

!Error



جمهورية العراق — وزارة العدل قاعدة التشريعات والتنظيمات العراقية



تفاصيل التشريع



[الصفحة الأولى](#) || [البحث الموجه](#) || [البحث الحر](#) || [دليل الاستخدام](#)

صورة التشريع

طباعة

التصنيفات: ضمان اجتماعي

نوع التشريع: قانون

رقم التشريع: 39

تاريخ التشريع: 1971/9/3

عنوان التشريع: قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971

باسم الشعب

وعملا باحكام الفقرة من المادة الثانية والاربعين من الدستور المؤقت. وبناء على موافقة رئيس الجمهورية على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية. قرر مجلس قيادة الثورة في جلسته المنعقدة بتاريخ التاسع من شهر اذار 1971، تصديق القانون الاتي : -

الفصل الاول

التعريف

مادة 1

ا - يقصد في هذا القانون، بالكلمات والعبارات الاتية، المعاني المبينة ازاءها : -

الوزير : وزير العمل والشؤون الاجتماعية

الوزارة : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

المؤسسة : مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال

الرئيس : رئيس مجلس ادارة المؤسسة

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة

المدير العام : المدير العام للمؤسسة

المضمون : العامل المشمول باحكام هذا القانون

الخدمة المضمونة : الخدمة المشمولة باحكام هذا القانون

الاشتراك : المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون، لقاء اي من الخدمات او التعويضات او المكافآت او الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقا لاحكام هذا القانون.

اللجنة الطبية : لجنة من ثلاثة اطباء يعينها مجلس الادارة للنظر في الحالات المرضية، او الشهادات الطبية، التي تعرض عليها، وفقا لاحكام هذا القانون. ويجوز لمجلس الادارة ان يعتمد اللجنة الطبية الرسمية بالاتفاق مع وزارة الصحة.

اللجنة الطبية العليا : لجنة من خمسة اطباء يعينها مجلس الادارة، يكون مقرها مدينة بغداد، ويجوز ان تجتمع في اي مكان اخر عند الضرورة. وتختص بالبت في قرارات اللجان الطبية المعترض عليها.

الخبرة الطبية : الخبرة الطبية المحددة في هذا القانون.

المرض : الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاوله عمله، ولا يكون ناشئا عن اصابة عمل. ويحدد بالخبرة الطبية.

المرض المهني : العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة.

اصابة العمل : الاصابة بمرض مهني. او الاصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة منه.

وتحدد الامراض المهنية، والاعطال العضوية، ونسبة العجز الذي تخلفه كل منها، بجداول ملحقة بهذا القانون، تصدر بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة، بعد استطلاع راي وزارة الصحة. كما تحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الملحوظة بالجداول المذكورة.

العجز : نقصان القدرة على العمل، بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او اصابات العمل.

التعويض : كل ما تدفعه المؤسسة للمضمون اثناء سريان مدة خدمته المضمونة. وفقا لاحكام هذا القانون.

المكافاة : المبلغ الذي تدفعه المؤسسة للمضمون عند انتهاء خدمته المضمونة في حالة عدم توفر شروط استحقاقه للراتب التقاعدي، او في الحالات الاخرى التي ينص عليها القانون.

التقاعد : الراتب التقاعدي، الكامل او الجزئي، الذي تدفعه المؤسسة للمضمون، او لخلفه من بعده، عند انتهاء خدمته او عجزه او وفاته لاحكام هذا القانون.

ب - فيما عدا، التعاريف والمصطلحات والنصوص، والتي ورد لمعانيها تحديد خاص في هذا القانون. تعتبر جميع التعاريف والمصطلحات والنصوص الأخرى الواردة في قانون العمل رقم 151 لسنة 1970، مكملة لأحكام هذا القانون.

ج - فيما عدا، التعاريف والمصطلحات والنصوص، التي ورد لمعانيها تحديد خاص في قانون العمل رقم 151 لسنة 1970. تعتبر جميع التعاريف والمصطلحات والنصوص الأخرى الواردة في هذا القانون، مكملة لأحكام قانون العمل.

الفصل الثاني

هدف القانون وشموله

مادة 2

يهدف هذا القانون الى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع افراد الطبقة العاملة في الجمهورية العراقية، كما يهدف الى تهيئة الظروف وتوفير الخدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة اجتماعيا ومهنيا الى مستوى افضل. ويحقق القانون اهدافه المذكورة عن طريق فروع الضمان الاجتماعي الرئيسية الاتية : -

ا - الفرع الاول : الضمان الصحي

ب - الفرع الثاني : ضمان اصابات العمل

ج - الفرع الثالث : ضمان التقاعد

د - الفرع الرابع : ضمان الخدمات

مادة 3 (الغي هذا النص واحله محله في القانون المرقم (21) لسنة 2007)

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره الا فيما يرد به نص قانوني خاص. ويطبق على جميع العمال المشمولين باحكام قانون العمل رقم 151 لسنة 1970. ويتم تطبيقه مرحليا على قطاعات العمل المختلفة وفق ما يلي : -

ا - يطبق اعتبارا من اول شهر نيسان لسنة 1971، على جميع العمال المشمولين باحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 112 لسنة 1969 المعدل.

ب - يطبق على بقية فئات العمال، تباعا وعلى مراحل، بمراسيم جمهورية تصدر بناء على اقتراح الوزير وموافقة مجلس الإدارة. ويجب في جميع الحالات ان يغطي التطبيق الفعلي لهذا القانون، جميع العمال المشمولين باحكامه، خلال مدة اقصاها خمس سنوات من تاريخ نفاذه.

ج - يجري العمل والتنسيق بين الوزارة والمؤسسة من جهة، وبين بقية الوزارات ذات العلاقة في الدولة، من اجل توحيد ودمج جميع القوانين الخاصة بتقاعد مستخدمي دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية والقطاع العام، في هذا القانون، خلال المدة القصوى المحددة في الفقرة ب من هذه المادة.

مادة 4

تمثل الاحكام الواردة في هذا القانون، الحد الادنى للضمانات الاجتماعية المقررة فيه. وحيثما وجد قانون او نظام او عقد خاص، يشمل فروعاً اخرى للضمان، او يحتوي على مزايا افضل في فروع الضمان المقررة في هذا القانون، او في احدها، يعتبر حقا مكتسبا بالنسبة للمستفيدين منه لا يجوز الرجوع عنه، سواء كان ذلك قبل صدور هذا القانون او بعده.

الفصل الثالث

مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال

مادة 5

مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي لعمال، مؤسسة عامة ذات نفع عام، لها شخصية معنوية، وتتمتع باهلية قانونية كاملة، وباستقلال اداري ومالي، وفق ما هو محدد بهذا القانون.

مادة 6

يشرف الوزير على اعمال المؤسسة، ويبين القانون حدود هذا الاشراف وصلاحياته.

مادة 7

يتولى ادارة المؤسسة : -

ا - مجلس ادارة المؤسسة.

ب - مديرية عامة مركزية للمؤسسة.

ج - مديريات وادارات فرعية للمؤسسة في المحافظات قدر ما تدعو الحاجة.

مادة 8

مجلس الادارة هو السلطة العليا في المؤسسة، ويتالف من ثلاثة عشر عضوا. ويتم تشكيله بمرسوم جمهوري على النحو التالي : -

ا - يتولى رئاسة المجلس وكيل الوزارة ويكون الممثل القانوني للمؤسسة وامر الصرف فيها، وله ان يخول غيره من الاعضاء بعض صلاحياته.

ب - يتولى وظيفة المقرر في المجلس، المدير العام للمؤسسة، وينوب عن الرئيس بجميع صلاحياته، في حال غيابه الرسمي.

ج - ثلاثة اعضاء يعينهم رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير لمدة سنتين قابلة للتجديد.

د - عضوان بحكم وظيفتهما وهما : -

1 - رئيس مجلس ادارة المؤسسة العمالية للتشغيل والتدريب والتاهيل.

2 - مدير العمل العام.

هـ - اربعة اعضاء يمثلون وزارات العمل والتخطيط والمالية والصحة، يكون الواحد منهم بدرجة مدير عام، يعينون بقرار من الوزير، بعد استطلاع راي الوزير المختص. لمدة سنتين قابلة للتجديد.

و - عضو يختاره المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال، لمدة سنتين قابلة للتجديد.

ز - عضو يمثل الفعاليات الاقتصادية والاجتماعية الحرة، يختاره الوزير بعد استطلاع راي منظمات اصحاب العمل، لمدة سنتين قابلة للتجديد.

ح - ثلاثة اعضاء احتياط يعينهم الوزير، يحلون او يحل بعضهم، محل الاعضاء الغائبين، عند نقصان النصاب القانوني لاجتماعات المجلس، وفي حدود اكمال هذا النصاب فقط.

ط - اذا غاب احد اعضاء المكتب الدائم رسميا، يعين الوزير من يحل محله خلال فترة غيابه، من بين الاعضاء الاصليين.

مادة 9

يشرف مجلس ادارة المؤسسة، على جميع نشاطاتها الادارية والمالية والفنية، ويتولى بوجه خاص : -

- ا - التخطيط لتعميم تطبيق احكام هذا القانون، على جميع المشمولين به من العمال في سائر ارجاء العراق، وفق ما نصت عليه المادة الثالثة منه.
- ب - العمل على تطوير المؤسسة وانظمتها الادارية والمالية والفنية، وفق احدث الاساليب العلمية المعاصرة. والاعداد بوجه خاص، لاجلال الاجهزة الالكترونية، محل العمل اليدوي المتخلف، لا سيما في شؤون المحاسبة والاحصاء والبحوث، والتعاقد مع الاخصائيين والخبراء المحليين والعرب والاجانب للاغراض المذكورة.
- ج - وضع سياسة عامة، لادارة واستثمار املاك واموال وايرادات المؤسسة، وفق الاهداف الاجتماعية والاقتصادية المحددة في قانون العمل وهذا القانون، وفي حدود التخطيط الاقتصادي العام ومشاريع التنمية في الدولة. والاشراف على حسن تطبيق هذه السياسة، في مختلف اجهزة المؤسسة.
- د - اقرار الميزانية السنوية للمؤسسة، وميزانياتها الانمائية، والحسابات الختامية، واجراء التعديلات في الميزانيات المصدقة وفق احكام هذا القانون.
- هـ - التصديق على ملاكات المؤسسة وتعديلاتها.
- و - الموافقة على العقود والتعهدات والالتزامات المالية، الداخلة في نطاق الميزانية المصدقة.
- ز - البت في موضوع الديون المستحقة للمؤسسة، وفي مبالغ الاشتراكات المتراكمة والمتاخرة وما يترتب عليها من اضافات، وتحديد طريقة تسديدها للمؤسسة.
- ح - منح مخصصات لا تزيد على 100% من الراتب الاسمي، للموظفين المتفرغين كليا لاعمال وظائفهم في المؤسسة، من الاطباء الاخصائيين والاطباء العموميين، والمهندسين، والمساعدين الطبيين او الفنيين، ومن هو في مستوى هؤلاء في العلم والخبرة والاختصاص.
- و - منح مخصصات لا تزيد على 50% من الراتب الاسمي، لموظفي ومستخدمي وعمال المؤسسة الذين يكلفون باعمال اضافية خارج اوقات الدوام الرسمي. وتكون جميع المخصصات المذكورة في هذه الفقرة، مستثناة من احكام قانون مخصصات موظفي الدولة.
- ط - اقتراح النظم واصدار التعليمات في كل ما يراه ضروريا لايضاح احكام هذا القانون، وتسهيل تطبيقه، وتنظيم العمل وتطويره ورفع مستواه في مختلف اجهزة المؤسسة.
- ي - اقتراح التعديلات القانونية التي يراها ضرورية لتطوير المؤسسة وتحسين مستوى خدماتها، على ضوء النتائج والخبرات التي يسفر عنها التطبيق.
- ك - البت في الاعتراضات على قرارات المدير العام.
- ل - دراسة المواضيع التي يعرضها عليه الوزير، او المدير العام، او الاتحاد، واصدار القرارات التي يراها في ذلك، او الاكتفاء بابداء رايه ومقترحاته بشأنها.
- م - تشكيل لجان لدراسة مختلف شؤون المؤسسة، او للتحقيق في مختلف قضاياها الادارية والفنية والمالية.

ن- وضع تقرير سنوي شامل عن اعمال المؤسسة، يرفعه لرئيس الجمهورية عن طريق الوزير، يبين فيه حصيلة نشاطات المؤسسة، وما حققته من انجازات، وما وقعت به من اخطاء، وما صادفها من عثرات، مع بيان رايه في ذلك كلهن وتقديم مقترحاته.

س - لمجلس الادارة ان يخول رئيسه او المدير العام بضع صلاحياته.

مادة 10

ينعقد المجلس في دورات عادية كل ثلاثة اشهر مرة واحدة، وتستمر الدورة لمدة اسرع على الاقل، تتم فيها الاجتماعات اليومية خارج اوقات الدوام الرسمي في الدولة، وتخصص لبحث المواضيع المدرجة في جدول الاعمال اولا، ومن ثم لبحث المواضيع والاقتراحات التي يرى الاعضاء طرحها، اذا لم تكن مدرجة في جدول الاعمال. ويجوز للوزير، او لرئيس مجلس الادارة، او للاتحاد، ان يطلب دعوة المجلس لاجتماع استثنائي، اذا اقتضت الضرورات ذلك، على ان يحدد في طلب الدعوة بوضوح، الموضوع المطلوب عرضه على المجلس. وتتوجب في كل من الحالات المذكورة، دعوة المجلس الى الاجتماع، على ان يقتصر البحث فيه على الموضوع الذي تم الاجتماع من اجله.

مادة 11

يتولى رئيس مجلس الادارة، دعوة المجلس لدوراته العادية واجتماعاته الاستثنائية، ورئاسة وادارة جلساته، والتوقيع على ما يصدر عنه من قرارات وتوصيات ومقترحات. ويتم النصاب القانوني في دورات واجتماعات المجلس، بحضور الرئيس والمقرر وثمانية من الاعضاء الاخرين على الاقل. وتصدر القرارات والتوصيات والمقترحات، بالاكثرية المطلقة لعدد اعضاء المجلس، وعند تساوي الاصوات يرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس. وتوقع محاضر الجلسات، من جميع الاعضاء الحاضرين. ولمن خالف في الراي، ان يدون في المحضر الاسباب الموجبة لمخالفته.

ويتولى مقرر المجلس، اعادة جداول اعمال الجلسات، وتدوين محاضرها، وتسجيل القرارات والتوصيات والمقترحات التي صدرت بها، وتعميمها على ذوي الشأن وملاحقة تنفيذها، وتقديم تقرير مفصل للمجلس في دورته العادية اللاحقة، عما تحقق من ذلك.

مادة 12

تبلغ قرارات مجلس الادارة الى كل من الوزير والاتحاد خلال عشرة ايام على الاكثر من تاريخ صدور القرار.

لكل من المرجعين المذكورين، ان يعترض على القرار خلال مدة عشرة ايام على الاكثر من تاريخ تبليغه، وفي هذه الحالة يعاد القرار الى المجلس مشفوعا بالاسباب الموجبة للاعتراض مع بيان المطالب.

ينظر مجلس الادارة في الاعتراض، فاذا اقره عدل قراره على ضوئه، اما اذا اصر عليه، فيجب ان يتم الاصرار باغلبية تفوق ثلثي عدد اعضاء المجلس، وفي هذه الحالة يصبح القرار قطعيًا. اما اذا لم تحصل هذه الاغلبية، فيرفع الخلاف الى رئيس الجمهورية للفصل فيه بقرار قطعي. واذا لم يجر اعتراض على قرار المجلس ضمن المدة المشار اليها، يصبح القرار قطعيًا.

مادة 13

يشكل لمجلس الادارة، مكتب دائم، يتالف من رئيس المجلس والمقرر وعضو المجلس الذي اختاره الاتحاد. ويكون هذا المكتب في حالة انعقاد دائم، ويمارس الصلاحيات التي يخولها اياها المجلس، خارج فترات انعقاده.

