

## المحاضرة رقم (٤)

### تدخل الدولة في التنظيم الإجتماعي للعمل

تتدخل الدولة في التنظيم الإجتماعي للعمل والهدف من هذا التدخل هو من أجل ضمان العمل وتوفيره للعمال الراغبين بذلك على إعتباره حقاً من حقوقهم وهو أمر يجب توفيره لكل مواطن قادر على ممارسة العمل، ويكون هذا التدخل وفق شروط وشروط وفرص متكافئة بين الجميع، وهي تحقق هذا الهدف من خلال تنظيم شؤون التشغيل عن طريق تشكيل مكاتب للعمل حيث تتولى تشغيل العمال، وتولي الدولة إهتماماً أيضاً بالتدريب المهني، وهو ماسنتناوله في هذه المحاضرة، وكالاتي:

### أولاً: التشغيل

تهدف الدولة من خلال التشغيل إلى توفير فرص العمل للعامل الذي لا عمل له، وكذلك البحث عن العامل وتوفيره للعمل الذي لا عمل له، فمدار التشغيل (محور) هما (العامل وصاحب العمل) في أن واحد. وقد أقرت منظمة العمل الدولية العديد من الإتفاقيات الدولية بهذا الخصوص، منها إتفاقية رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٨ التي تتعلق بتنظيم مصلحة الإستخدام وقد صادق عليها العراق بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٥١ والتي تنص على إلزام كل عضو تطبق عليه الإتفاقية أن يؤمن تنظيم مصلحة إستخدام مجانية يكون واجبها تأمين تنظيم شؤون التشغيل بالتعاون مع الهيئات العامة والخاصة التي يعينها الأمر، فهي تساعد على توفير العمل للعمال وتوفير العمال وأصحاب العمل، وتعمل على إلحاق العمال بدورات التدريب المهني عند الحاجة، وقد أقرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية الخاصة بسياسة الإستخدام رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩.

١- التشغيل في قانون العمل النافذ: تنص المادة (١٧) والمادة (٢٠) من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥م، على أن تُشكل بموجب قرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى (اللجنة العليا للتخطيط وتشغيل القوى العاملة) وتكون برئاسة الوزير وبحضور ممثلين عن كل وزارة معنية بالتشغيل وممثلين عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، مهمة هذه اللجنة تكون مسؤولة عن رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني، وفي العراق تتولى وزارة العمل مهام التشغيل، وحددت المادتين (١٨ و ٢٣) من القانون

إنشاء الوزارة لمكاتب التشغيل العامة والخاصة والتي تتوزع بشكل مناسب بحيث يسهل على أصحاب العمل الإتصال بهم، ومهامها تتجسد بتقديم الخدمات للعمال وأصحاب العمل مجاناً وعدم تقاضي أي (عمولة أو أجر) من العامل لقاء تشغيله، بغية تحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية، وإعداد البيانات الدورية لتوفير فرص العمل وإتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل إنتقال الأيدي العاملة، وتحدد الوزارة نظام عمل هذه المكاتب وإختصاصاتها بتعليمات تصدر عن الوزير، وآلية إصدار التراخيص المتعلقة بإنشاءها.

## ٢ \_ إجراءات التشغيل: إجراءات التشغيل للعامل الذي يرغب بالعمل، وكذلك بالنسبة إلى

صاحب العمل الراغب في الحصول على عامل، وعليه فهناك علاقة ثلاثية الأطراف يكون فيها قسم التشغيل الدور الأبرز في التنسيق بينهما (المادة ١٩ من القانون النافذ).

أ - إجراءات التشغيل الخاصة بقسم التشغيل: من أجل مساعدة العمال لإيجاد العمل الذي يتناسب ومهاراتهم المهنية وحسب قدراتهم، يتولى مكتب التشغيل تسجيل الباحثين عن العمل وبيان مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم و رغباتهم وإجراء المقابلات معهم وتقييم قدراتهم البدنية والمهنية ومساعدتهم للحصول على التوجيه المناسب والإرشاد المهني أو إعادة التدريب، وبالتالي منح العامل وثيقة تسمى (بطاقة التشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية للعامل ونوع العمل الذي يطلبه.

