العامل بدوام كامل بالعمل في الشركة لمدة ثماني ساعات في اليوم، وخمسة أيام في الأسبوع، بشرط أن يتم تحديد ساعات العمل مسبقاً من قبل صاحب العمل[4].

---

[1] احمد صبيح جميل النقاش، تنازع القوانين في عقد العمل الفردي (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص15.

[2] دعاء احمد توفيق، الابعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد27، 2021، ص257.

[3] المصدر نفسه، ص257.

[4] مصطفى احمد داود، اثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركات الاتصال الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، 2021، ص33.

أما نظام الدوام الجزئي فيختلف عن نظام الدوام الكامل في عدد الساعات في كلا النظامين، حيث يتراوح عدد ساعات الدوام الجزئي بين أربع أو خمس ساعات في اليوم حسب الاتفاق.

أما بالنسبة لنظام العمل عن بعد فهو أحد أشكال النظام المرن، ويمكن أن يطبق أيضاً على دوام جزئي أو دوام كامل، حيث يمكن للعامل العمل عن بعد، حتى لو كان بدوام جزئي أو بدوام كامل. فيقوم العامل بمزاولة عمله من منزله سواء كان في مكان آخر من موقع العمل أو بسبب ظروف معينة[1].

يختلف نظام العمل المرن عن الأنواع الأخرى من حيث أن أجر العامل يجب أن يتناسب مع مقدار الوقت أو ما يقوم به من عمل خلال الشهر الواحد، وذلك استناداً لنص المادة (62) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 والتي نصت على (يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط ان لا يقل عن الأجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل وفي جميع الاحوال لايجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الادنى للأجر المقرر قانوناً).

وكذلك في القانون الأردني لنص المادة (6) من نظام العمل المرن الأردني والتي جاء فيها (أنه يحدد الأجر المستحق للعامل في عقد العمل المرن بما يتناسب مع مقدار الوقت او العمل المؤدى خلال الشهر الواحد على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور) [2].

يتحدد نصيب العامل من الاجازات بحسب النسبة المئوية من ساعات العمل التي ينجزها العامل، وقد نص المشرع العراقي على هذه النسبة في المادة (42) من قانون العمل حيث نصت على (اولاً- يتمتع العامل بالحقوق الآتية : أ- تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه. ب - التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية وفقاً لنصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية واحكام هذا القانون) [3].

---

[1] اسيد حسن احمد الذنيبات، عقد العمل المرن في المنزل مفهومه وأشكالياته، دراسة في القانون الاردني، مقارنة بإتفاقيات منظمة العمل الدولية، المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسة، المجلد 12، العدد4، جامعة مؤتة، 2020، ص273.

[2] فاطمة ابراهيم خليل العجلوني، نظام العمل المرن في التشريع الاردني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الزرقاء، 2022، ص13.

[3] المصدر نفسه.

وقد نص المشرع الأردني على هذه النسبة في المادة (7) من نظام العمل المرن حيث نصت على انه (يحدد احقية العامل في عقد العمل المرن للإجازات السنوية أو المرضية وأي اجازات أخرى على أساس النسبة المئوية من ساعات العمل التي ينجزها) [1].

استند المشرع العراقي في اصدار نظام العمل من قانون العمل، حيث أنه لا يمكن أن يصدر نظام دون الاستناد الى قانون يقوم عليه، وقد نصت المادة (32) على مجلس الوزراء: (اولاً: اصدار انظمة لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون . ثانياً : اصدار انظمة داخلية تحدد تشكيلات الهيئة وتقسيماتها ومهامها وسير العمل فيها وصلاحيات الهيئة والشؤن المالية وشؤون الموظفين وأية أمور اخرى) [2]. للهيئة اصدار تعليمات لتسهيل تنفيذ الأنظمة الصادرة عن مجلس الوزراء وفق احكام هذا القانون.

اما المشرع الاردني فقد استند في اصدار نظام العمل المرن على المادة (140) من قانون العمل الاردني، فقد نصت المادة (140) على ان (لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام القانون)، وبناء عليه تم اصدار نظام العمل المرن في عام 2017.

أقر مجلس الوزراء، تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية لسنة 2021 ، ويهدف نظام الدوام المرن في الخدمة المدنية، الى زيادة كفاءة العمال وتمكين الدوائر من تقديم خدماتها خارج نطاق الدوام الرسمي، وخفض التكاليف واستمرارية العمل في الظروف الطارئة[3].