مادة 14

يمنح اعضاء مجلس الادارة، مخصصات يقرها الوزير، تتناسب مع الجهود الفعلية التي يبذلونها في اداء المهمات الموكولة اليهم في هذا القانون. وتدفع في نهاية كل دورة عادية، الى الذين شاركوا فعليًا في جلساتها واعمالها. وتكون مستثناة من الحد الاعلى المنصوص عليه في قانون مخصصات موظفي الدولة. على ان لا تزيد عن - / 240 دينارًا في السنة لعضو المكتب الدائم، وعن - / 180 دينارًا في السنة لبقية الاعضاء. ويتقاضى عضو الاحتياط مخصصات العضو الاصلي عندما يحل محله.

مادة 15

يعين المدير العام للمؤسسة، بمرسوم جمهوري بناء على اقتراح الوزير، ويكون الرئيس الاداري للمؤسسة، والمسؤول عن تنفيذ احكام القانون فيها، من خلال قرارات وتوجيهات مجلس الادارة ورئيسه. وترتبط بالمدير العام مختلف الاجهزة الادارية والمالية والفنية في المؤسسة، وتكون مسؤولة امامه مباشرة عن جميع اعمالها الوظيفية. ويتولى المدير العام بوجه خاص :-

ا - ادارة اعمال المؤسسة وفق احكام القانون، على ضوء تخطيط مجلس الادارة، والسياسة العامة التي يرسمها، وفي حدود قراراته وتوجيهاته.

- ب - اصدار التعليمات الادارية اللازمة لضمان حسن سير العمل في المؤسسة، واقتراح الخطط التي تساعد على تطوير خدماتها، ورفع مستوى استثماراتها.
- ج - اعداد ملاكات ومشاريع الميزانيات العادية والانمائية للمؤسسة، وتقييمها لمجلس الادارة.
- د - تقديم الحساب الختامي للسنة المالية المنتهية الى مجلس الادارة، مع بيانات ايضاحية تفصيلية عن حساب الاستثمارات والايادات والنفقات.
- هـ - تقديم تقرير سنوي لمجلس الادارة، عن مجمل نشاطات المؤسسة، وعن وضعها المالي العام، ونتائج استثماراتها.
- و - تعيين وترقية موظفي ومستخدمي وعمال المؤسسة، ونقهم وتاديبهم وفصلهم واحالتهم على التقاعد، بعد موافقة مجلس الادارة.
- ز - البت في جميع طلبات المضمونين من اجل الحصول على الخدمات او التعويضات او المكافات او الرواتب، وصرف الاستحقاقات الناجمة عن ذلك، وفقا لاحكام القانون.
- ح - البت في جميع الاشتراكات والحقوق الاخرى والفوائد والغرامات المستحقة للمؤسسة واتخاذ الاجراءات اللازمة لتحصيلها، وفق الاحكام والاجراءات المبينة في هذا القانون.
- ط - الامر بالصرف في الحدود التي يخوله اياها رئيس المجلس، علاوة على الامور المبينة في الفقرة ز من هذه المادة.
- ي - الصلاحيات الاخرى التي يخوله اياها مجلس الادارة.
- ك - للمدير العام ان يعهد بجزء من مهامه وصلاحياته، لبعض موظفي المؤسسة، على ان يتم ذلك بتفويض خطي منه. ويكون الموظف مسؤولا مباشرة امام المدير العام عما فوضه به، كما يبقى المدير العام مسؤولا امام مجلس الادارة عن الاعمال التي تم بشانها التفويض.

مادة 16

- ا - يوضع نظام خاص للخدمة في المؤسسة، يحدد شروط التعيين والترقية والمكافاة والنقل والاحالة على التقاعد، كما يحدد اسلوب المراقبة والمحاسبة والعقوبة والفصل من الخدمة. على ان تراعى في احكام النظام المنوه عنه. جميع الحقوق المكتسبة لموظفي ومستخدمي المؤسسة اثناء صدور هذا القانون.
- ب - يحتفظ جميع موظفي ومستخدمي وعمال المؤسسة، ما يحتفظ جميع موظفي ومستخدمي وعمال مؤسسة الاستثمارات العمالة الذين الحقوا بالمؤسسة، بجميع حقوقهم المكتسبة بموجب الخدمة والتقاعد. ويدرجاتهم ورواتبهم التي كانوا عليها قبل صدور هذا القانون.
- ج - تعتبر الخدمة في المؤسسة خدمة تقاعدية، وتبقى سارية بحق الموظفين والمستخدمين المشار اليهم في الفقرة ب السابقة، احكام قانون صندوق تقاعد الموظفين والمستخدمين في الدوائر والمؤسسات شبه الرسمية.

مادة 17

- أ - يخضع جميع موظفي ومستخدمي المؤسسة، لدورات تدريبية فنية في الاختصاصات المختلفة للضمان الاجتماعي، يشرف عليها ويديرها اكفا الخبراء والاختصاصيين في المؤسسة، بالتعاون مع الاساتذة الجامعيين وخبراء مكتب العمل الدولي وسواهم. وتعتبر النتائج الايجابية في اجتياز هذه الدورات، من اهم شروط الترفيع والمكافأة والتقدير في المؤسسة.
- ب - تضع المؤسسة منهاجا خاصا لتدريب عدد من العمال النقابيين كل عام، على جميع اختصاصات الضمان الاجتماعي وفروعه.
- ويحدد عدد هؤلاء بالاتفاق بين ادارة المؤسسة والاتحاد، ويتم ترشيحهم من قبل الاتحاد.
- وتتولى المؤسسة دفع اجور العمال خلال المدة المحددة لتدريبهم، وتقوم باجراء امتحان لهم في نهاية المدة، وتحدد لهم درجات النجاح.
- ج - يجوز للمؤسسة ان توفد المتفوقين من الموظفين والنقابيين في الدورات، في بعثات تدريبية او للتخصص، على نفقتها الى الخارج.
- د - تكون للعمال النقابيين المتفوقين في الدورات، الافضلية الاولى في التعيين في المؤسسة، اذا توفرت فيهم الشروط القانونية الاخرى للتعيين.

الفصل الرابع التنظيم المالي

مادة 18

ميزانية المؤسسة، ميزانية مستقلة ضمن اطار السياسة المالية العامة للدولة، يعدها المدير العام، ويقرها مجلس الادارة، وترفع عن طريق الوزير الى السلطة التشريعية مباشرة للمصادقة عليها، طبقا للاجراءات التشريعية التي يتم بها التصديق على الميزانية العامة للدولة.

مادة 19

تبدأ السنة المالية في المؤسسة اعتبارا من اليوم الاول من شهر نيسان من كل عام، وتنتهي في الحادي والثلاثين من شهر اذار من العام الذي يليه.

مادة 20

- تتكون اموال وايرادات المؤسسة، من المصادر الاتية : -
- ا - الاموال المنقولة وغير المنقولة التي تمتلكها المؤسسة.
- ب - عوائد استثمارات المؤسسة.
- ج - رصيد التصفية النهائية لمؤسسة الاستثمارات العمالية الملغاة باحكام هذا القانون.
- د - مكافآت نهاية الخدمة، المستحقة للعمال لدى الادارات واصحاب الاعمال، عن مدة خدمتهم السابقة لنفاذ هذا القانون.
- هـ - الاشتراكات التي تدفع للمؤسسة وفق احكام هذا القانون.
- و - ايرادات المؤسسة المتحققة وفقا لاحكام الفقرة ب / 1 من المادة 108 من هذا القانون.
- ز - مساهمة الخزينة العامة في موارد المؤسسة. وتحدد هذه المساهمة بما ترصده وزارة المالية في الميزانية السنوية العامة، على ان لا يزيد على 30% من الاشتراكات المدفوعة للمؤسسة خلال السنة المالية السابقة.
- ح - الاموال والموارد المختلفة التي توهب او تمنح للمؤسسة، ويقرر مجلس الادارة قبولها.
- ط - مبالغ الغرامات التي تستوفيها المؤسسة او التي يحكم بها اداريا او قضائيا في جميع منازعات الضمان، وفقا لاحكام هذا القانون. وفوائد الديون والاشتراكات المتراكمة او المتأخرة.
- ي - اية موارد اخرى تستحق للمؤسسة وفقا لاحكام هذا القانون، او القوانين الاخرى.

مادة 21

- ا - جميع اموال المؤسسة، اموال عامة، لا يجوز التصرف بها لاغراض هذا القانون، وفي حدد الاصول والقواعد المقررة فيه.
- ب - تخضع جميع الاجراءات والتصرفات المالية في المؤسسة، للتفتيش المالي، وتدقيق ديوان الرقابة المالية.
- ج - تعتبر ديون المؤسسة، واي مبلغ يستحق لها بموجب هذا القانون، ديونا ممتازة. ويطبق في تحصيلها عند الاقتضاء قانون جباية الديون المستحقة للحكومة.
- د - تعفى اموال المؤسسة المنقولة وغير المنقولة، من ضريبة الدخل والرسوم، كما تستثنى المؤسسة من احكام قانون تنظيم ارباح المؤسسات شبه الرسمية رقم 83 لسنة 1969.

مادة 22

أ - تجرى المؤسسة كل ثلاث سنوات على الأقل، فحصا حسابيا اكتواريا عاما عن مركزها المالي، وترفع تقريرا خاصا بنتيجة الفحص للوزير. تبين فيه اوجه التوازن بين موارد فروع الضمان المختلفة ونفقات هذه الفروع، والوضع المالي والاستثماري العام للمؤسسة، ومدى قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها، مع بيان الراي وتقديم المقترحات.

ب - للوزير ان يطلب اجراء مثل هذا الفحص، في الوقت الذي يسببه، اذا تراءى له ما يستوجب ذلك، من خلال التقارير السنوية لمجلس الادارة وتقارير التفتيش المالي وديوان الرقابة لمالية. وللوزير في مثل هذا الحالة ان يسمي الخبير الاكتواري، او لجنة الخبرة الاكتوارية، للقيام بهذا الفحص.

مادة 23

يكون لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي في المؤسسة امواله واحتياطاته وموارده الخاصة، كما يكون له حساب مستقل، تبين فيه، ميزانيته الفرعية، ومبالغ ايراداته ونفقاته، والرصيد السنوي الاخير له.

مادة 24

توزع اموال وايرادات المؤسسة، المشار اليها في المادة 20 من هذا القانون، على فروع الضمان الاربعة، وفق النسب المبينة فيما ياتي :-

أ - تقسم الاموال والايرادات المبينة في الفقرات أ - ب - ج من المادة 20 من هذا القانون على النحو الاتي :-

70 ٪ تخصص بمثابة احتياطي مالي عام لفرع ضمان التقاعد.

10 ٪ تخصص بمثابة احتياطي مالي عام لكل من فروع الضمان الثلاثة الاخرى.

ب - تخصص جميع موارد الفقرة د من المادة 20 من هذا القانون لفرع ضمان التقاعد.

ج - توزع موارد الاشتراكات المبينة في الفقرة هـ من المادة 20 من هذا القانون، على فروع الضمان التي دفعت من اجلها هذه الاشتراكات، وفق ما هو مبين في المادة 27 من هذا القانون.

د - توزع الموارد المبينة في الفقرات و الى ي من المادة 20 من هذا القانون. على فروع الضمان الاربعة، وفق ذات النسب المبينة في الفقرة أ من هذه المادة.

هـ - تحتفظ المؤسسة باحتياطي نقدي ثابت لكل فرع من فروع الضمان لا يجوز التصرف به، الا لاغراض معالجة العجز الطارئ الذي قد يحصل في ميزانية ذلك الفرع. ويتولى مجلس

الإدارة تقدير مبالغ الاحتياطات المذكورة، كل ثلاث سنوات مرة واحدة. على ضوء الفحص الحسابي الاكتواري المشار إليه في المادة 22 من هذا القانون. على أن لا يزيد مبلغ الاحتياطي النقدي الثابت للفرع، عن خمس موجوداته المالية.

الفصل الخامس

الاشتراكات وكيفية إدارتها

مادة 25

اعتباراً من تاريخ تشميل أية فئة عمالية بأحكام هذا القانون، تحل، بدءاً من التاريخ المذكور بالنسبة للفئة التي يتم تشميلها، الاشتراكات المحددة في هذا القانون، محل الاشتراكات التي كانت مقررة في القانون رقم 112 لسنة 1969 المعدل، ومحل تعويض مكافأة نهاية الخدمة الذي كان معمولاً به بموجب قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 المعدل وبموجب أنظمة وعقود العمل الخاصة المعمول بها أثناء صدور قانون العمل الجديدة رقم 151 لسنة 1970ز

مادة 26

- أ - تحسب اشتراكات الضمان الاجتماعي، على أساس نسبة محددة من الأجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل. ولا يجوز أن يقل الأجر المعتمد في تحديد نسبة الاشتراك في جميع الأحوال، عن الحد الأدنى للأجور المقرر في مهنة العامل المضمون أن وجد، وإلا فلا يجوز أن يقل عن الحد الأدنى العام للأجور.
- ب - تسدد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة، على أساس الأجر المدفوعة في شهر كانون الثاني من تلك السنة. أما العمال الذين يشملون بأحكام هذا القانون لأول مرة، أو الذين يلتحقون بخدمة مضمونة جديدة، فتسدد اشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذي شملوا فيه بالضمان أو التحقوا فيه بالخدمة، وذلك حتى انتهاء السنة الميلادية التي تم فيها ذلك، ومن ثم تسدد اشتراكاتهم على أساس أجر شهر كانون الثاني التالي.
- ج - تستحق الاشتراكات عن كامل الشهر الأول الذي تبدأ فيه الخدمة المضمونة، ولا تستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه. وإذا لم يكن أجر العامل شهرياً، فتحسب اشتراكاته على أساس مجموع ما يتقاضاها فعلياً من أجور خلال شهر كامل، مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة أ من هذه المادة.
- د - لمجلس الإدارة، أن يعدل طريقة احتساب الشركات المشار إليها في الفقرة ب من هذه المادة، وأن يقرر احتسابها على أساس الأجر الفعلية التي تدفع في نهاية كل شهر، كلما

وجد في مثل هذا التعديل مصلحة للمؤسسة.

هـ - لمجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام، ان يحدد طريقة احتساب الاجر والاشتراك في حالات معينة، كحالات اجور الاحداث، والمتدربين، والعاملين لدى اكثر من صاحب عمل، والعاملين على اساس الانتاج، والمؤقتين، والموسمييين وسواهم. كما للمجلس ان يحدد طريقة اداء الاشتراكات او تحصيلها، في اي من الحالات المذكورة.

مادة 27

ا - يستقطع من العامل المضمون، نسبة 5% من اجره، لقاء اشتراكه في المؤسسة، وتدخل هذه النسبة بكاملها في حساب فرع ضمان التقاعد، ويعفى العامل من دفع اي اشتراك عن فروع الضمان الاخرى.

ب - تحدد نسبة اشتراكات الادارات واصحاب العمل، عن عمالهم المضمونين، على النحو الاتي : -

1 - نسبة 12% من الاجور، على اصحاب العمل الذين لا يزيد عدد عمالهم عن مئة عامل، او الذين لا يزيد راس مالهم عن مئة الف دينار.

وتوزع هذه النسبة كما يلي : - 1% لفرع الضمان الصحي، و2% لفرع ضمان اصابات العمل، و9% لفرع ضمان التقاعد.

2 - نسبة 15% من الاجور، على الادارات المختلفة. وتوزع هذه النسبة كما يلي : - 1% لفرع الضمان الصحي، و2% لفرع ضمان اصابات العمل، و12% لفرع ضمان التقاعد.

3 - نسبة 22% من الاجور، على اصحاب العمل الذين لا تشملهم احكام الفقرة ب - 1 من هذه المادة، سواء كانوا من القطاع الخاص، او كانوا من لقطاع المختلط.

وتوزع هذه النسبة كما يلي : - 2% لفرع الضمان الصحي و3 لفرع اصابات العمل، و15% لفرع ضمان التقاعد، و2% لفرع ضمان الخدمات.