### وإجراءات التشغيل تكون كالتالي بعد منح العامل وثيقة (بطاقة التشغيل):

- الحصول على المعلومات الدقيقة من صاحب العمل عن الوظائف الشاغرة التي أخبر القسم بها والمتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين.
- ترشيح الباحثين عن العمل العراقيين ممن تتوفر لديهم القدرات والمهارات المطلوبة لعمل معين وكذلك العمال غير العراقيين اذا توفرت لديهم المهارات والمواسفات المطلوبة.
- إحالة الباحثين عن العمل من مكتب تشغيل إلى آخر وفي حالة تعذر إيجاد العمل أو تعذر ملئ الشاغر بالصورة المناسبة من القسم الأصلي أو إذا تطلبت ظروف أخرى هذا الإجراء بشرط موافقة الباحث عن العمل.

### ب- إجراءات التشغيل الخاصة بصاحب العمل: يلتزم صاحب العمل (المادة ٢١ من القانون):

- بإبلاغ قسم التشغيل في المنطقة عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة (١٠) أيام من حدوث الشاغر.

- تقديم طلب إلى قسم التشغيل يبين فيه نوع العمل والمواصفات المطلوبة في الباحث عن العمل.
- تلبية الطلب يكون بالدرجة الأولى من السجلات الموجودة في القسم الذي تم تقديم الطلب إليه وإلا فيتم الإتصال بالأقسام الأخرى.
- تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح أو الإعتذار عن تلبية الطلب خلال مدة (١٥) يوم من تأريخ ورود طلب صاحب العمل للتسجيل في القسم المختص.
- لصاحب العمل تشغيل العمال مباشرة عند إعتذار أقسام التشغيل.

وإذا خالف صاحب العمل لأحكام التشغيل الواردة أعلاه، يتعرض للعقوبات التالية:

- الحبس لمدة (٣) أشهر ولا تزيد عن (٦) أشهر وغرامة لا تقل عن (١٠٠ ألف دينار) ولا تزيد عن (٥٠٠ الف دينار) أو بإحدى هاتين العقوبتين.
- تتعدد العقوبة الملزمة بتعدد في ارتكاب المخالفة بحقهم.
- تضاعف عقوبة الغرامة إذا تكررت المخالفة.

**ج- إجراءات التشغيل الخاصة بالعامل:** للعامل الذي تم تسجيله في مكتب التشغيل ومنح (بطاقة التشغيل) أن يرفض العمل الذي رُشح له إذا كانت:

- لديه أسباب موضوعية تحول دون قبوله للعمل.
  - في حالة عدم تناسب العمل مع مهنته ودرجة مهارته.
- وبخلاف ذلك يسقط حقه في التسلسل، وله أن يتقدم بطلب جديد ويُمنح تسلسل جديد بذلك (المادة ٢٢ من القانون)

**\*\* أما إجراءات تنظيم عمل الأجانب:** يمنع القانون أصحاب العمل والإدارات تشغيل العمال الأجانب

مالم يكن لديهم إجازة عمل صادرة عن الوزارة مقابل رسم يُحدد بتعليمات يصدرها الوزير، ويكون لزاماً على صاحب العمل الذي يستقدم العمال الأجانب يكون ملزماً على دفع تذكرة السفر الخاصة بالعامل وكذلك يتولى مراسيم تجهيز إرسال جثمان العامل الى بلده في حال وفاته، كما ويحظر على العامل الأجنبي الإلتحاق بأي عمل مالم يكن مالكاً لإجازة العمل، وفي حالة إذا فقد العامل الأجنبي عمله فإنه لايفقد ترخيص الإقامة أو أذن العمل منه مالم يكن قد خرق القوانين العراقية، ويكون للوزارة ومنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في التواصل وتبادل المعلومات مع الأطراف في الدول من أجل إستقدام العمال من دولهم الأم وكذلك عقد الإتفاقيات الثنائية لمتابعة شروط الإستخدام وظروف العمل، ومن يخالف هذا الأحكام يعاقب

بغرامة قدرها يتراوح ما بين (٣) أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي و (٣) أضعاف الأجر الشهري للعامل (المواد ٣٠ – ٣٦ من القانون).

## ثانياً: التدريب المهني

يقصد به: وضع المعلومات النظرية موضع التطبيق والممارسة أي الإحتكاك بها على ميدان الواقع العملي والمتدرب على هذا الأساس عارف بالقواعد النظرية لعمله على الأقل، مثال ذلك: تمرين المهندس المتخرج حديثاً في ورشات صناعية أو معمارية بهدف تكامل المعرفة بالمهنة وممارستها عملياً، ويهدف التدريب المهني إلى تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل، وأيضاً إعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة بمختلف المستويات والمؤهلات، وكذلك يهدف إلى تطوير المهارات وإعادة التدريب لرفع مستوى العمال وكفاءتهم المهنية والإنتاجية (المادة ٢٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ)، ويجب على مراكز التدريب أن تتقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وإخضاع المتدرب إلى الفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب.