تنص المادة (5) من تعليمات الدوام بالعمل المرن في الخدمة المدنية الأردني على أ تسري أحكام هذه التعليمات على موظفي الخدمة المدنية الذين أمضوا مدة التجربة المحددة بموجب النظام .ب- يستثنى من إكمال مدة التجربة المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة : 1 - الموظفة الحامل - 2 الموظف الذي يتولى رعاية أحد افراد الأسرة أو أحد الوالدين حسب دفتر العائلة : 3- الموظف المنتظم بالدراسة أو التدريب بهدف الحصول على مؤهل علمي أو لتحسين مستواه المهني إذا كان لأي منها علاقة بعمل الدائرة : 4- الموظف من ذوي الإعاقة . ج- لا تسري هذه التعليمات على (1- الموظفين العاملين بنظام المناوبات: 2- شاغلي وظائف الفئة العليا أو من في حكمهم وشاغلي الوظائف القيادية والإشرافية) [4].

---

[1] نظام العمل المرن الاردني رقم (22) لسنة 2017، المادة (2).

[2] قانون الاستثمار العراقي رقم (13) لسنة 2006 المعدل.

[3] https://assabeel.net/news/2021/4/15

[4] تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة 2021.

وذهبت الباحث إلى ما ذهب إليه المشرع العراقي حيث أن ماجاء به منطقياً وعادلاً بالنسبة لحق العامل في الأجر المستحق على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور وإن كان عقد العمل مرناً.

المبحث الثاني

الأساس القانوني لتنظيم قانون العمل المرن والعقوبات القانونية

المبحث الثاني

الأساس القانوني لتنظيم قانون العمل المرن والعقوبات القانونية

غالباً ما يتم النظر إلى القانون بأعتباره مجموعة من الصياغات المعيارية التي تأمر أو تجيز أو تحظر أو تنشىء أو تعاقب أو تكافىء، لكن سلطات الدولة، وبخاصة جهة الإدارة، من الممكن أن توجه السلوك بأستخدام لغة (غير معيارية)، كأن توصي باتخاذ اجراء بدلاً من أن تأمر به، لذلك تم إنشاء مصطلح (القانون المرن) للتعبير عن هذا الأسلوب الأخير.

المطلب الأول

الأساس القانوني للعمل المرن

وكما يعبر البعض فالقانون المرن قد أدى إلى تغيير النظرة تجاه المعيارية ومصادر القانون) [1]، ويتجلى هذا الأسلوب بشكل خاص في القانون الدولي العام، حيث ظهر القانون المرن في ثلاثينات القرن العشرين تلبية لأحتياجات المرونة المرتبطة بالقانون الدولي العام، وهي تلك المرونة التي تصف الأداة القانونية بأنها لا تنطوي على أي جزاء أو التزام، وبالتالي فهذه الأداة ليست الزامية وإنما تعد مجرد توصية[2]، أي أن نطاق القانون المرن يشمل النصوص التي تهدف إلى التوجيه وليس الإلزام، وإلهام السلوك بدلاً من رسم الحدود التي يؤدي تجاوزها إلى تعريض المرء للعقوبة[3].

---

[1] ابراهيم محمد عبد اللا، الاتجاهات القضائية الحديثة في إضفاء رقابة المشروعية على ادوات القانون المرن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة مدينة السادات، المجلد 10، العدد1، 2024، ص83.

[2] المصدر نفسه، ص84.

[3] المصدر نفسه.

لذلك ذهب رأي فقهي إلى أن الطبيعة المفتوحة للقانون الدولي تسمح ربما أكثر من القانون المحلي بتنظيم الأنشطة البشرية من خلال قانون مرن أو غير ملزم، وأن قدراً كبيراً من القانون الذي ينظم الأنشطة التي تقوم بها الدول في الاستجابة لكارثة موجود في شكل غير ملزم، ولذلك فإنه من الشائع في السرد المعاصر للقانون الدولي أن يتم العثور على تحليلات لمصدر الأدوات القانونية من حيث انقسامها بين القانون الصارم والقانون غير الملزم.

وفي سياق القانون الدولي أيضا يرى رأي فقهي تعريف القانون المرن بطريقة عكسية، ويتطلب هذا الأمر وجوب تعريف القانون الصلب أو الصارم وهو القانون بالمعنى التقليدي، والذي يتكون من جميع النصوص التي تعبر عن اتفاق بين مؤلفيها على إنشاء أو تعديل أو إلغاء التزامات قانونية، والتي يشكل انتهاكها عملاً غير مشروع بالمعنى المقصود في القانون الدولي [1]، وعلى ذلك يكون القانون المرن الذي هو نقيض القانون الصارم بمثابة قواعد السلوك الواردة في الأدوات القانونية التي لا يشكل عدم الامتثال لها عملا غير مشروع، لكن هذا لا يعني أن هذه الأدوات القانونية التي ليس لها قوة قانونية ملزمة -ليس لها أثر قانوني معين، أو أنها لا تنتج آثاراً عملية[2].