مادة 28

فيما خلا اشتراك فرع التقاعد. يجوز لمجلس الإدارة، بعد مصادقة الوزير، ان يعفى الإدارة المختصة بناء على طلبها، من الاشتراك في المؤسسة عن عمالها في فروع الضمان الاخرى او في بعضها. شريطة ان تلتزم الإدارة المذكورة تجاه عمالها، بتوفير جميع شروط وخدمات الضمان، الذي اعفيت من الاشتراك به، طبقا لما هو منصوص عليه في هذا القانون، دون ان تتقاضى من العمال اي مقابل عن ذلك.

مادة 29

تعتبر الاشتراكات المستحقة عن الشهر، سواء المقتطعة من اجور المضمون او المترتبة على الادارات او اصحاب العمل، واجبة الاداء في اول الشهر التالي. وتلتزم الادارات واصحاب العمل، كل فيما يخصه، باستقطاع مبلغ اشتراك الضمان المتوقع على العامل من اجره شهريا دون اي تراكم اذا كان الاجر شهريا، والا فيجوز الاستقطاع بنسبة 5% من كل دفعة من الاجر اثناء الشهر دون اي تراكم. وفي حالة عدم الاستقطاع الانى تلتزم الجهة صاحبة العلاقة بدفع الاشتراك المترتب على العامل عن اجر الشهر او جزء الشهر الذي لم يستقطع عنه.

مادة 30

ا - على اصحاب العمل، ان يعملوا على تسديد الاشتراكات المستحقة عليهم وعلى عمالهم للمؤسسة، في المواعيد المحددة في هذا القانون، او في الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.

وفي حالة التاخر عن الاداء في المواعيد المقررة، يلتزم صاحب العمل باداء غرامة للمؤسسة تعادل 5% من مبلغ الاشتراكات عن كل شهر تاخير.

ب - اذا جرى تاخير الاداء، من قبل احدى الادارات المشمولة باحكام هذا القانون ولم يكن للتاخير اي مبرر مشروع، يحاسب الموظف المسؤول عن التاخير، وتفرض عليه عقوبة انضباطية عند الاقتضاء.

مادة 31

ا - باستثناء حالة خدمة العلم، يتوجب على جميع الادارات واصحاب العمل، ان تسدد جميع ما يستحق عليها وعلى عمالها من اشتراكات، عن كامل فترات انقطاع عمالها المضمونين عن العمل، عندما يكون عقد العمل موقوفا بسبب التفرغ النقابي او الايفاد النقابي، او المرض، او الولادة، او التوقيف رهن التحقيق، او اية حالة اخرى ينص عليها قانون العمل. ولا يجوز الرجوع على العمال بما دفع عن حصتهم من الاشتراك وفقا لاحكام هذه الفقرة، وتعتبر فترات انقطاعهم المذكورة بمثابة خدمة مضمونه.

ب - على انه في الحالات التي يلزم فيها القانون الادارات واصحاب العمل بدفع اجر للعامل عن الفترة التي يتوقف فيها عقد عمله، يستقطع من الاجر المقرر نسبة 5% لقاء اشتراك العامل في الضمان، شريطة ان لا يزيد المبلغ المستقطع في هذه الحالة عن اشتراك العامل الاصلي، واذا نقصت الادارات ذات العلاقة او اصحاب العمل اكمالها.

ج - تعتبر مدة انقطاع العامل عن العمل لاغراض خدمة العلم او الاحتياط بمثابة خدمة مضمونة، وتكون مغفاة من اي اشتراك.

مادة 32

تعتبر المبالغ التي تستقطعها الادارات واصحاب العمل من اجور العمال، لقاء ما يستحق عليهم قانونا من اشتراكات الضمان، بمثابة امانة لديهم. ويجب ان تحفظ في حساب خاص، ولا يجوز التصرف بها لاي غرض من الاغراض ما خلا تسديد الاشتراك الذي تم استقطاع هذه المبالغ من اجله.

مادة 33

ا - على صاحب العمل الذي يعهد بتنفيذ اي عمل الى متعهد، ان يخطر المؤسسة باسم المتعهد وعنوانه وبطبيعة العمل الذي عهد به اليه وتكاليفه، قبل بدء العمل بثلاثة ايام على الاقل. ويلتزم المتعهد بنتائج هذا الاخطار عن نفسه، وعن المتعهد الثانوي الذي يتعاقد معه ان وجد. ويكون المتعهد الاصلي، والمتعهد الثانوي، مسؤولين بالتكافل والتضامن عن الوفاء بالالتزامات المقررة في هذا القانون، وفي الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.

ب - على جميع الدوائر المالية في الدولة، الملحقة بالخزينة العامة مباشرة، او المستقلة عنها، ان تمتنع عن صرف اي استحقاق لصاحب عمل او متعهد، ما لم يثبت براءة ذمته حيال المؤسسة بوثيقة رسمية صادرة عنها. ويسري ذلك على وزارات الدولة ومؤسساتها الرسمية وشبه الرسمية ومؤسسات ومرافق القطاع العام. وتتبع في تطبيق احكام هذه الفقرة التعليمات التي تصدرها المؤسسة.

مادة 34

ا - على جميع الادارات التي تستخدم عمالا مشمولين باحكام هذا القانون، ان تدفع لهم رواتبهم واجورهم وفق قوائم مستقلة، وان تسدد للمؤسسة الاشتراكات الشهرية المستحقة عليهم، على اساس هذه القوائم مباشرة.

ب - على جميع اصحاب العمل، الذين يستخدمون عشرين عاملا فاكثر، ان يدفعوا الاجور لعمالهم، بقوائم منظمة، وان يسددوا شهريا الاشتراكات المتوجبة عليهم للمؤسسة طبقا لما هو مبين في الفقرة ا من هذه المادة.

ج - اما بالنسبة لاصحاب العمل الذين يستخدمون اقل من عشرين عاملا، فتدفع اجورهم بقوائم او غيرها حسب تعليمات المدير العام.

الفصل السادس

في الاجراءات

مادة 35

- أ - على جميع الادارات واصحاب العمل، ان تعمل على ضمان عمالها المشمولين باحكام هذا القانون في المؤسسة، وتسدد عنهم مجمل الاشتراكات التي يحددها القانون في المواعيد وبالاسلوب اللذين تصدر بما تعليمات من المدير العام.
- ب - وعلى الجهات المذكورة في الفقرة 1 من هذه المادة، ان تقدم للمؤسسة في مطلع كل عام، بياناً، تحدد فيه اسم الادارة ومقر عملها، او اسم صاحب العمل ومقر مشروعه وعنوانه الكامل. مع بيان عدد العمال المضمونين، واسمائهم، وعناوينهم الكاملة، ومبلغ اجورهم، ومبلغ الاشتراك الذي يستحق عليهم، ومبلغ الاشتراك الذي يترتب على الجهة التي تستخدمهم.
- ويجب ان يلحق البيان السنوي هذا، ببيانات شهرية اضافية توضح كل تعديل يطرا، على المعلومات والوقائع التي سبق ان قدمت في البيان السنوي.
- ج - تعتمد البيانات المذكورة وتعديلاتها، بعد اقرارها من المؤسسة، في تحديد نسبة الاشتراكات المتوجبة على الجهة التي قدمتها.
- وفي حالة التخلف عن تقديم هذه البيانات، او التأخر عن الميعاد المحدد لتقديمها، تتولى المؤسسة تحديد الاشتراكات على ضوء تحرياتها الخاصة، وتستمر في تحصيلها على هذا الاساس، الى ان تقدم الجهة صاحبة العلاقة ببياناتها وفقاً لاحكام هذا القانون، وتقترن هذه البيانات بمصادقة المؤسسة.
- د - على الجهات المشار اليها في الفقرة 1 من هذه المادة ان تنظم سجلات خاصة لاغراض تطبيق هذا القانون، وان تحتفظ بالوثائق والمستندات والقيود اللازمة، وفقاً للتعليمات التي تصدرها المؤسسة.
- وعليها ان تنظم لكل عامل مضمون يعمل لديها، ملفاً خاصاً تودع فيه جميع ما يتعلق بشؤون الضمان بالنسبة له.

مادة 36

اذا انتهت خدمة العامل، لدى الجهة التي سجلته في المؤسسة ودفعت عنه الاشتراك، تبقى الجهة المذكورة مسؤولة عن تسديد اشتراكات العامل حتى تاريخ تبليغها المؤسسة بانتهاء خدمة العامل لديها.

مادة 37

- أ - على اصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملا فاكثراً، ان يخصصوا موظفا واحدا على الاقل، للتفرغ لتنظيم شؤون الضمان الاجتماعي واجراءاته وسجلاته.
- ب - على كل صاحب عمل ان يعلق في مكان ظاهر من مقر العمل، شهادة صادرة عن المؤسسة، تثبت تسديده لاشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة عليه وعلى عماله.

مادة 38

- أ - تقدم المؤسسة الخدمات المتوجبة عليها، وتؤدي مختلف الاستحقاقات المنصوص عليها في هذا القانون، للعامل المضمون المستحق الموجود داخل العراق، وفقا للاجراءات التي يحددها المدير العام.
- ب - لا تدفع المؤسسة الاستحقاقات للشخص الموجود خارج العراق، وتتوقف عن دفع استحقاقات الشخص الذي يثبت انه غادر العراق، الا في احدى الحالات الاتية :
 - 1 - اذا ان المستحق عراقيا، وقد غادر البلاد بشكل قانوني، وبعد موافقة الوزير على المغادرة وعلى الدفع.
 - 2 - اذا كان المستحق او خلفه عربيا، وقد عاد الى قطره بعد انتهاء خدمته المضمونة او توفي.
 - 3 - اذا كان المستحق اجنبيا، تطبق بحقه قاعدة المعاملة بالمثل، او احكام اتفاقيات العمل الدولية، ايهما افضل للعامل.
 - 4 - يجرى دفع الاستحقاقات في جميع الحالات الاستثنائية المبينة انفا، وفق تعليمات يصدرها مجلس الادارة ويصادق عليها الوزير.
- ج - اذا احتجزت حرية العامل المضمون لاي سبب قانوني كان، تتولى المؤسسة ايصال استحقاقاته اليه او لعياله حسب تعليمات المدير العام.

مادة 39

تصدر المؤسسة " هوية ضمان" لكل عامل مضمون. ويحدد بقرار من مجلس الادارة شكل الهوية، والمعلومات الواجب ادراجها فيها، وطريقة تداولها. وتعتبر " هوية الضمان" في حالة استكمالها الشروط القانونية، وثيقة نهائية في اثبات صفة العامل المضمون، له ان يطالب بموجبها، بجميع ما يستحقه وفقا لاحكام هذا القانون.

مادة 40

- أ - على كل عامل مشمول باحكام هذا القانون، ان يعمل على الحصول على " هوية الضمان" عن طريق الجهة التي يعمل لديها، فاذا امتنعت او تاخرت، فعن طريق نقابته ان

وجدت او عن طريق الاتحاد، فاذا تعذر عليه ذلك، فبالاتصال المباشر بمركز المؤسسة الذي يقع في منطقة عمله.

ب - على كل عامل، بعد ان يتأكد من تسجيله في الضمان، ويحصل على " هوية الضمان " ان يحافظ على هويته، وان يحيط المؤسسة علما بكل ما يطرأ على عمله من تغيير وفقا للتعليمات التي تصدرها المؤسسة.

ج - اذا قام العامل بما اوجبه عليه الفقرتان السابقتان من هذه المادة، تلتزم المؤسسة بالاستجابة الى طلباته المحقة، ودفع كل ما يتوجب له وفق احكام هذا القانون، حتى ولو لم تكن الاشتراكات مسددة عنه. وعليها في هذه الحالة الاخيرة، ان ترجع على الجهة التي تخلت عن تسديد الاشتراكات عن العامل في مواعيدها، وان تطبق بحقها احكام القانون.

د - اما اذا لم يبادر العامل للحصول على " هوية الضمان " ، او حصل عليها ولم يحط المؤسسة علما بالتغييرات التي طرأت على ظروف عمله، فليس له ان يطالب - في احدى هاتين الحالتين - ما لم تستكمل بشانه جميع الاجراءات القانونية، وتسدد عنه جميع الاشتراكات عن الفترة السابقة لطلبه. وتستثنى من ذلك حالات الاصابة والوفاة فقط.

مادة 41

تعفى من اي رسم او طابع، جميع الطلبات والبيانات والاستمارات والشهادات والايصالات، ومختلف انواع الوثائق الاخرى، التي تقدم للمؤسسة وفق احكام هذا القانون، من العمال او ممن يمثلهم قانونا.

مادة 42

ا - للمدير العام، ولمن يخوله من موظفي المؤسسة، جميع صلاحيات التفتيش المنصوص عليها في الفصل الثاني عشر من [قانون العمل رقم 151 لسنة 1970](#)، لاغراض تطبيق هذا القانون.

ب - ويكون قسم التفتيش في الوزارة، مسؤولا بدوره عن مراقبة تطبيق احكام هذا القانون بشكل مباشر، بالاضافة الى صلاحياته المحددة في قانون العمل رقم 1251 لسنة 1970، وينسق اعماله في هذا الصدد، مع المؤسسة.

وعلى قسم التفتيش المذكور، ان يبلغ المدير العام صورة من تقاريره، عندما تكون متعلقة بتطبيق احكام هذا القانون.

الفصل السابع

مادة 43

يتحقق مرض العامل المستوجب للاجازة المرضية، بشهادة طبية تصدر عن الطبيب الخاص الذي تعتمده الجهة التي تستخدم العامل، او عن احد اطباء المؤسسة، وذلك اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عند بدء المرض، وخلال الايام الثمانية الاولى منه. اذا تضمنت الشهادة الطبية في هذه الحالة، منح العامل اجازة مرضية لا تتجاوز ثمانية ايام. تلتزم الجهة التي تستخدمه بدفع كامل اجوره عن ايام الاجازة المذكورة، وللعامل في نفس الوقت ان يراجع الدوائر الصحية التي تعتمدها المؤسسة بالاستناد الى هوية الضمان والشهادة الطبية الممنوحة له، للحصول على المعالجة اللازمة والادوية التي يحتاجها دون مقابل. وفي حالة تكرر هذه الحالة، بالنسبة للعامل الواحد، لدى جهة واحدة، فان هذه الجهة لا تلتزم حيال العامل، باكثر من اجر ثلاثين يوم مرض خلال سنة العمل الواحدة، وفيما زاد عن ذلك، يعتبر اياما مرضية مضمونة، تلتزم بها المؤسسة وفقا لاحكام هذا القانون. شريطة ان تكون الشهادات الطبية، في هذه الحالة الاخيرة، صادرة عن الجهة الطبية التي تعتمدها المؤسسة او مصدقة من قبلها.

مادة 44

ا - فيما عدا الحالات المرضية المشار اليها في المادة 43 من هذا القانون، لا يتحقق مرض العامل المستوجب للاجازة المرضية المضمونة التي تزيد على ثمانية ايام، الا بشهادة طبية صادرة عن احد اطباء المؤسسة او المعتمدين من قبلها. ب - في حالة ثبوت استحقاق العامل للاجازة المرضية المضمونة، تبلغ المؤسسة صورة عن الشهادة الطبية الممنوحة للعامل، ونسخا عن الشهادات الطبية اللاحقة، للجهة التي يعمل لديها العامل المريض. وعلى هذه الجهة ان تعتبره مجازا بدون اجر بدءا من اليوم التاسع لاجازته المرضية، وحتى تاريخ شفائه او ثبوت عجزه او وفاته، مع عدم الاخلال باحكام المادة 31 من هذا القانون.

مادة 45

- ١ - مع مراعاة احكام المادة 43 من هذا القانون، تدفع المؤسسة للعامل المضمون المريض الى ان يشفى او يثبت عجزه، تعويض اجازة مرضية بنسبة 75٪ من متوسط اجره الشهري على ان لا تقل هذه النسبة عن الحد الادنى للاجر في مهنة العامل. وتوفر للعامل في نفس الوقت، جميع اسباب ووسائل الرعاية الصحية والعلاج.
- ب - يقصد بالرعاية الصحية والعلاج : المعاينة السريرية في العيادة او المنزل عند الاقتضاء، وتقديم العلاجات، والعرض على الاخصائيين، والاقامة في المستشفى او المصح، والعمليات الجراحية، والتصوير الشعاعي، والتحليل المختبرية، وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة حصول عجز، وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية، وكل ما تستدعيه حالة المريض.
- ج - تشرع المؤسسة منذ نفاذ هذا القانون بتاسيس وتطوير فرع الضمان الصحي ضمن منهج مرحلي يؤمن توفير جميع اسباب الرعاية الصحية والعلاج بالمستوى المنصوص عليه في الفقرة ب من هذه المادة خلال مدة اقصاها ثلاث سنوات. ويجب ان يتضمن المنهج المذكور، انشاء المستشفيات والمستوصفات والدوائر الصحية الاخرى الخاصة بالمؤسسة، وتشكيل الاطارات الطبية اللازمة لها.