### المهن التي تخضع للتدريب المهني: تحدد المهن التي تخضع للتدريب بتعليمات تصدر عن وزير

العمل والشؤون الإجتماعية وهذه التعليمات تحدد أيضاً مدة التدريب في كل مهنة والمناهج النظرية والعملية التي تدرس ونظام الإختبار والشهادة التي تمنح والبيانات التي يجب ان تسجل في الشهادة وكذلك الفئات المشمولة من العاملين بالتدريب وبحسب نوع المهن المخصصة لهم، ويضاف الى سوق العمل مهن جديدة على وفق متطلبات السوق وبالتنسيق ما بين الوزارة ومنظمات العمل وفق برامج خاصة بغية تنظيم التشغيل فيما بعد ( المادة ٢٦ من القانون).

### عقد التدريب المهني: يتم التدريب المهني بموجب عقد التدريب المهني والذي يحدد أطراف هذا

العقد وهم مركو التدريب المهني وكذلك المتدرب ويتضمن هذا العقد تهيئة تدريب كامل الى شخص المتدرب الذي يلتزم بتنفيذ التعليمات المتعلقة بالتدريب، وقد تناولت تعليمات التدريب المهني (رقم ٢ لسنة ٢٠١٨) آلية تنظيم هذا العقد، ويتطلب توافر مجموعة من الشروط في عقد التدريب المهني وهي:

١- **طرفا عقد التدريب:** أن طرفا عقد التدريب المهني هم كل من المتدرب، وهو الي يخضع للتدريب وفق مهنج محدد من قبل مركز التشغيل سواء التابع لوزارة العمل والشؤون الإجتماعية أو مركز تدريب من القطاع الخاص، وفيما يتعلق بأهلية المتدرب فتطبق عليه القواعد الواردة في قانون العمل والتي تحدد سن الأهلية للعامل (١٥ سنة كحد أدنى بموجب المادة ٧ من القانون النافذ)، ومع ذلك فإن عقد المتدرب الحدث يكون موقوفاً على موافقة الولي او الوصي تطبيقاً للقواعد العامة في القانون المدني.

٢- **مدة العقد:** إنّ عقد التدريب المهني هو عقد محدد المدة (المادة ٢٧ من القانون النافذ)، على وفق نوع المهن التي يتم إجراء التدريب عليها، وقد حُددت هذه المدد بموجب تعليمات رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ المتعلقة بالتدريب المهني التي صدرت عن وزير العمل والشؤون الإجتماعية.

٣- **الكتابة:** إشرط القانون أنّ يكون عقد التدريب المهني مكتوباً حيث يتضمن أهداف ومراحل ومدة التدريب وكذلك يوضح حقوق وإلتزامات أطراف العقد (المادة ٢٧/ أولاً من القانون)

**إنهاء عقد التدريب المهني:** بما أنّ عقد التدريب المهني هو عقد محدد المدة، ولذلك إنه يمكن

إنهاء هذا العقد، حيث يمكن لمركز التدريب المهني أن ينهي العقد في أي وقت بسبب عدم إلتزام المتدرب بالتدريب بشكل كافٍ أو عدم إنضباطه أو عدم إحرازه لتقدم ملموس على وفق التقارير الدورية التي تصدر من المركز، كما ويمكن للمتدرب أيضاً أن ينهي عقد التدريب بإرادته المنفردة، ولايمكن لأي من الطرفين مطالبة الآخر بالتعويض إلا في حالة تضمن العقد نصاً على ذلك ( المادة ٢٨ من قانون العمل النافذ).

**إشتراقات الضمان الإجتماعي:** تتحمل دائرة التدريب المهني دفع الإشتراقات المقررة في قانون

التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال خلال فترة التدريب وفي حالة إصابة المتدرب لدى المركز أو وفاته أثناء التدريب أو بسببه عن فترة تدريبيه، وقد حدد القانون النافذ أنّ هذه الإشتراقات تدفع على أساس الحد الأدنى للأجر، وتطبق بحق المتدرب أحكام قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال (المادة ٢٧/ ثانياً من قانون العمل النافذ).