المطلب الثاني

العقوبة والنصوص القانونية في العمل المرن

يلجأ المشرعون في سبيل تقييد سلطة صاحب العمل الى الزام صاحب العمل بأن يضع قواعد انضباط، تتضمن بياناً بالمخالفات التي إذا ارتكبها العامل تعرض للجزاء[3] كما تبين ماهية الجزاءات التي يمكن ان تفرض على كل مخالفة واجراءات فرضها، والهدف من هذه القواعد تحقيق غرضين : الأول فهو يمثل ضمانة للعمال من خلال الزام اصحاب العمل بأتباع احكامها وعدم توقيع جزاء غير وارد بها والثاني هو تبصير العمال مقدما بما يتعرضون له من عقاب عند ارتكابهم مخالفة من المنصوص عليها [4].

---

[1] فاطمة ابراهيم خليل العجلوني، نظام العمل المرن في التشريع الاردني (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص18.

[2] المصدر نفسه.

[3] عدنان العابد و يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص128.

[4] فاطمة محمد الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص116.

ولا شك بالطبع أنه لا يوجد ما يمنع من شمول فئات الموظفين العموم ين الذين تنطبق عليهم أي من الشروط المذكورة في نظام العمل المرن المتعلق بقانون العمل، شريطة إقرار نظام خاص بهم لمثل هذا النوع من الدوام، ولكننا نرى كذلك ان حصر الفئات بهذا الشكل هو تضييق لمفهوم الدوام المرن ، فالدوام المرن يمكن تطبيقه على جميع فئات الموظفين بغض النظر عن ظروفهم في بعض الحالات التي تتطلب ذلك ، وأقرب صورة لهذا الدوام هوالسماح لهم بالتناوب على الصباحي مثلاً شريطة تعويض ذلك بالتأخر بعد ساعات الدوام الرسمية[1].

وعرفت قواعد الأنضباط في تشريعات العمل في العراق لأول مرة وذلك في قانون العمل رقم (1) لسنة 1958 حيث اشار الى تلك القواعد واطلق عليها (تعليمات العمل)، وأوجب على صاحب العمل ان يضعها في مشروعه، وذلك في المادة (1/43) [2] وهذه كانت الخطوة الأولى على طريق تحديد المخالفات والعقوبات من خلال لائحة الجزاءات، ثم صدر بعد ذلك قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي الذي أشار اشارات متفرقة الى السلطة التأديبية والجزاءات التأديبية، ولغرض تالفي النقص الحاصل، فقد صدر نظام مكافئات وانضباط العمال رقم (19) لسنة 1976 الملغي حيث كان يعد خطوة الى الأمام، على الرغم من انه جاء مخالفاً للقانون لأن القانون نص على صلاحية اصداره من قبل صاحب العمل إلا انه مع ذلك يعتبر قواعد انضباط ، وتلاه قانون العمل رقم (71) لسنة 1987الملغي الذي تلافى فيه المشرع[3] 22 نموذجية النقص في التشريع السابق، اذ نص على ان تقوم وزارة العمل بإصدار لوائح نموذجية يسترشد فيها اصحاب العمل[4].

وعلى الرغم من شمول التعليمات لعدد من صور وأنماط الدوام المرن إلا أنه لا يوجد مايلزم المرافق العامة بتطبيق تلك التعليمات في العراق، ونجد أنه من غير المنطق أن يترك الأمر لاختيار المرافق العامة في الأخذ بهذا النوع من الدوام ، وذلك لأهميته ودوره على المستويين الوظيفي والوطني وابرز تلك الفوائد تقليل الازدحامات المرورية في الصباح ووقت مغادرة العمل ، وتحسين سلوك العاملين وتعزيز رضاهم الوظيفي، وتقليل الغيابات والإجازات والمغادرات وللتعرف على كيفية تطبيق مثل هذا النظام قد تساعدنا الأشكال والصور لعقد العمل المرن والتي حددها نظام العمل المرن الصادر بمقتضى قانون.

---

[1] نسرين فتحي حسين، فلسفة الدوام المرن في نظام الخدمة المدنية الاردني (دراسة تحليلة مقارنة)، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، العدد 4، 2018، ص261.

[2] جريدة الوقائع العراقية، العدد 16، 1958.

[3] عدنان العابد و يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص126.

[4] جريدة الوقائع العراقية، العدد 3170، 1987.