مادة 46

تكون رعاية العمال المرضى ومعالجتهم، طبقا للنظام الصحي في المؤسسة، وفي المكان وبالاساليب التي يحددها اطباء المعتمدون من قبلها. وعلى العامل المريض ان يتبع اثناء مرضه تعليمات المؤسسة والجهة الطبية المشرفة على معالجته. ولا تلتزم المؤسسة باداء اية خدمة او تعويض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيذ التعليمات، الا اذا تراجع وامتنل لها.

مادة 47

- ١ - اذا شفي العامل المريض، تخطره الجهة الطبية المشرفة على معالجته بذلك، وتحدد له موعدا للالتحاق بعمله، وتبلغ المؤسسة اعلاما بهذا الشأن للجهة التي تستخدمه. وعلى العامل ان يلتحق بعمله طبقا لهذا الاخطار تحت طائلة اعتباره متغيبا عن العمل دون عذر مشروع في حالة عدم التحاقه.
- ب - اذا لم يشف العامل رغم مضي ستة اشهر على معالجته، يعتبر عاجزا، ويحاط علما بذلك، كل من العامل المريض والجهة التي تستخدمه.
- اما اذا شفي العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عجزا، فيخطر بشفائه وبنسبة العجز الذي اصابه، وتحاط الجهة التي تستخدمه علما بذلك. وفي الحالتين المذكورتين في هذه الفقرة، يصبح عقد العمل مفسوخا حكما من تاريخ ثبوت العجز الكامل. اما اذا كانت نسبة العجز دون ذلك، وتبلغ 35٪ من العجز الكامل فأكثر، فللجهة التي تستخدمه الخيار،

بين فسخ العقد، وبين استخدامه مع انقاص اجره بنسبة الراتب التقاعدي الذي يتقرر له من المؤسسة. وفي غير ذلك، يستمر سريان عقد العمل كالسابق.

ج - اذا كان مرض العامل المضمون من الامراض المستعصية او الخبيثة، كالتدرن والجذام والسرطان وغيرها، يجوز للجهة الطبية المشرفة على علاجه في المؤسسة، ان تقرر تمديد اجازته المرضية، لمدة اقصاها سنة، اذا قدرت امكانية شفائه خلال ذلك. واذا لم يشف بعد انقضاء هذه المدة يعتبر عاجزا.

وتتحدد الامراض المقصودة في هذه الفترة، بجدول يصدر عن المؤسسة بعد تصديقه من وزارة الصحة.

د - تبقى المؤسسة مسؤولة عن معالجة العمال المضمونين الذين يعتبرون عاجزين عن العمل بسبب المرض.

مادة 48

ا - على المرأة العاملة الحامل، المشمولة باحكام هذا القانون، ان تعرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها المؤسسة، عند ظهور الحمل لديها. وعليها التقيد بعد ذلك، وحتى الوضع، بالتعليمات الطبية التي تعطى لها.

ب - تحدد الجهة الطبية المشار اليها، على ضوء مراقبتها الدورية لوضعية الحامل، الموعد المقرر للوضع، وتبلغ ذلك لصاحبة العلاقة، وللجهة التي تستخدمها. وعلى هذه الجهة ان تجيز المرأة الحامل بالانفكاك عن العمل لقضاء اجازة حملها ووضعها، قبل شهر كامل على الاقل، من الموعد المقدر لوضعها، طبقا لاحكام المادة 80 من قانون العمل.

ج - تعتبر المرأة الحامل، مجازة اجازة مضمونة من تاريخ انفكاكها عن العمل، وتستمر اجازتها بعد تاريخ الوضع لمدة ستة اسابيع على الاقل.

د - يجوز للمرجع الطبي الذي تعتمده المؤسسة، ان يقرر تمديد فترة الاجازة المشار اليها في الفقرتين ب - ج من هذه المادة، في حالة الولادة الصعبة، او ولادة اكثر من طفل، او ظهور مضاعفات او امراض قبل الوضع او بعده. على ان لا تتجاوز فترة الاجازة الاصلية والمدد الاضافية، تسعة اشهر اعتبارا من تاريخ الانفكاك.

وتستفيد المرأة العاملة، قبل وضعها، وبعد وضعها، وبخاصة اذا تعرضت لاحدى الحالات المذكورة في هذه الفقرة، من جميع شروط الرعاية الصحية والعلاج المنصوص عليها في المادة 45 / ب من هذا القانون.

ه - تمنح العاملة المجازة بسبب الحمل والوضع، من تاريخ انفكاكها عن العمل وحتى تاريخ انتهاء اجازتها القانونية، المشار اليها في الفقرتين ب - ج من هذه المادة تعويضا يعدل كامل اجرها المدفوع عنه الاشتراك الاخير. اما اذا زادت مدة اجازتها عن ذلك وفقا لاحكام الفقرة د من هذه المادة، فتمنح عن المدة الزائدة تعويض الاجازة المرضية، المنصوص عليها في المادة 45 / ا من هذا القانون.

و - اعتبارا من تاريخ سريان احكام هذا القانون، تشرع المؤسسة، بوضع منهاج خاص، لانشاء مستشفيات للتوليد وامراض النساء والاطفال، تغطي جميع احتياجات الطبقة العاملة

في العراق، خلال فترة لا تزيد على خمس سنوات.

مادة 49

لا يجوز لمن كان مجارا مريضاً او بسبب الحمل والوضع، ان يمارس اي عمل ماجور، ولا اي عمل اخر يتعارض مع حالته الصحية، طوال فترة اجازته. وفي حالة اخلال الشخص المجاز بذلك. يحق للمؤسسة - بعد انذاره - ان تقطع عنه التعويض وجميع الخدمات الاخرى، طوال فترة عدم امتثاله للانذار.

مادة 50

ا - اذا اعتبر العامل المريض، او العاملة المريضة بعد الوضع، بحالة عجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الاقصى للاجازة المرضية كما هو مبين في القانون. يمنح راتباً تقاعدياً مريضاً وفق الاسس المحددة بالمادة 68 من هذا القانون.

ب - اذا اسفر المرض بعد الشفاء التام، عن عجز، يساوي 35 % من العجز الكامل فاكثرن يمنح صاحبه راتباً تقاعدياً مريضاً جزئياً، على اساس، نسبة عجزه الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضي الكامل.

ج - للمؤسسة، وللعامل العاجز مريضاً او المعترف عاجزاً، الحق في طلب اعادة الكشف الطبي كل ستة اشهر بالنسبة للعامل العاجز مريضاً وكل ثلاثة اشهر بالنسبة للعامل المعترف عاجزاً بسبب عدم شفائه.

وعلى العامل ان يحضر موعد الكشف الطبي، وفي حالة تخلفه، يقطع الراتب عنه الى ان يحضر ويمتثل للكشف.

فاذا تبين بعد الكشف ان نسبة العجز قد انخفضت عن 35% من العجز الكامل، او ان المريض المعترف عاجزاً قد اصبح قادراً على العمل، تتوقف المؤسسة في الحاليتين عن دفع الراتب.

اما اذا تبين ان نسبة العجز قد ارتفعت، فيعدل راتب التقاعد المرضي الجزئي، بنفس ارتفاع نسبة العجز.

د - اذا ثبت للمؤسسة ان العامل المريض المعترف عاجزاً، يزاول عملاً ماجوراً اعتيادياً، يقطع عنه الراتب.

هـ - يحول راتب التقاعد المرضي الكامل عند وفاة المتقاعد مريضاً، الى خلفه. اما راتب التقاعد المرضي الجزئي فينقطع نهائياً عند وفاة صاحبه.

مادة 51

- أ - يجوز للمؤسسة، ان تتعاقد مع وزارة الصحة، للاستفادة من اجهزتها وعياداتها ومصحاتها ومستشفياتها العامة، في اداء الخدمات الصحية، او بعضها، التي تقوم بها المؤسسة تنفيذا لاحكام هذا القانون.
- ويجب ان تعين في مثل هذه العقود، الحدود الدنيا لمستويات الخدمة الطبية التي تقدم للعمال المضمونين، ومبلغ لتكاليف المتوجبة على المؤسسة، على ان تراعى في تقدير مستويات الخدمة، وفي التكاليف، فرض العلاج المجانية العامة المتاحة في مؤسسات وزارة الصحة للمواطنين كافة.
- ب - للمؤسسة ان تتعاقد مع الاطباء والمساعدين الطبيين والمستشفيات الخاصة، ريثما تستكمل اجهزتها الصحية، كما يجوز للمؤسسة ان تتعاقد مع الاخصائيين العرب والاجانب عند الاقتضاء على ان يقترن ذلك بموافقة الوزير.
- ج - في حالات اصابات العمل الفادحة، التي لا تتوفر الاسباب الطبية الكافية لمعالجتها والعناية بها في العراق. يجوز للمؤسسة ان توفد المصاب الى الخارج على نفقتها، اذا اوصت اللجنة الطبية العليا بذلك.

مادة 52

تخضع جميع المستشفيات والمستوصفات الى تملكها الادارات او اصحاب العمل، المخصصة لمعالجة العمال، لاشراف المؤسسة.

وعلى الجهة صاحبة العلاقة، ان تطبق في هذه المستشفيات والمستوصفات جميع التعليمات التي تصدر اليها من المؤسسة في هذا الشأن.

وللمؤسسة، في حالة عدم التقيد بتطبيق التعليمات الطبية، ان تضع يدها على المستشفيات والمستوصفات المذكورة، وتديرها بنفسها، على نفقة الجهة التي تملكها.

مادة 53

- أ - تتقرر الخبرة الطبية في المؤسسة على درجات تبدأ بالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب الذي تعتمده المؤسسة، او المصدقة من قبله اولا، ومن ثم بتقرير اللجنة الطبية، واخيرا بقرار اللجنة الطبية العليا، وفق ما هو مبين في الفقرات اللاحقة.
- ب - للمؤسسة، او للعامل المريض، او للجهة التي تستخدم العامل، الاعتراض على صحة اية شهادة طبية، او طلب اعادة النظر فيها عند الاقتضاء، وفق تعليمات تصدر عن مجلس الادارة.

ج - تنتظر في الاعتراض او الطلب، اللجنة الطبية، على ان لا يكون من بين اعضائها الطبيب الذي اصدر الشهادة الطبية المعترض عليها. ويكون قرار اللجنة المذكورة، نهائيا فيما اذا صدر بالاجماع، وفي هذه الحالة لا يقبل الطعن في القرار اما اللجنة الطبية العليا الا من قبل المدير العام.

د - اذا كان قرار اللجنة بالاكثرية، جاز للجهة التي لم تقبل بنتيجته، ان تطعن فيه امام اللجنة الطبية العليا. ويكون قرار هذه اللجنة نهائيا، سواء صدر بالاكثرية او بالاجماع.

هـ - يحق لاحدى اللجنتين المشار اليهما في الفقرتين ج - د من هذه المادة، ان تطلب - قبل اصدار قرارها - دعوة العامل المريض للمثول امامها لمعاينته مجددا، او لاجراء فحص شعاعي له، او تحليل مختبري، او ما سوى ذلك.

وعلى العامل المريض ان يمتثل للدعوة، ويحضر في الوقت المحدد له، وفي حالة تخلفه عن ذلك، يسقط الاعتراض او الطلب، اذا كان هو الذي تقدم باحدهما، او يعتبران صحيحين ويعمل بموجبهما اذا كان مقدمين من المؤسسة او من الجهة التي تستخدم العامل، الا اذا عاد العامل وامتثل للدعوة.

و - للجهة التي لا توافق على قرارات اللجان الطبية النهائية، او تطعن بهذه القرارات امام محكمة العمل المختصة، خلال سبعة ايام من تاريخ تبليغها قرار اللجنة النهائي. وللمحكمة ان تحكم بالغرامة والتعويض والنفقات، على من يظهر غير محق في طعنه.

الفصل الثامن

فرع اصابات العمل

مادة 54

على الادارات واصحاب العمل، المبادرة فورا للعناية بالعامل الذي يتعرض لاصابة عمل، اثناء العمل او بسببه. ويقصد بالعناية كل ما يحتاجه العامل فور اصابته من اسعافات طبية اولية، وتضميد احتياطي، ووسائل اعاش وما سوى ذلك.

وتكون الجهات المذكورة مسؤولة - عندما تستوجب الاصابة ذلك - عن تامين اىصال العامل المصاب لاقرب مركز طبي تعتمده المؤسسة. كما تلتزم بالاجر الكامل للمصاب حتى نهاية يوم العمل الذي وقعت به الاصابة. او حتى نهاية اليوم الذي اوصلته فيه الى المركز الطبي للمؤسسة.

وفي جميع الحالات، تكون الجهات المذكورة، مسؤولة مدنيا - وجزائيا عند الاقتضاء - عن كل ما يحصل للعامل المصاب من مضاعفات، من جراء تاخير اىصاله للمركز الطبي، او اهمال اسعافه فور وقوع الاصابة.

مادة 55

- أ - تلتزم المؤسسة برعاية ومعالجة المصاب، منذ اخطارها بالحادثة، وحتى شفائه تماما، او وفاته.
- ويقصد بالرعاية والعلاج، نفس المعاني المحددة لها في المادتين 45 و46 من هذا القانون.
- ب - مع مراعاة احكام المادتين 31 و54 من هذا القانون، يعتبر العامل من تاريخ اصابته وحتى شفائه التام او ثبوت عجزه، بحالة اجازة بدون اجر.
- ج - يمنح العامل تعويض اجازة اصابة، طوال فترة معالجته، يساوي كامل اجره الذي دفع عنه الاشتراك الاخير.

مادة 56

- أ - اذا انتهت الاصابة بالعامل، الى العجز الكامل، او ادت الى وفاته. يخصص له، او لخلفه - حسب الحال - راتب تقاعد اصابة، على اساس 80% من متوسط الاجر في سنة عمله الاخيرة، او خلال مدة عمله ان كانت اقل من سنة. وفي جميع الحالات لا يجوز ان يقل راتب تقاعد الاصابة، عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب، ولا عن الحد الادنى للاجر المقرر في مهنته.
- ب - اذا خلفت الاصابة في العامل عجزا نسبته 35% من العجز الكامل فاكثر، يخصص له راتب تقاعد اصابة جزئي، على اساس : نسبة عجزه الجزئي مضروبة براتب تقاعد الاصابة الكامل.
- ج - اذا خلفت الاصابة في العامل عجزا نسبته، اقل من 35% اقل من العجز الكامل. يمنح مكافاة تعويضية دفعة واحدة، على اساس الرصيد الناجم عن : نسبة عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ اجمالي يساوي راتب تقاعد الاصابة الكامل عن اربع سنوات.

مادة 57

- أذا تكررت الاصابة في العامل الواحد، تراعى القواعد الاتية : -
- أ - اذا كانت نسبة العجز في اصابته الاخيرة، مضافة الى نسبة عجزه السابقة، لا تبلغ 35% من العجز الكامل يمنح مكافاة نقدية على اساس نسبة العجز في الاصابة الاخيرة وفقا لاحكام الفقرة ج من المادة 56 من هذا القانون.

ب - إذا كانت نسبة العجز في إصابته الأخيرة، مضافة إلى نسبة عجزه السابقة، قد بلغت 35% من العجز الكامل فأكثر، يمنح راتب تقاعد إصابة، وفقا لأحكام الفقرتين أ و ب من المادة 56 من هذا القانون، على أساس مجموع نسب العجز التي إصابته، دون الرجوع عليه بما سبق أن تقاضاه من مكافآت تعويضية عن إصابته السابقة.