## تفتيش العمل

تكمن أهمية التفتيش في كونه الجهاز الذي يتولى الإشراف على تطبيق قانون العمل ومراقبة تنفيذ أحكامه وهو يمثل بشكل واضح مظهر تدخل الدولة في التنظيم الإجتماعي. ونظراً لأهميته فقد اولته منظمة العمل الدولية عنايته منذ نشأتها في عام ١٩١٩، وأصدرت العديد من الإتفاقيات الخاصة بتفتيش العمل، منها: إتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم ٤ في عام ١٩٥٠.

**تشكيل لجنة التفتيش:** تتشكل لجنة التفتيش برئاسة موظف من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية بعنوان (مفتش عمل) وكذلك ممثل عن أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً وممثل عن العمال، ويرفقهم ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك، ويشترط في المفتش أن يكون حاصلأ على شهادة جامعية ذات إختصاص وناجح في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض، ولهذه اللجنة الإستعانة بالخبراء المختصين من أصحاب المؤهلات ويمنح المفتشين بطاقة هوية موقعة من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم ولهم إبرازها عند الحاجة (المادة ١٢٨ من قانون العمل النافذ).

**مهام لجنة التفتيش:** يلاحظ أن المشرع العراقي إنترز بمبدأ قديم وهو إخضاع المشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام قانون العمل إلى تفتيش العمل تحت إشراف وتوجيه وزارة العمل والشؤون الإجتماعية، وتكمن مهام قسم التفتيش بـ:

- ١- مراقبة تطبيق قانون أحكام العمل وأنظمتها والتعليمات الصادرة بموجبه من قبل وزارة العمل والشؤون الإجتماعية التي تتعلق بعلاقات العمل وحماية العمّال.
- ٢- تقديم المعلومات الموضوعية والإرشادات الفنية اللازمة إلى أطراف علاقة العمل حول الوسائل والأساليب الكفيلة بتنفيذ أحكام القانون (المادة ١٢٧ / ب).
- ٣- إعداد تقرير مفصّل عن حصيلة كل زيارة تفتيشية مع بيان الرأي والمقترحات وترفع نسخة منه إلى الوزارة.

- ٤- إعلام الوزارة بالمخالفات والإساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون.
- ٥- توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمّال فيما يتعلق بانتهاك حقوقهم في القانون.

### صلاحيات لجان التفتيش:

- ١- دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية وبدون سابق إنذار في أي وقت (في الليل أو النهار) التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب القانون.
- ٢- إجراء أي فحص أو إستفسار تعده اللجنة ضروري للتأكد من عدم وجود مخالفة لأحكام القانون ولها التحقيق مع صاحب العمل أو عمال المشروع وبشكل منفرد أو بحضور شهود فيما يتعلق بتطبيق أحكام القانون.
- ٢- الدخول خارج أوقات العمل في أي مشروع أو معمل إذا كان هنالك من الأسباب ما تدعو للتفتيش في ذلك الوقت بعد موافقة مدير عام دائرة العمل.
- ٣- يحقّ للجنة تدقيق الكتب والسجلات والوثائق والمستندات التي يكون واجباً الإحتفاظ بها والتي تتعلق بالعمل والتأكد من مدى إنسجامها وأحكام القاون وأخذ صور أو نماذج منها.
- ٤- أخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض تحليلها ويبلغ صاحب العمل أو من يمثله بذلك.

كما وللجنة التفتيش صلاحيات عاجلة وتدابير عاجلة يتطلّبها واقع الحال عند وجود مخالفة من صاحب العمل طبقاً لأحكام قانون العمل والقوانين والتعليمات الملحقة به والتي يمكن التصرف إزاءها وفق آلية محدّدة بإنذار صاحب العمل (خطياً) وإلزامه بإزالة المخالفة وإلاّ فإنّه يحال إلى المحكمة المختصة عندما تكون هذه المخالفات لا تمثل خطراً على حياة العمّال وسلامتهم، أمّا في حالة وجود الخطر فإنّ لجنة التفتيش تتخذ الإجراءات الضرورية كتوقيف العمل كلياً أو جزئياً أو إخلاء مكان العمل، وبناء على التقرير المرسل إلى الوزارة من قبل هذه اللجنة قد تقرر الوزارة غلق مكان العمل أو إيقاف العمل إذا إمتنع صاحب العمل عن تنفيذ التعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، أو في حالة منع اللجنة من دخول أماكن العمل، ويستحق العمّال الذين توقفوا عن العمل بسبب الحالات السابقة كامل أجورهم عن الإغلاق أو التوقف، ويحال صاحب العمل إلى محكمة العمل أو المحكمة الجنائية بناءً على المخالفات السابقة بموجب التقرير الخطي الصادر من اللجنة أو كتاب وزارة العمل والشؤون الإجتماعية.