الخاتمة

لقد تعرضنا في بحثنا (التنظيم القانوني للعمل المرن في التشريع العراقي) الأتجاهات القانونية في همكذا نوع من العمل، وقد خرجنا بمجموعة من النتائج والمقترحات وهي كالآتي:

أولاً – النتائج

1- ان مفهوم العمل المرن بين ان الذي يعطي الحق للموظف بتخفيض ساعات العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك، بحيث يكون للموظف فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل بتوزيع ساعات العمل المحددة يومياً، وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل، وقد تظهر المرونة عبر الدوام الجزئي في تخفيض عدد أيام وساعات الدوام الرسمي عن عدد الأيام والساعات المقررة للدائرة شريطة أن لا تقل عن (21) ساعة عمل فعلية اسبوعياً.
2- يختلف نظام العمل المرن عن نظام العمل العادي من حيث اجر العامل يجب ان يتناسب مع مقدار الوقت أو ما يقوم به من عمل خلال الشهر الواحد.
3- أن هذا النظام يعود على الموظف والمؤسسة بعدد من المزايا تحسن التوازن بين حياته العملية والشخصية، وانخفاض معدل التردد على العمل، وتراجع الإرهاق، وقلة عدد الإجازات، وانخفاض معدلات المرض.

ثانياً - المقترحات

1- ضرورة وجود تنظيم داخلي في كل مرفق يضمن التعاون بين الموظفين بغية العمل بساعات الدوام المرنة، ويضمن تحديد الأجور والرواتب التي تتناسب معه وخصوصاً فيما يتعلق بالعمل الجزئي.
2- محاولة لتنظيم هذه المسألة نقترح إيجاد تشريع متكامل تحت عنوان (تعليمات الدوام المرن لموظفي الدوائر الحكومية) .

3- الاستفادة القصوى من التكنولوجيا الحديثة والربط بين مفهوم الدوام المرن والحكومة بلا ورق أو الحكومة الالكترونية بما يعود بالنفع على الخدمات العامة في كامل الدولة .

المصادر

- **القرآن الكريم**

أولاً – الكتب

1- محمد بن مكرم بن على أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 2003.

2- باقر شريف القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، مطبعة النجف، النجف، 1962.

3- احمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، معجم مقاييس اللغة، ج4، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، القاهرة، 1979.

4- أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد بن عمرو بن تميم الفراهيدي، ج2، العين، تحقيق: د مهدي المخزومي، د إبراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال، بيروت، بلا سنة طبع.

5- الياس يوسف، ازمة قانون العمل المعاصر، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

6- عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011.

7- عدنان العابد و يوسف الياس، قانون العمل، ط2، المكتبة القانونية، بغداد، 2009.

8- د. شاب توما منصور، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، مطبعة سلمان الاعظمي، بغداد، 1976.

9- فاطمة محمد الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

ثانياً - الرسائل والأطاريح

1- احمد صبيح جميل النقاش، تنازع القوانين في عقد العمل الفردي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 2003.
2- فاطمة ابراهيم خليل العجلوني، نظام العمل المرن في التشريع الاردني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الزرقاء، 2022.

ثالثاً - المجلات والجرائد

1- جريدة الوقائع العراقية.
2- منار الحمايدة، العمل المرن وأثره على الأداء الوظيفي لموظفي مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة الكرك في ظل جائحة كورونا، مجلة ايليزا للبحوث والدراسات، المجلد 6، العدد 2، 2021.
3- ابراهيم محمد عبد اللا، الاتجاهات القضائية الحديثة في إضفاء رقابة المشروعية على ادوات القانون المرن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة مدينة السادات، المجلد 10، العدد1، 2024.
4- دعاء احمد توفيق، الابعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد27، 2021.
5- مصطفى احمد داود، اثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركات الاتصال الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، 2021.
6- اسيد حسن احمد الذنيبات، عقد العمل المرن في المنزل مفهومه وأشكالياته، دراسة في القانون الاردني، مقارنة بإتفاقيات منظمة العمل الدولية، المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسة، المجلد 12، العدد4، جامعة مؤتة، 2020.
7- نسرين فتحي حسين، فلسفة الدوام المرن في نظام الخدمة المدنية الاردني (دراسة تحليلة مقارنة)، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، العدد 4، 2018.

رابعاً - القوانين

1- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
2- نظام العمل المرن الاردني رقم (22) لسنة 2017.

3- قانون الاستثمار العراقي رقم (13) لسنة 2006 المعدل.

خامساً - المواقع الالكترونية

1- https://www.brooonzyah.net

2- https://acpss.ahram.org.eg/News/17117.aspx

3- https://assabeel.net/news/2021/4/15