مادة 58

لا يستحق العامل المصاب تعويضا ولا مكافأة في إحدى الحالتين الآتيتين : -

أ - إذا ثبت أنه تعمد إصابة نفسه.

ب - إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب. ويعتبر في حكم ذلك، الإصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر أو المخدرات. أو الإصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح متعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل، أو بسبب خطأ فادح منه، أو بسبب اعتدائه على الغير.

مادة 59

للمؤسسة، وللمصاب، طلب إعادة الكشف الطبي مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة بعد مضي السنة الأولى. ويعدل وضع العاجز، واستحقاقه، على ضوء ما يسفر عنه الكشف الطبي الجديد، وفقا للأحكام المبينة في هذا القانون.

مادة 60

أ - إذا توفي العامل نتيجة الإصابة، استحق خلفه تقاعد الإصابة الكامل المنصوص عليه بالفقرة أ من المادة 56 من هذا القانون.

ب - إذا توفي المتقاعد المصاب بعجز كامل، يحول راتبه إلى خلفه.

ج - إذا توفي المتقاعد المصاب بعجز جزئي، يمنح خلفه تعويضا يساوي راتب تقاعد الإصابة الجزئي عن أربع سنوات، في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة.

مادة 61

تظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ أحكام هذا الفصل، خلال سنة كاملة من انتهاء خدمة العامل المضمون، إذا ظهرت عليه خلالها أعراض مرض مهني، سواء كان أثناء ظهور

المَرَض بلا عمل، او كان يشتغل في مهنة او صناعة لا ينشا عنها المرض، او كان خارج نطاق الخدمة المضمونة.

مادة 62

على المؤسسة والادارات واصحاب العمل، تبليغ الشرطة وقسم تفتيش العمل في الوزارة فورا عن كل اصابة عمل تقع. وعلى لجنة تفتيش العمل المختصة ان تجري تحقيقا عاجلا عن اسباب الاصابة، وتبين ظروفها واسبابها وجميع الملابس التي رافقتها. واذا ظهر لها ان مسؤولية الاصابة، تقع على العامل، او على صاحب العمل، او على جهة ثالثة، بينت ذلك بوضوح في تقريرها، واعطت مستنداته.

وعلى المؤسسة ان تطبق احكم المادة 58 من هذا القانون بحق العامل، او ان ترجع على الجهة التي تسببت باصابته، اذا تراءى لها من تقرير التفتيش، ما يستوجب احد هذين الاجرائين. وفي جميع الحالات يلزم الشخص المتسبب بالاصابة بالتعويض الذي تقرره المحكمة للمؤسسة على ضوء القواعد العامة، اذا ثبت ان فعله نتيجة خطأ غير مقصود. اما في حالة ثبوت القصد فيحكم عليه للمؤسسة، بتعويض تقدره المحكمة يعادل جميع ما يمكن ان تتحمله المؤسسة من اعباء مالية تبعا للاصابة.

مادة 63

تتعاون المؤسسة، مع الادارات المختصة، والاجهزة النقابية والمؤسسات العمالية، من اجل نشر الوعي الوقائي بين صفوف العمال، والتنبيه من اخطار المهنة، وتعميم وسائل الوقاية من الاصابات، والتدريب على استخدامها اثناء العمل، واصدار التعليمات الضرورية باستمرار، لتحقيق هذه الاغراض ومراقبة تطبيقها.

مادة 64

تسري جميع احكام الفصل السابع من هذا القانون، المتعلقة بالضمان الصحي، على حالات اصابات العمل، الا فيما ورد بشأنه نص خاص في هذا الفصل المتعلق باصابات العمل.

الفصل التاسع

فرع ضمان التقاعد

مادة 65

يستحق العامل المضمون عند انتهاء خدمته، راتباً تقاعدياً، في إحدى الحالات الآتية : -

أ - إذا أكمل الرجل الستين من العمر، أو إذا أكملت المرأة الخامسة والخمسين من العمر، وكانت لاي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل.

ب - إذا كانت للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الأقل، أو كانت المرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل.

ج - إذا توفي اثناء سريان مدة خدمته المضمونة، وكان تسجيله ثابتاً في المؤسسة ومدفوعاً عنه الاشتراك قبل الوفاة، دون النظر الى مدة خدمته او كمية المبالغ المدفوعة عنه.

مادة 66

يستحق الخلف راتب العامل الذي توفي وفقاً لاحكام الفقرة ج من المادة 65 من هذا القانون. كما يحول الى الخلف الراتب التقاعدي المستحق وفقاً لاحدى الحالتين المنصوص عليهما

في الفقرتين أ - ب من المادة 65 من هذا القانون، في حالة وفاة العامل المتقاعد.

مادة 67

يعتمد في تحديد سن العامل المضمون على قيد النفوس الصادر بموجب بيان ولادة رسمي. فاذا لم يوجد، ينظر الى العمر المسجل في قيود المؤسسة، او في سجل النفوس او عقود

العمل. فاذا ظهر بين هذه الوثائق تضارب في الوقائع المدونة فيها او اذا تبين ان بين هذه الوثائق وبين واقع الحال فرقا ظاهراً، يصار الى تحديد العمر عن طريق الخبرة الطبية. ولا

يعتد في مواجهة المؤسسة باي مستند اخر، حتى ولو كان مدعوماً بحكم قضائي.

مادة 68

أ - يحسب راتب التقاعد في جميع الحالات المبينة في المادة 65 من هذا القانون على اساس 2.5% من متوسط الاجر الشهري للعامل المتقاعد، مضروباً بعدد اشهر الخدمة

المضمونة ومقسوماً على 12. ويعتبر كسر الشهر الاخير كالشهر ويجبر كسر الدينار الذي لا يتجاوز نصف دينار الى نصف دينار، وكسر الدينار الذي يزيد على نصف دينار الى

دينار كامل.

ب - يعتبر متوسط الاجر الشهري لاغراض تطبيق هذا القانون، هو متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاث الاخيرة من خدمة العامل المضمونة، او متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة

المضمونة ان قلت عن ثلاث سنوات، الا فيما يرد به نص مخالف في القانون.

مادة 69

يعتبر الحد الاعلى العام، للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون، الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات، هو 75 دينارا شهريا، وكل حساب قانوني للراتب المذكور يرتفع عن هذا الحد يخفض اليه.
كما يعتبر الحد الادنى العام، للراتب التقاعدي الكامل، بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات، هو ثمانية دنانير شهريا. وكل حساب قانوني للراتب المذكور، ادنى من هذا الحد يرفع اليه.

مادة 70

لا يجوز في تطبيق احكام هذا القانون : -

- ا - الجمع بين راتبين تقاعديين كاملين، او راتب تقاعدي كامل وراتب تقاعدي جزئي من اي نوع كان، سواء كان الراتب ناشئا عن احد فروع الضمان في هذا القانون، او عن قوانين التقاعد الاخرى في الدولة. وعندما تتوفر في العامل المضمون شروط الاستحقاق في اكثر من راتب تقاعدي، يمنح الراتب التقاعدي الافضل فقط. ويستثنى من هذه الحالة الاخيرة، من شرط الحد الاعلى للراتب التقاعدي المنصوص عليه في المادة 69 من هذا القانون، اذا كان استحقاقه للراتب التقاعدي الافضل، ناشئا عن غير هذا القانون.
- ب - الجمع بين اي راتب تقاعدي كامل من المؤسسة، وبين تعويض مكافاة الخدمة من المؤسسة، الا فيما يرد به نص خاص في القانون.
- ج - بيع الراتب او استبداله او التنازل عنه للغير. ويقع باطلا كل تصرف من هذا النوع، او من نوع مماثل. وتتمتع مختلف استحقاقات العمال وخلفهم من المؤسسة، بنفس الحماية القانونية للاجور المنصوص عليها في المادة 51 من قانون العمل.

مادة 71

- ا - في حالة خروج العامل من نطاق هذا القانون، وانتسابه الى خدمة خاضعة لقانون تقاعدي اخر في احدى الادارات. يحق له ان يختار بين تصفية حقوقه في المؤسسة وفقا لاحكام هذا القانون، وبين طلب نقل حقوقه التقاعدية من المؤسسة الى التنظيم التقاعدي في الادارة التي انتسب اليها. وفي هذه الحالة الاخيرة ي توجب على الادارة التي انتسب

ليها العامل، ان تعتبر له كامل خدمته المضمونة في المؤسسة بمثابة خدمة تقاعدية لديها. وذلك لقاء تقاضيها من المؤسسة كامل مبلغ الاشتراكات التي استوفتها عن ضمان العامل في فرع التقاعد، طوال مدة خدمته المضمونة.

ج - وبالمقابل يجوز لمن يصبح مشمولاً باحكام هذا القانون، بعد ان كان مشمولاً بقانون تقاعد اية ادارة اخرى، ان يطلب تحويل خدمته التقاعدية الى المؤسسة. وعلى المؤسسة ان تعتبر له هذه الخدمة بمثابة خدمة مضمونة لديها لاغراض التقاعد. لقاء استيفائها من الجهة الادارية التي كان يخدم لديها الشخص طالب التحويل، كامل ما استقطعت منه وما حصلته لحسابه، من عائدات تقاعدية.

مادة 72

يقصد بالخلف في هذا القانون ما يلي : -

ا - الزوج اذا كان غير قادر على العمل اثناء وفاة زوجته المضمونة، وكان يعتمد في اعالته عليها، وليس له مورد خاص.

ب - الزوجة اذا لم يكن لها عمل، ولم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون، ولم يكن لها مورد خاص. وتعتبر الزوجات في حالة التعدد بمثابة الشخص الواحد. ويقتسمن الاستحقاق بالتساوي فيما بينهن.

ج - الاولاد الذكور، من لم يزد عمره عن السابعة عشرة، الا اذا كان عاجزاً عن العمل، او يتابع دراسته الثانوية حتى سن العشرين، او يتابع دراسته الجامعية او العليا بانتظام ونجاح حتى سن السابعة والعشرين. والبنات باستثناء من تزوجت منهن، او من تجاوزت السابعة عشرة من العمر، اذا كان لها مورد خاص او عمل اعتيادي او وظيفة.

د - الاب اذا كان غير قادر على العمل اثناء وفاة العامل المضمون، وكان يعتمد في اعالته عليه. والامر اذا لم يكن لها مورد خاص وكانت تعتمد في اعالتها على ابنها المضمون.

هـ - الاخوة من كان منهم دون السادسة عشرة، وكان يعتمد في عالته على العامل المضمون. والاخوات من كانت منهن غير متزوجة، اذا لم يكن لها مورد خاص، ولا عمل ماجور دائم ولا وظيفة، وكانت تعتمد في اعالتها على العامل المضمون.

مادة 73

ا - عندما يكون العجز او عدم القدرة على العمل، شرطاً من شروط استحقاق احد افراد الخلف. على المؤسسة ان تثبت من ذلك، قبل منح الراتب، بالخبرة الطبية، وفقاً للاصول المحددة في هذا القانون.

ب - يقصد بالموارد الخاص، المشار اليه في المادة 72 من هذا القانون، كل مورد دائم يزيد عن الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل، المنصوص عليه في المادة 69 من هذا القانون. فإذا كان المورد الخاص أقل من الحد المذكور، يعطى صاحبه من استحقاقه ما يكمل له هذا الحد.

مادة 74

يقسم الراتب التقاعدي، على المستحقين من الخلف، على النحو الآتي : -

- أ - إذا كان جميع المستحقين من الخلف، من الأشخاص المعددين في الفقرات أ - ب - ج من المادة 72 من هذا القانون يوزع بينهم الراتب بالتساوي. ومن ينتهي استحقاقه منهم لأي سبب كان، ترد حصته على الآخرين، شريطة أن لا تتجاوز حصة المستحق الواحد منهم 60% من الراتب التقاعدي الأصلي.
 - ب - إذا كان جميع مستحقي الخلف من الأشخاص المعددين في الفقرتين د - هـ من المادة 72 من هذا القانون، يوزع الراتب بينهم بالتساوي. ومن ينتهي استحقاقه منهم لأي سبب كان، ترد حصته على الآخرين، شريطة أن لا تتجاوز حصة المستحق الواحد منهم 40% من الراتب التقاعدي الأصلي.
 - ج - إذا وجد بين مستحقي الخلف، أفراد من الفئتين السابقتين من هذا المادة، يوزع الراتب على أساس حصتين لكل من مستحقي الفقرة أ من هذه المادة، وحصة واحدة لكل من مستحقي الفقرة ب من هذه المادة.
- ومن ينتهي استحقاقه من أفراد الفئتين المذكورتين لأي سبب كان، يرد نصيبه بكامله إلى مستحقي الفقرة أ من هذه المادة، على أن لا يتجاوز استحقاق الواحد منهم 60% من الراتب التقاعدي الأصلي. وإذا زاد المبلغ عن ذلك، ترد الزيادة إلى مستحقي الفقرة ب من هذه المادة على أن لا يتجاوز استحقاق الواحد منهم 40% من الراتب التقاعدي الأصلي.
- د - يسري مفعول الحد الأعلى المنصوص عليه في الفقرات السابقة، في حالتي التوزيع المباشر، أو التوزيع الثاني بعد الرد.

مادة 75

لا يجوز أن تقل حصة أي من مستحقي الخلف عن ثلاثة دنانير، على أن لا يزيد مجموع الاستحقاقات الموزعة على الخلف عن الراتب التقاعدي الأصلي. أما إذا زادت، فيكون الحد الأدنى لاستحقاق الخلف في جميع الحالات دنانيرين على الأقل، دون النظر إلى الزيادة. ويرفع الحد الأدنى مجددا إلى ثلاثة دنانير كلما نقص مجموع التوزيع عن مبلغ الراتب التقاعدي الأصلي وفي حدود هذا المبلغ.

مادة 76

يجوز الجمع بين أكثر من استحقاق للخلف، شريطة ان لا تزيد الاستحقاقات المجموعة، عن الحد الأدنى العام، للراتب التقاعدي الكامل، المنصوص عليه في المادة 69 من هذا القانون.

وفي حالة الزيادة، يستقطع من مجموع الاستحقاقات، ما يعادل مبلغ الزيادة المذكورة.

مادة 77

تدفع جميع انواع الرواتب التقاعدية المستحقة للمضمونين او لخلفهم، وفقا لاحكام هذا القانون، بشكل دوري منتظم حسب تعليمات تصدر عن المدير العام.

مادة 78

اذا انتهت خدمة العامل المضمونة، وكان غير مستوف لشروط استحقاق الراتب التقاعدي. يمنح تعويضا نقديا اجماليا دفعة واحدة " مكافاة نهاية الخدمة" , يحسب على اساس متوسط اجره الشهري، مضروبا بعدد سنوات خدمته. ويحسب كسر السنة، سنة كاملة. وذلك في احدى الحالات الاتية : -

ا - اذا بلغ الرجل الستين من العمر، او بلغت المرأة الخامسة والخمسين من العمر، وفقا لاحكام المادة 33 من قانون العمل.

ب - اذا استقالت العاملة المضمونة من عملها بسبب زواجها او وضعها.

ج - اذا خرج العامل نهائيا من نطاق قانون العمل وهذا القانون، كان يتحول الى موظف في الدولة، او صاحب عمل، او ما يماثل ذلك.

د - اذا عزم على مغادرة البلاد نهائيا ووافق الوزير على سفره.

مادة 79

ا - على المؤسسة ان تتخذ جميع الترتيبات الادارية والمالية اللازمة، لصرف رواتب التقاعد المختلفة، وتعويضات نهاية الخدمة، لمستحقيها من المضمونين خلال فترة لا تتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ استكمال صاحب الطلب للوثائق والمستندات القانونية المطلوبة منه.

ب - يجوز للمدير العام ان يقرر اسلاف العامل شهريا من حساب راتبه التقاعدي، في الحالات التي يتاخر فيها صرف الراتب لاي سبب.

الفصل العاشر فرع ضمان الخدمات

مادة 80

يحل هذا الفرع من المؤسسة، محل مؤسسة الاستثمارات العمالية المنشأة بالقانون رقم 44 لسنة 1967، وفقا للاحكام المبينة في هذا القانون.

وتتحدد المهام الرئيسية لهذا الفرع، بنوعين من الخدمات : -

ا - الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة.