### يُحظر على مفتشي العمل مايلي: تحقيق أي فائدة مباشرة أو غير مباشرة في المشاريع الخاضعة

لرقابتهم أو إفشاء الأسرار التي يطّلعون عليها حتى بعد تركهم العمل وعندها يتعرّضون للمساءلة القانونية.

**أداء اليمين:** يؤدي مفتشو العمل في لجنة التفتيش عند تعيينهم اليمين أمام وزير العمل والشؤون الإجتماعية وحسب (المادة ٢٨/١ من قانون العمل النافذ).

**شروط الإنذار:** يحق لوزير العمل والشؤون الإجتماعية توجيه إنذار إلى صاحب العمل ويكون هذا الإنذار خطياً ومعيناً فيه المخالفة بشكل واضح وأن يكون مؤرخاً وموقعاً من قبل مفتش العمل، ويكون هذا الإنذار قبل إحالة صاحب العمل إلى المحكمة وبناءً على توصية من قبل لجنة التفتيش، وفي حالة عدم تحديد المخالفة يعتبر نقصاً في المحضر الذي ينضمه المفتش ويجعله باطلاً لأنه يستند إلى إنذار معيب، ويقتضي أن يكون الإنذار متضمناً مهلة محددة حتى يتسنى لصاحب العمل تلافي المخالفة ويترك للمفتش تقدير هذه المهلة بما يتناسب وطبيعة المخالفة ويجب على المفتش ان يقوم بزيارة تفتيشية لاحقة للتثبت من قيام صاحب العمل بإزالة المخالفة وفي حال وجود هذه المخالفة يكون من حق المفتش بتنظيم محضر بهذه المخالفة، وفي بعض الاحيان هنالك حالات لا يمكن تلافي المخالفة فيها وبالتالي فإن توجيه الإنذار لا يحقق اي اثر وإنما يتم تنظيم محضر بالمخالفة فوراً، مثال ذلك: تشغيل عاملة حاملة بساعات عمل إضافية خلافاً لأحكام القانون أو أن صاحب العمل لم ينظم سجلاً خاصاً بالعمّال الاحداث.

**القوة الثبوتية للمحضر:** للمحضر قوة ثبوتية أي إنه يعتبر سنداً قانونياً حتى يثبت العكس، بمعنى إنّ المعنى يمكن اثبات عكسه بالبينة على ما يخالفه ولا يشترط في الإثبات أن يكون كتابياً إلا في حالة إذا كانت الوقائع مؤيدة بوثائق خطية مرفقة بالمحضر وصادرة من صاحب العلاقة، هنا لا يقبل إثبات العكس إلاّ بدليل خطي آخر، كما وإنّ المحضر يعتبر بيّنة قانونية وتخضع قوّته الثبوتية للقواعد العامّة ويمكن أيضاً إثبات العكس عن طريق الشهود أو الخبرة.

والقوة الثبوتية للمحضر أيضاً تشكل حجة في الوقائع التي أستوثق منها مفتش العمل بالإطلاع على السندات واجراء الاستجوابات والتثبت من الوقائع وبالتالي فمن الافضل اعتبار ان ما ورد في المحضر صحيحاً إلا ان يثبت تزويره اسوة بمحاضر رجال الشرطة لأنه يخشى ان يصبح اثبات العكس سهلاً اذ يكفي الضغط على العامل للافادة امام القاضي بحصوله على جميع حقوقه موضوع الضبط.

**التزامات اصحاب العمل والجهات الحكومية الأخرى:** تلتزم قوى الامن الداخلي بتلبية طلب

لجان التفتيش بمؤازرتهم أثناء قيامهم بمهامهم، وكذلك يلتزم أصحاب العمل بالسماح للجان التفتيش من



محاضرة قانون العمل والضمان / مرحلة رابعة قانون  
كلية المستقبل/ الجامعة  
اعداد: م.م زينب ثامر شهيد

دخول اماكن العمل وأداء واجباتهم والمخالف لذلك يعاقب بالحبس مدّة لا تقل عن شهر واحد أو غرامة لا تقل عن ( ١٠٠ الف دينار) ولا تزيد عن ( ٥٠٠ الف دينار).