ب - الخدمات الاجتماعية العامة غير المباشرة.

اولا - الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة

مادة 81

تتولى المؤسسة، في نطاق هذه الخدمات، تخطيط وتنفيذ مشاريع الخدمات الاجتماعية العامة، التي تعود بالنفع على الطبقة العاملة باسرها في الجمهورية العراقية. ويكون في طليعة هذه المشاريع، تاسيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ودور التوليد والحضانة ورياض الاطفال، ودور العجزة، والمدارس المهنية، والمكتبات والاندية الثقافية والفنية والرياضية، واماكن لقضاء الاجازات والنقاهاة والاستجمام، وما سوى ذلك، وتزويد جميع هذه المنشآت بالمختصين والاجهزة الفنية والادوات والمعدات العلمية الحديثة اللازمة.

مادة 82

ا - تضع المؤسسة ميزانية انمائية خاصة، مستقلة عن ميزانيتها العادية، لمدة سنة او عدة سنوات، لتحقيق الاغراض المشار اليها في المادة 81 من هذا القانون.

ب - يجرى التصديق، على الميزانية الانمائية الخاصة المشار اليها في الفقرة ا من هذه المادة، بالاسلوب والاجراءات التي تخضع لها الميزانية السنوية العادية للمؤسسة.

ج - لمجلس الادارة، بعد مصادقة الوزير، ان يباشر تنفيذ المشاريع، او بعضها، المقررة في الميزانية الانمائية، بواسطة الاجهزة الفنية في المؤسسة، او بالتعاون مع الاجهزة الفنية

في الوزارات الاخرى باتفاقات تجرى مع هذه الوزارات، او عن طريق تعهدات تجرى بالمناقصات المحلية او الدولية. وتعلق الاحالات الاخيرة في المناقصات المحلية على مصادقة الوزير، كما تعلق الاحالات الاخيرة في المناقصات الدولية على مصادقة رئيس الجمهورية.

د - في المشاريع التي يتم انجازها، وتوضع قيد الخدمة المخصصة لها. تتحدد طريقة ادارتها، واسلوب الاستفادة من خدماتها، بتعليمات تصدر عن مجلس الادارة ويصادق عليها الوزير.

وتكون الافضلية الاولى، في الاستفادة من هذه المشاريع، للعمال المضمونين ولمتقاعدي الضمان على اختلاف انواعهم، ولازواج هؤلاء جميعا واولادهم وابانهم وامهاتهم، وللمستحقين من الخلف.

ثانيا - الخدمات الاجتماعية العامة غير المباشرة

مادة 83

- ا - تتولى المؤسسة، المساهمة في تمويل المشاريع التوسعية للمؤسسة العمالية للتشغيل والتدريب والتاهيل، المنشأة ب قانون العمل رقم 151 لسنة 1970، فيما تعجز الميزانية الخاصة للمؤسسة المذكورة عن تمويله. وتتركز المساهمة بوجه خاص، في مشاريع التوسع، المتعلقة بانشاء معاهد ومراكز ومعامل للتدريب والتاهيل المهني، وكل ما يتفرع عن ذلك.
- ب - يجوز لمجلس الادارة، ان يقترح على المؤسسة العمالية مباشرة بعض المشاريع التي يراها. وفي مثل هذه الحالة تتولى المؤسسة تمويل كامل المشاريع المقترحة من عندها.
- ج - تجرى عملية التعاون والمساهمة والتمويل، المشار اليها في الفقرتين ا - ب من هذه المادة، باتفاق مشترك بين المؤسستين، يصادق عليه الوزير.

مادة 84

- ا - تشجع المؤسسة وتدعم ماليا، جميع مشاريع الخدمات الاجتماعية التي يمكن ان يستفيد منها افراد الطبقة العاملة، سواء كانت من صنع الادارات، او الاتحاد والنقابات، او الجمعيات والتعاونيات، او اصحاب العمل، او الافراد.
- وتكون الافضلية الاولى في الدعم المالي، للمشاريع الاجتماعية التي تقوم بها الوزارة، ومشاريع الاتحاد والنقابات والتعاونيات العمالية.
- ب - يتم الدعم المالي المشار اليه في الفقرة ا من هذه المادة بقرار من مجلس الادارة يصادق عليه الوزير.
- ج - كل مشروع يقبل المساعدة المالية من المؤسسة، يخضع حكما، في حدود ما تلقاه من مساعدة، لمراقبة المؤسسة، وتفتيش العمل، على الصرف والتنفيذ، ولا يسري حكم هذه

الفقرة على مشاريع الإدارة.

وإذا تبين للمؤسسة ان مبلغ المساعدة الذي دفعته، قد صرف في غير ما خصص له من اغراض، او تعرض للتبديد او اساءة الاستعمال، وجب على المؤسسة في الحالتين المذكورتين، ان تعود على الجهة المسؤولة عن المشروع بطلب التعويض عن الضرر، وان تلاحق المسؤولين عن التبديد او اساءة الاستعمال قضائيا اذا وجدت ما يدعو الى ذلك.

مادة 85

1 - تؤسس في مكتب الاتحاد، وفي مكاتب الاتحادات الفرعية، وفي مكاتب النقابات في المحافظات، مراكز نقابية خاصة للضمان الاجتماعي، تشكل حلقات ارتباط بين المؤسسة، وبين افراد الطبقة العاملة، وتتولى هذه المراكز : -

1 - العمل على ملاحقة تسجيل العمال في المؤسسة، والحصول على " هوية ضمان " لهم.

2 - متابعة قضايا العمال المضمونين، واعلام المؤسسة بما يطرأ على اوضاع عملهم من تغيير، وملاحقة الادارات او اصحاب العمل لتسديد الاشتراكات المتوجبة عليهم في مواعيدها للمؤسسة، ومساعدة العامل في الحصول على استحقاقه، في اية خدمة او تعويض او راتب.

3 - منح العمال الفقراء من ذوي الاجور القليلة، مساعدات مالية رمزية في حالات الافراح كالاعياد والزواج والولادة او في حالات الماسي كالوفاة، او مرض احد افراد عيال العامل مرضا عضالا او ما سوى ذلك. وفي جميع الحالات الاخرى التي يتعرضون فيها لابعاء مالية طارئة.

4 - تتولى المؤسسة تمويل مراكز الضمان الاجتماعي النقابية، في حدود مبلغ ترصده في ميزانيتها السنوية العادية فرع ضمان الخدمات، لتغطية نفقاتها الادارية، وتمكينها من تسديد الاعانات المالية التي تدفعها وفقا لاحكام الفقرة 1 - 3 من هذه المادة.

ب - تقوم المؤسسة بتوزيع معوناتها المالية المذكورة، على مراكز الضمان الاجتماعي النقابية في مطلع كل سنة مالية، وتؤديها دفعة واحدة او على دفعات دورية، حسب ما يقرره الوزير.

الفصل الحادي عشر

في المنازعات، والمكافآت والعقوبات

مادة 86

قضايا الضمان الاجتماعي، وكل ما ينشأ عن تطبيق هذا القانون او تفسيره من منازعات مدنية او جزائية، يعود حق النظر فيها الى قضاء العمل.

مادة 87

- ا - لا تسمع في المؤسسة بالنيابة عن العامل المضمون، اية مراجعة من غير العامل ذاته، او من الجهة النقابية المختصة المخولة منه بوثيقة مصدقة من الوزارة او الاتحاد. وتسري القاعدة ذاتها في النيابة عن العامل امام قضاء العمل، في كل ما يتعلق بمنازعات الضمان، الا فيما ورد به نص خاص في القانون.
- ب - ترفع الدعاوى في منازعات الضمان امام محاكم العمل من قبل ذوي الشأن، او من قبل ممثل الادعاء العام في قضاء العمل، او من قبل المدير العام ومن يخوله.
- ج - كل تسوية تجرى مع العامل المضمون، على تعويض اصابة العمل، في معزل عن المؤسسة، او خارج محكمة العمل، تعتبر باطلة، ولا يعتد بنتائجها في مواجهة المؤسسة.

مادة 88

كل قرار يصدر عن المدير العام، يخضع للطعن خلال سبعة ايام من تبليغه لصاحب العلاقة، امام مجلس الادارة. ويكون قرار مجلس الادارة نهائيا، سواء صدر بالاكثرية او بالاجماع، وسواء صدر عن المجلس، او عن مكتبه الدائم. الا فيما يرد به مخالف في هذا القانون.

مادة 89

تخضع قرارات مجلس الادارة للطعن امام محكمة العمل المختصة، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغها لصاحب العلاقة. الا فيما يرد به نص مخالف في هذا القانون. ولمحكمة العمل التي تضع يدها على النزاع، ان تقرر وقف التنفيذ، الى نتيجة البت في الدعوى، لقاء كفالة او بدون كفالة.

مادة 90

ا - اذا طعن صاحب العمل بقرار المدير العام امام مجلس الادارة، فان طعنه لا يقبل الا اذا دفع تامينا قدره خمسة وعشرون دينارا. ويرد اليه التامين اذا تبين انه محق في طعنه، ويصبح ايرادا لخزينة المؤسسة بخلاف ذلك.

ب - اذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الادارة، لا يقبل طعنه امام محكمة العمل المختصة، الا اذا دفع تاميناً تقدره المحكمة حسب ظروف الحال على ان لا يقل عن خمسين ديناراً.
يرد له اذا تبين انه محق في طعنه، ويصبح ايراداً لخزينة المؤسسة بخلاف ذلك
ج - ان الطاعن الذي يكون قد خسر طعنه امام مجلس الادارة، وريحه امام القضاء، يسترد مبلغ التامين المشار اليهما في الفقرتين ا - ب من هذه المادة.

مادة 91

فيما خلا الاحكام الخاصة المقررة في هذا الفصل، تنطبق على احكام منازعات الضمان، جميع الاحكام القانونية لقضايا العمل.

مادة 92

- 1 - ترصد المؤسسة في ميزانيتها العادية كل عام، مبلغاً خاصاً، لمكافآت واوسمة التفوق، في الخدمات الاجتماعية الممتازة.
وتمنح هذه المكافآت والاوزمة بمراسيم جمهورية تصدر بناء على اقتراح الوزير وقرار مجلس الادارة. وتنتشر في الجريدة الرسمية وتعلن في المؤسسة والاتحاد وجميع الاجهزة النقابية والمؤسسات العمالية لمدة شهر كامل على الاقل. وتوزع على مستحقيها من :
 - 1 - موظفي ومستخدمي المؤسسة المجددين المبدعين، الذين حققوا في وظائفهم انجازات فوق المستوى المألوف، او حققوا بيقظتهم وجدهم الخاصة للمؤسسة، مكتسبات هامة.
 - 2 - موظفي ومستخدمي الوزارة، والمؤسسة العمالية للتشغيل والتدريب والتاهيل، والمؤسسة الثقافية العمالية، المجددين المبدعين، الذين قدموا انجازات متفوقة اصيلة في مجال اختصاصاتهم.
 - 3 - النقابيين العاملين في مراكز الضمان الاجتماعي النقابية، الذين يسجلون سبقاً ملحوظاً في خدمة زملائهم العمال، في كل ما يتعلق بشؤون الضمان والخدمات الاجتماعية الاخرى.
 - 4 - كل من يرشحه مجلس الادارة، ويوافق عليه الوزير، لنيل المكافاة او الوسام، من الموظفين العموميين او الافراد، الذين اسهموا مساهمات ايجابية كبرى، مالية او فنية او ثقافية، في مشاريع الخدمات الاجتماعية العامة للطبقة العاملة.
 - 5 - كل ما يمنح، تنفيذاً لاحكام هذه المادة، يكون معفياً من جميع الضرائب والرسوم المنصوص عليها في مختلف القوانين النافذة في العراق. كما يكون مستثنى من احكام قانون مخصصات موظفي الدولة.

مادة 93

فضلا عن العقوبات التي تفرضها القوانين الاخرى، يطرد من الاسرة النقابية، ويحرم من جميع حقوقه المقررة في هذا القانون، العامل الذي يثبت بحكم قضائي ميرم، انه قدم للمؤسسة عن عمد، شهادات او بيانات او معلومات مزورة او تتضمن وقائع كاذبة لغرض حصوله على مطلب لا يستحقه، او على طلب فوق ما يستحق، او بقصد تضليل المؤسسة عن حقوق مستحقة لغيره باي وجه من الوجوه.

وينشر الحكم الصادر بحق العامل وفقا لاحكام هذه المادة في الصحف المحلية، وفي المجلات العمالية. وفي الوزارة والمؤسسة ومكاتب الاتحاد والنقابات لمدة عشرة ايام على الاقل.

مادة 94

اذا اقدم صاحب العمل، على اعطاء او استعمال شهادات او بيانات او معلومات مزورة او تتضمن وقائع كاذبة، وهو عالم بتزويرها او كذبها يعاقب باقصى درجات العقوبة المقررة في قانون العقوبات لمثل هذه الجرائم، فضلا عن الزامه بتعويض للمؤسسة يعادل خمسة اضعاف ما سببه لها من ضرر، وبغرامة تعادل خمسة اضعاف التعويض، على ان لا تقل في جميع الحالات عن مئة دينار.

مادة 95

كل من انتحل صفة عامل مضمون، بقصد الحصول، من المؤسسة، على اي من حقوق العامل الذي انتحل صفته، يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن خمسين دينارا.

مادة 96

ا - يعاقب صاحب العمل الذي لا يشترك عن عماله المشمولين باحكام هذا القانون، او الذي يشترك عن عدد اقل من عدد عماله المشمولين فعلا، بالحبس مدة شهر على الاقل، وبغرامة تعادل خمسة اضعاف مبالغ الاشتراكات التي تستحق عليه عن المدة التي اغفل فيها الاشتراك، على ان لا تقل الغرامة على عشرين دينارا لقاء كل عامل لم يشترك عنه.
ب - واذا تبين ان صاحب العمل، كان متواطئا في ذلك مع عماله، او مع بعضهم عوقب العمال الذين يثبت عليهم التواطؤ، بعقوبة الحرمان من حقوق الضمان عن الفترة التي توطنوا

بالسكوت عنها مع صاحب عملهم، فضلا عن عقوبة التشهير المنصوص عليها في المادة 93 من هذا القانون.

مادة 97

كل من يعرقل اعمال موظفي الضمان، او مفتشي العمل، اثناء قيامهم بواجبات وظيفتهم وفقا لاحكام هذا القانون، يعاقب بالحبس لمدة شهر على الاقل، وبغرامة لا تقل عن خمسين دينارا، مع عدم الاخلال بالعقوبات الاشد المنصوص عليها في القوانين الاخرى.

مادة 98

- ا - كل طبيب يثبت بحكم قضائي قطعي، انه اعطى للعامل المضمون، شهادة طبية كاذبة، او اصدر شهادة طبية لمصلحة احد العمال المضمونين دون ان يفحصه اصلا. يعاقب بمنعه من الممارسة نهائيا، وبالحبس مدة لا تقل عن سنة، وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار.
- ب - ينشر الحكم القضائي المبرم الصادر بحق الطبيب، في الصحف المحلية، وفي وزارة الصحة ونقابة الاطباء.
- ج - قبل اتخاذ اي اجراء بحق الطبيب في الحالات المبينة في الفقرة ا من هذه المادة، تبلغ المؤسسة نقابة الاطباء بالحادث، وتدعوها لابداء وجهة نظرها فيه اذا شاءت، كما يكون من حق النقابة، ايفاد مندوب عنها لحضور جميع مراحل التقاضي امام محاكم العمل، وتقديم مذكرات خطية في الدعوى.
- وفي حالة صور الحكم ببراءة الطبيب من التهمة المسندة اليه، تحكم له المحكمة بناء على طلبه، او بناء على طلب نقابة الاطباء، بتعويض ادبي ومادي ملائم.
- د - اذا صدر الفعل المشار اليه في الفقرة ا من هذه المادة، من طبيب موظف في المؤسسة، او متعاقد معها، او معتمد رسميا من قبلها، تضاعف له العقوبة، ويفصل من خدمة المؤسسة مع حرمانه كلياً من اي حق او تعويض.

مادة 99

- ا - لمحكمة العمل، ان تحكم في اية مخالفة اخرى لاحكام هذا القانون، بالحبس مدة لا تتجاوز السنة، وبغرامة لا تتجاوز خمسمائة دينار، فضلا عن التعويض للمؤسسة بما يكون قد لحق بها من اضرار من جراء المخالفة.
- ب - لمحكمة العدل سلطة مطلقة في تقدير ظروف المخالفة، وما تستدعيه من تشديد او تخفيف او اعباء.

ج - لمحكمة العمل ان توحد المخالفات المنسوبة الى صاحب عمل واحد - مهما تعددت - في دعوى واحدة. ويسري مفعول هذه الفقرة على جميع قضايا العمل.

الفصل الثاني عشر

اولا - في تسوية اوضاع الخدمة السابقة لنفاذ هذا القانون

مادة 100

ا - تطبق في تصفية حقوق الخدمة المضمونة، وغير المضمونة، المنتهية قبل صدور [قانون العمل رقم 151 لسنة 1970](#)، احكام قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 المعدل، واحكام قانون الضمان رقم 112 لسنة 1969 المعدل، مع مراعاة الحقوق المكتسبة في ظل القانونين المذكورين وفقا لانظمة وعقود العمل الخاصة المعمول بها قبل صدور [قانون العمل رقم 151 لسنة 1970](#).

ب - فيما خلا احكام [قانون العمل رقم 151 لسنة 1970](#)، التي اصبحت نافذة اعتبارا من اول كانون الثاني 1971. يستمر سريان جميع الاحكام القانونية والانظمة والعقود المشار اليها في الفقرة ا من هذه المادة، على العمال المشمولين بتلك الاحكام، ريثما يتم تطبيق احكام هذا القانون عليهم، سواء تحدد تاريخ التطبيق بنص هذا القانون، او بالمراسيم الجمهورية الصادرة طبقا لاحكام المادة الثالثة منه.

ج - اذا انتهت خدمة العامل المضمون، بعد صدور [قانون العمل رقم 151 لسنة 1970](#). تتولى المؤسسة تصفية حقوق خدمته المضمونة وفقا لاحكام هذا القانون. ويقع باطلا كل اتفاق مخالف. وتلتزم جميع الادارات واصحاب الاعمال بان تؤدي للمؤسسة كامل ما يستحق للعامل المضمون عن تعويض مكافاة خدمته التي انتهت بعد التاريخ المذكور، وفقا للاحكام المبينة في هذا القانون.

مادة 101

تطبق احكام هذا القانون بتاريخ الاول من نيسان عام 1971 على جميع العمال المضمونين قبل التاريخ المذكور. وتحسب لجميع هؤلاء العمال خدماتهم المضمونة السابقة لتاريخ الاول من نيسان 1971، بمثابة خدمات مضمونة لاغراض هذا القانون، بعد تسوية اشتراكاتهم عن خدماتهم السابقة وفقا لما هو ات : -

١ - تستقطع المؤسسة من تعويض مكافأة نهاية الخدمة المستحق للعامل والمدفوع للمؤسسة، مبلغا يعادل اجر اربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة مضمونة سابقة لتاريخ اول نيسان 1971، ويضاف هذا المبلغ المستقطع الى الاشتراكات المسددة عن فترة الخدمة المضمونة المذكورة وفقا لاحكام القانون 112 لسنة 1969 المعدل. ويعتبر المجموع بمثابة تسديد كامل لمجمل الاشتراكات المستحقة وفقا لاحكام هذا القانون، عن كامل مدة الخدمة المضمونة السابقة لتاريخ الاول من نيسان 1971.

ب - اذا كان تعويض مكافأة نهاية الخدمة، المستحق للعامل، والمدفوع للمؤسسة، هو اقل مما توجبه احكام الفقرة ١ من هذه المادة، يكتفي بمقدار التعويض المستحق مهما بلغ، ولا يرجع على العامل المضمون بالفرق.

ج - اذا كان تعويض مكافأة نهاية الخدمة، المستحق للعامل والمدفوع للمؤسسة، هو اكثر مما توجبه احكام الفقرة ١ من هذه المادة. تحفظ الزيادة بكاملها للعامل المضمون في صندوق المؤسسة، وتعاد له دفعة واحدة، عند انتهاء خدمته المضمونة، بالاضافة الى استحقاقاته الاخرى المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة 102

اذا كانت خدمة العامل السابقة لتاريخ شموله بهذا القانون، خدمة غير مضمونة، ويستحق عليها تعويض مكافأة الخدمة بموجب قوانين وانظمة وعقود العمل التي كان معمولا بها قبل صدور [قانون العمل رقم 151 لسنة 1970](#). يدفع التعويض المذكور للمؤسسة من قبل اصحاب العمل المكلفين به، عن فترة الخدمة السابقة لتاريخ دخول العمال المشار اليهم في نطاق هذا القانون. وتحفظ المؤسسة بمبالغ التعويض لمستحقيها من العمال، وتعيدها اليهم دفعة واحدة، عند انتهاء خدمتهم، بالاضافة الى ما يكون قد استحق لهم من حقوق اخرى وفقا لاحكام هذا القانون.

مادة 103

١ - على جميع الادارات واصحاب العمل، المشمولين باحكام القانون رقم 1 لسنة 1958 المعدل، ان يدفعوا للمؤسسة قبل الاول من نيسان 1971، المبالغ المستحقة عليهم لعمالهم عن تعويض مكافأة نهاية الخدمة لغاية الحادي والثلاثين من شهر اذار 1971، محسوبة على اساس ما كان متوجبا ومعمولا به قبل صدور [قانون العمل رقم 151 لسنة 1970](#). سواء بحكم القانون، او بموجب انظمة وعقد العمل الخاصة، ايهما اكثر.

ب - يجب ان يرفق الدفع، ببيان تفصيلي، يتضمن العنوان الكامل للادارة او صاحب العمل، وعنوان المشروع، واسماء العمال المستحقين ومبلغ التعويض المستحق لكل منهم. والمبلغ الاجمالي المعروف للدفع.

ج - يعتبر تاريخ 31 / اذار / 1971، بمثابة تاريخ وهمي لنهاية الخدمة، لاغراض حساب تعويض مكافاة نهاية خدمة العمال المضمونين، دون ان يكون لهذا الاعتبار اي اثر قانوني اخر.

مادة 104

ا - اذا تاخر اصحاب العمل، عن دفع المبالغ وتقديم البيانات المنصوص عليها في المادة 103 من هذا القانون، تسري عليهم اعتبارا من اول نيسان 1971، فائدة بنسبة 7% من المبالغ المستحقة عليهم. واذا تجاوز التأخير مدة ثلاثة اشهر، تتولى المؤسسة تقدير المبالغ المستحقة بوسائلها الخاصة، وتباشر تحصيلها وفق الاصول والاجراءات القانونية المتبعة في تحصيل حقوق واموال المؤسسة.

ب - على انه يجوز لمجلس الادارة، بعد موافقة الوزير، ان يعطي الجهة صاحبة العلاقة مهلة اضافية فيما اذا طلبت ذلك، وتبين للمجلس انها جادة في استعدادها للدفع وتحضيرها للبيانات، وان التأخير بسبب عوائق مبررة.

مادة 105

ا - عندما تستلم المؤسسة المبالغ والبيانات المنصوص عليها في المادة 103 من هذا القانون تعطى صاحبها ايصالا مؤقتا بها، وتتولى بعد ذلك تدقيقها. ولها ان تمارس في هذا التدقيق جميع الوسائل الاجرائية والفنية، وان تكشف على القيود وان تستمع الى اقوال صاحب العمل المكلف، واقوال العمال المستحقين، وكل ما تراه ضروريا للتثبت من صحة الحسابات.

ب - اذا اسفر تحقيق المؤسسة عن اقرار مقدار المبالغ المدفوعة لها، وصحة البيانات المقدمة اليها، يقرر المدير العام اعطاء صاحب العلاقة ايصالا نهائيا، يعتبر بمثابة وثيقة براءة ذمة في هذا الصدد.

ج - اذا تبين للمدير العام ان المبالغ المدفوعة هي اكثر مما هو مستحق يدعو الجهة صاحبة العلاقة لتصحيح بياناتها، ويعيد اليها الفرق، ويعطيها ايصالا نهائيا بالرصيد الاخير، يعتبر بمثابة وثيقة براءة ذمة في هذا الصدد.

د - اذا تبين للمدير العام ان المبالغ المدفوعة هي اقل من المستحق، وان المعلومات الواردة في البيانات تنطوي على خطأ او نقص او غش. يعيد البيانات الى صاحبها، ويخطر به بوجوب تصحيحها على ضوء ملاحظات التحقيق في المؤسسة، ويوجب دفع المبالغ الناقصة عن الاستحقاق مع غرامة تعادل 55 من المبالغ الناقصة، عن كل شهر تاخير بعد الاول

من نيسان عام 1971.

فاذا امتثل صاحب العلاقة لقرار المدير العام، ونفذ ما طلب منه خلال خمسة عشر يوما على الاكثر من تاريخ تبليغه، تعتبر القضية منتهية ويعطى صاحب العلاقة الايصال النهائي المنوه عنه في الفقرات السابقة من هذه المادة.

اما اذا لم يمتثل، تعمل المؤسسة على تنفيذ قرار المدير العام بالطرق القانونية، وتحيل صاحب العلاقة على محكمة العمل اذا تراءى لها ان بياناته تنطوي على غش او معلومات كاذبة.

هـ - لصاحب العمل ان يطعن بقرار المدير العام وفقا لاحكام المادتين 88 / 90 من هذا القانون. ولا يكون الطعن موقفا للتنفيذ الا اذا قرر مجلس الادارة ذلك كما ان لصاحب العمل ان يطعن بقرار مجلس الادارة وفقا لاحكام المادتين 89 / 90 من هذا القانون. ولا يكون الطعن موقفا للتنفيذ الا اذا قررت محكمة العمل ذلك.

و - اذا تبين ان صاحب العمل محق في طعنه، يعفى من الغرامة المشار اليها في الفقرة د من هذه المادة، ويجوز للمحكمة ان تحكم له بالتعويض عما اصابه من ضرر. اما اذا تبين انه غي محق فيستمر سريان الغرامة المذكورة حتى تاريخ التحصيل، فضلا عما يحكم به للمؤسسة من تامينات وغرامات وتعويضات.

مادة 106

ان الفئات العمالية التي يطبق ع ليها هذا القانون بعد الاول من نيسان 1971. يسدد ما يستحق لها من فروقات تعويض مكافاة الخدمة، عن الفترة بين 1 - 4 - 1971 وتاريخ تطبيق احكام هذا القانون عليها، من قبل الجهات التي تستخدمها، وفق نفس القواعد والمقادير التي سدد بموجبها التعويض المذكور، عن الفترة السابقة لاول نيسان 1971. ثانيا - في تسوية اوضاع العمال المضمونين المسنين

مادة 107

استثناء من احكام المادة 65 من هذا القانون. يحق لوزير العمل، بناء على اقتراح الاتحاد وموافقة مجلس الادارة، ان يقرر منح راتب تقاعدي، للعمال المضمونين المسنين، في احدى الحالات الاتية :-

ا - اذا كان العامل المضمون قد بلغ الخامسة والستين من العمر عند نفاذ هذا القانون، وكانت له خمس سنوات خدمة مضمونة على الاقل.

ب - اذا كان العامل المضمون قد بلغ الستين من العمر عند نفاذ هذا القانون، وكانت له سبع سنوات خدمة مضمونة على الاقل.

- ج - إذا بلغ العامل المضمون سن الستين خلال السنوات الخمس الأولى من تاريخ نفاذ هذا القانون وكانت له عشر سنوات خدمة مضمونة على الأقل.
- د - يراعى في تطبيق احكام هذه المادة على العاملة المضمونة، تخفيض السن خمس سنوات بالنسبة اليها، في كل حالة من الحالات السابقة.
- هـ - يحسب الراتب التقاعدي في جميع الحالات المبينة في هذه المادة، وفقا لاحكام المادة 68 من هذا القانون.
- و - تعتبر نهائية جميع حقوق الضمان التي تم تحديدها ودفعها، او التي بوشر بدفعها لمستحقيها قبل صدور هذا القانون، على ان يستفيد المستحقون جميعا من الحد الادنى للراتب التقاعدي المنصوص عليها في المادتين 96 / 75 من هذا القانون.
- ثالثا - في تصفية مؤسسة الاستثمارات العمالية

مادة 108

- ا - تتولى المؤسسة تحقيق وجباية كامل ايرادات نسبة الـ 25% من ارباح الشركات، المنصوص عليها في الفقرة ب من المادة الاولى من القانون رقم 101 لسنة 1964 المعدلة بالمادة 116 / ب من هذا القانون.
- وللمؤسسة ان تعتمد، في تحقيق وجباية الايرادات المذكورة، على الاجهزة المالية ذات العلاقة، على ان يتم ذلك باتفاق يجري بين وزارتي العمل والمالية.
- ب - توزع المؤسسة نسبة الـ 25% من ارباح الشركات على النحو التالي : -

1 - 14 % من الارباح تخصص لموارد المؤسسة المبينة في الفقرة و من المادة 20 من هذا القانون.

2 - 6 من الارباح تخصص لتمويل ميزانية المؤسسة العمالية لتشغيل والتدريب والتاهيل، المنشأة بموجب احكام [قانون العمل رقم 151 لسنة 1970](#).

3 - 3 % من الارباح تخصص للاتحاد العام لنقابات العمال.

4 - 2 % من الارباح تخصص لمؤسسة الثقافة العمالية المنشأة بموجب احكام القانون رقم 162 لسنة 1964.

مادة 109

- ا - تلغى من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، مؤسسة الاستثمارات العمالية المنشأة بموجب القانون رقم 44 لسنة 1967، وتتحول جميع ملاكات واموال ومشاريع

والالتزامات مؤسسة الاستثمارات المذكورة، الى مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، وتصبح جزءا من هذه المؤسسة.

ب - تشكل بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة، لجنة لاجراء تفويم مالي عام لمؤسسة الاستثمارات العمالية الملغاة، حسب ما يكون عليه وضعها المالي الاخير، بتاريخ الحدي والثلاثين من شهر اذار عام 1971.

وتضع اللجنة تقريرا بنتيجة التفويم والحساب الختامي، يخضعان للتفتيش المالي وتدقيق ديوان الرقابة المالية، ويصبحان نهائيين بعد اقرارهما من الوزير والتصديق عليهما من رئيس الجمهورية.

ج - تحل المؤسسة قانونا، اعتبارا من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، محل مؤسسة الاستثمارات العمالية، في جميع الحقوق والالتزامات تجاه القضاء والادارات المختلفة وكل صاحب علاقة او مصلحة.

رابعا - في تنظيم الادارة الانتقالية

مادة 110

يتولى مجلس ادارة المؤسسة المشكل قبل صدور هذا القانون، جميع صلاحيات مجلس الادارة المنصوص عليها في هذا القانون، ريثما يتم تشكيل مجلس الادارة الجديد.

مادة 111

ا - يستمر العمل باشتراكات الضمان، وفق النسب والقواعد المحددة في القانون رقم 112 لسنة 1969 المعدل، حتى تاريخ الاول من حزيران 1971 بالنسبة للعمال المضمونين قبل صدور هذا القانون.

ب - يستمر العمل بجميع الجداول القانونية، والانظمة والقرارات والتعليمات الصادرة وفقا لاحكام القانون رقم 112 لسنة 1969 المعدل، والقانون رقم 44 لسنة 1967 المعدل، ريثما يصدر ما يحل محلها او يعدلها او يلغيتها وفقا لاحكام هذا القانون.

مادة 112

ا - تشكل لجنة برئاسة الوزير، وعضوية وزيري المالية والصناعة ورئيس مجلس ادارة المؤسسة. للنظر في تصفية وتسوية الديون المستحقة للمؤسسة على الخزينة العامة والادارات

المختلفة، الناجمة عن تراكم الاشتراكات المتأخرة لدى بعض الإدارات، او المتبقية من مساهمة الدولة المحددة في القانون رقم 112 لسنة 1969 المعدل، عن الفترة السابقة لتاريخ الاول من نيسان 1971.

ب - استثناء من احكام المادتين 104 - 105 من هذا القانون، تتولى اللجنة المشار اليها في الفقرة ا من هذه المادة، تحديد القواعد والاجراءات الواجب على الادارات المختلفة اتباعها، في التسديد للمؤسسة، عن المبالغ المستحقة على الادارات المذكورة، عن تعويض مكافاة نهاية الخدمة للعمال، عن الفترة السابقة لتاريخ اول نيسان 1971.

ج - تعتبر قرارات اللجنة بعد تصديقها من رئيس الجمهورية قطعية لا تقبل اي طريق من طرق المراجعة.

الفصل الثالث عشر

احكام عام ومتفرقة

مادة 113

ا - باستثناء الحقوق الناجمة عن ضمان تقاعد نهاية الخدمة، تتقادم نهائيا، ولا يسمع بشأنها اي طلب او دعوى، جميع الاعانات والتعويضات والمكافآت والرواتب، وجميع الالتزامات المتوجبة على المؤسسة للعمال المضمونين المستحقين، او خلفهم، اذا لم يطالب بها خلا ثلاث سنوات متواصلة من تاريخ استحقاقها. ويعتبر كل طلب يقدمه صاحب الاستحقاق او من يمثله قانونا، للمؤسسة، قاطعا للتقادم.

ب - تتقادم نهائيا، ولا يسمع بشأنها اي طلب او دعوى، الحقوق المتوجبة على المؤسسة لغير العمال المضمونين و خلفهم، اذا لم يطالب بها خلال سنة واحدة من تاريخ استحقاقها. ويعتبر كل اخطار رسمي، يقدمه او يوجهه صاحب الاستحقاق او من يمثله قانونا، للمؤسسة، قاطعا للتقادم.

ج - تسري على جميع حقوق المؤسسة والديون المستحقة لها، احكام التقادم العام.

مادة 114

ا - لا تقادم على راتب تقاعد نهاية الخدمة، المستحق للعامل المتقاعد او خلفه، ما دام المستحق حيا.

ب - على ان الراتب التقاعدي يسري من تاريخ استحقاقه اذا قدم الطلب بشأنه خلال فترة ستة اشهر من تاريخ الاستحقاق. وفيما عدا ذلك يستحق الراتب من تاريخ تقديم الطلب.

مادة 115

لا تسمع اية دعوى بالاعتراض على مقدار اي راتب تقاعدي، بعد سنة كاملة من سريان الراتب وقبول المستحق به دون تحفظ او اعتراض. على ان ذلك لا يشمل طلب اعادة النظر في الراتب، تبعا لتغير نسبة العجز.

مادة 116

ا - تلغى المادة الاولى من القانون رقم 157 لسنة 1969.

ب - تلغى الفقره من المادة الاولى من القانون رقم 101 لسنة 1964 ويستعاض عنها بالنص التالي : -

” ب : - 25٪ تدفع لمؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، وتوزع ايراداتها وفقا لاحكام المادة 108 من [القانون رقم 39 لسنة 1971](#)“ .

مادة 117

ا - يلغى القانون رقم 112 لسنة 1969 وتعديلاته.

ب - يلغى القانون رقم 44 لسنة 1967 وتعديلاته.

مادة 118

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويتولى وزراء الدولة تنفيذ احكامه.

كتب ببغداد في اليوم الحادي عشر من شهر محرم سنة 1391 المصادف لليوم التاسع من شهر اذار لسنة 1971.

احمد حسن البكر

رئيس مجلس قيادة الثورة

الاسباب الموجبة

التزمت ثورة السابع عشر من تموز، التي انطلقت من مبادئ حزب البعث العربي الاشتراكي منذ يومها الاول، بالعمل على الانتقال بالمجتمع نحو النظام الاشتراكي، كهدف ثوري رئيس من اهدافها الثورية الرئيسية الكبرى، الوحدة العربية والحرية والاشتراكية.

ذلك لان النظام الاشتراكي، في منطق الثورة وعقيديتها، هو النظام الاوحد، الذي يوفر بشكل علمي، الشروط الموضوعية السليمة، التي تمكن فعليا من القضاء على مختلف اشكال استغلال الانسان لآخيه الانسان، وتسمح بتحقيق العدالة الاجتماعية تكافؤ الفرص بين المواطنين كافة، وتتهيء المناخ الطبيعي، للحياة الديمقراطية الشعبية الصحيحة.

ولا شك في ان الضمان الاجتماعي للطبقة العاملة في المجتمع، هو اول المظاهر الجدية للاشتراكية، اي تتجسد فيه بشكل موضوعي، كفالة الدولة والمجتمع كله لصحة وسلامة ومستقبل عيش، اوسع القواعد الجماهيرية الكادحة، التي تنبثق من سواعدها وافكارها، كل خيارات المجتمع وثوراته، وكل ما ينطوي عليه، من حضارة وابداع وقيم.

على ان الضمان الاجتماعي في هذا العصر، لم يعد مجرد مطلب اشتراكي او انساني فحسب بل اصبح فضلا عن ذلك ضرورة اقتصادية وانمائية اساسية، تعمل جميع الدول المتطورة - على اختلاف اتجاهاتها الاجتماعية والسياسية - من اجل توفير لمواطنيها العاملين كافة بعد ان ثبت علميا، بان الازدهار الاقتصادي، والنماء الانتاجي، يتصاعدان طردا، مع ارتفاع مستوى صحة ووعي وعيش الطبقة العاملة، ومع تعاظم اطمئنانها على مستقبلها ومصير عيالها من بعدها.

لذلك كان من الطبيعي ان يحظى موضوع الضمان الاجتماعي، باعلى مراتب العناية والاهتمام من ثورة تموز منذ يومها الاول.

لقد اقدمت الثورة بادئ الامر، على اصدار القانون رقم 112 لسنة 1969 متجاوزة في ذلك نظام الضمان الاجتماعي الذي شرع بالقانون رقم 140 لسنة 1964. والذي لم يطبق عمليا الا بتاريخ الاول من نيسان عام 1966 لكن الثورة ما لبثت بعد حين قريب، ان اصدرت تعديلا هاما على قانونها، بالقانون رقم 89 لسنة 1970، يهدف الاخذ بيد العمال الكادحين المسنين، الذين صرفوا ازهى سني شبابهم في خدمة وطنهم، ولم تعد لديهم فرصة من العمر تسمح لهم باستكمال شروط الاستحقاق القانوني للضمان، وصبح من حقهم بعد طول المشقة والعناء، ان يلقوا الامن والاستقرار وكرامة العيش في شيخوختهم وان يطمئنوا على سلامة عيالهم من بعدهم... وهذا ما حققته لم الثورة، حين اجازت في التعديل القانوني الملمع اليه، كفالة هؤلاء العمال المسنين بالتقاعد، لقاء شروط سهلة.

على ان القانون رقم 112 لسنة 1969، والقانون المعدل له رقم 89 لسنة 1970 لم يكونا اكثر من خطوات على الدرب، لا تعبر عن كامل طموح الثورة في هذا الميدان الحيوي الثوري الخطير، لا سيما بعد ان صدر الدستور المؤقت، وقانون العمل الجديد، وواجبا معا تعميم الضمان الاجتماعي على المواطنين العاملين كافة، في جميع حالات المرض

والإصابة والعجز والشيخوخة، بحيث أصبح التغيير الجذري في نظام الضمان الاجتماعي في عراق الثورة ليس هدفا مبدئيا، او ضرورة اجتماعية واقتصادية وانمائية فحسب، بل واجب يحتمه الدستور وينص عليه القانون ايضا.

وقد جاء هذا القانون، لكي يحقق التغيير الجذري المنشود، في مجمل نظام ومحتوى الضمان الاجتماعي. وفيما يلي بعض الملامح الرئيسية لهذا التغيير :-

اولا - التغيير في النظام

ا - كان نظام الضمان الاجتماعي، قبل صدور هذا القانون، يقوم على اساس تقسيم العمال المضمونين الى خمسة اصناف بحسب اجورهم. وكان يتقاضى اشتراكات مقطوعة موحدة عن عمال كل صنف من الاصناف، كما يعطيهم رواتب تقاعدية مقطوعة موحدة الا ان نسبة الرواتب التي تدفع للعمال المضمونين، كان يختلف مقدارها اختلافا كبيرا بين مرحلة الخمس عشرة سنة الاولى من الخدمة المضمونة، وبين سنوات الخدمة التي تعقبها.

فالعامل المضمون لا يستحق تقاعد الشيخوخة في جميع الحالات، الا اذا بلغ سن الستين من العمر، وكانت له خمس عشرة سنة مضمونة على الاقل. وهو اذا كان من عمال الصنف الاول مثلا، يستحق عن هذه المدة من خدمته راتبا مقطوعا قدره ستة دنانير، اما اذا بلغت خدمته ثلاثين سنة، فيصبح راتبه 9.75 دنانير اي بينما تكون خدمته قد تضاعفت، لا يطرا على راتبه الا تحسين بنسبة 60% تقريبا من راتبه. هذا اذا كان العالم من الصنف الاول، اما اذا كان من الصنف الخامس مثلا، فانه في حالة تضاعف مدة خدمته تكون الزيادة في راتبه بنسبة 40% فقط.

ولا يخفى ان مثل هذا الاسلوب الذي يفرق الطبقة العاملة الواحدة الى اصناف ومراتب، والذي يحدد نسبة الراتب على اساس شطرين من الخدمة تكون النسبة في اولهما عالية، وفي ثانيهما منخفضة... لا ينطوي على اية عدالة فضلا عما يتولد عنه من عوامل التمايز والتفتيت في قلب الطبقة العاملة ويؤدي الى نزوح العمال من ميدان العمل والانتاج بعد ان يكملوا مدة الشطر الاول من الخدمة.

لذلك فقد عمل هذا القانون على الغاء الاصناف كليا، ونظر الى العمال كافة من منظور الطبقة الواحدة، لا مراتب في داخلها ولا درجات. وقد حدد الاشتراك المستحق على العامل بنسبة 5% من اجره، مهما كان نوع هذا الاجر ومستواه.

اما بالنسبة لاشتراكات الادارات واصحاب العمل، فقد عكس القانون القاعدة وقسم الجهات التي تستفيد من جهد العامل الى فئات ثلاث. فئة اصحاب العمل الصغار والمتوسطين وحدد اشتراكهم بنسبة 12% من الاجر، وفئة الادارات وحدد اشتراكها بنسبة 15% من الاجر، وفئة اصحاب العمل الكبار وحدد اشتراكهم بنسبة 22% من الاجر.

كما ان القانون ضرب بمبدأ تخفيض نسبة الراتب مع ازدياد المدة وجعل الراتب التقاعدي متناسبا تناسبيا طرديا متوازنا مع مدة خدمة العامل. وعلى هذه الاساس اذا طبقنا المثليين

السابقين على ضوء احكام هذا القانون، نرى ان العامل الذي استحق راتباً تقاعدياً قدره 6 دنانير عبد 15 سنة خدمة مضمونة، سوف يستحق 12 ديناراً عندما تبلغ خدمته المضمونة 30 سنة. كما ان العامل الذي استحق راتباً تقاعدياً قدره 30 دينار بعد 15 سنة خدمة مضمونة، سوف يستحق 60 ديناراً عندما تبلغ خدمته 30 سنة... وهكذا... وفي جميع الحالات منع القانون تدني الحد الأدنى لاي راتب تقاعدي كامل عن ثمانية دنانير، كما منع ارتفاعه عن خمسة وسبعين ديناراً، فضلاً عن انه جعل الحد الأدنى لراتب المستحق من الخلف، لا يقل عن ثلاثة دنانير في معظم الاحوال، ولا يقل عن دينارين في مطلق الاحوال.

ب - لقد كان النظام السابق يعتمد في جباية الاشتراكات على نظام في غاية التخلف تقوم المؤسسة بموجبه ببيع طوابع الضمان للمكلفين، ويقوم هؤلاء - على مسؤوليتهم ودها - بالصاق الطوابع على دفاتر الضمان الموجودة في حوزتهم. وقد ادى تطبيق هذا النظام مع عدم وجود سجلات مركزية للاشتراكات في البداية، ونتيجة لعدم استكمال هذه السجلات حتى الان، الى تاخير دفع الاشتراكات وتراكمها بشكل خطير في بعض الحالات، مما الحق خسارة بالمؤسسة واضاع عليها الكثير من الإيرادات والفوائد هذا فضلاً عما افسحه من مجالات التلاعب، وما احدثه من صعوبات عند ضياع دفاتر الضمان، التي كانت سابقاً - وما زال قسم كبير منها حتى الان - المستند الوحيد لمبالغ الاشتراكات المدفوعة.

لقد تجاوز القانون هذا الاسلوب البالي، واقام نظام الجباية على اساس الدفع النقدي شهرياً بشكل دوري للمؤسسة مباشرة، بالاستناد الى قوائم الاجور الرسمية وفقاً لما هو معمول به في انظمة الضمان الاجتماعي المتطورة الاخرى، وعلى نفس القواعد التي تستقطع فيها العائدات التقاعدية في الدولة.

ولكي تنتظم اساليب المحاسبة والاحصاء والبحث في المؤسسة، وتتمكن من اداء جمعي خدماتها ووظائفها بالدقة المطلوبة وبأقصى ما يمكن من سرعة، فقط اوجب القانون في مادته 8 / ب تطوير انظمة المؤسسة الادارية والمالية والفنية وفق احدث الاساليب العلمية المعاصرة، والاعداد بوجه خاص لاحلال الاجهزة الالكترونية محل العمل اليدوي المتخلف.

ثانياً - التغيير في الشمول والموضوع

1 - كان العراق اسبق دول المنطقة في ادخال نظام الضمان الاجتماعي، ومع ذلك فقد بقي هذا النظام في العراق، يدور ضمن مجال مغلق، منذ انشائه عام 1956 وحتى اليوم، رغم

جميع التعديلات القانونية الكبرى التي طرأت عليه. ولكي تتوضح هذه النقطة بالذات، يجب ان لا يغيب عن الذهن، ان اوضاع الطبقة العاملة، بقيت حتى صدور قانون العمل وهذا

القانون، متوزعة الى ثلاث فئات : الفئة الاولى - وهي التي ما كان يشملها لا قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 ولا قانون الضمان رقم 112 لسنة 1969، وهي تشكل الاغلبية

الساحقة من مجموع الطبقة العاملة في العراق... هذه الفئة لم تكن لها اية حماية قانونية ولا يكفلها اي نوع من انواع التعويض او الضمان. ومن افرادها مثلاً، العمال الزراعيون،

العمال اليدويون، والعمال الذين يعملون في بيوتهم، او لحساب اقربائهم، وعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم... الخ... اما الفئة الثانية : فهي التي يشملها قانون العمل رقم 1

لسنة 1958 ولا يشملها قانون الضمان رقم 112 لسنة 1969 والتي يعمل افرادها في المشاريع التي لا يزيد عدد عمالها عن عشرين عاملاً، وهي تشكل في واقعها نسبة لا يستهان

بها من عمال المهن والصناعات المختلفة... هذه الفئة ما كان لافرادها من الحماية والضمان، اكثر من تعويض مالي تتقاضاه من صاحب عملها، بعد انتهاء مدة خدمتها عن كل

سنة خدمة، بحسب مدة الخدمة ونظام العمل في المشروع. وبالنظر لان معظم اصحاب العمل، ما كانوا يودعون المبالغ التي تستحق لعمالهم عن التعويض المذكور في حساب احتياطي خاص، سنة فسنة. بوما ان طبيعة المشاريع الاقتصادية الحرة لا سيما الصغيرة منها، طبيعة غير مستقرة، ومعرضة في كل حين لتموجات السوق واحتكاراته وازماته، لذلك كان تعويض العامل الوحيد، عن شيخوخته وجهد عمره، مرهونا بالحالة المالية التي يكون عليها صاحب عمله عندما تنتهي خدمة العامل، تاتي بعد ذلك الفئة الثالثة : وهي فئة العمال الذين وصلت اليهم حماية الضمان الاجتماعي، والذين لا يزيد عددهم حتى الان، عن مئة وستين الف عامل بينما يتجاوز عدد الكادحين والكادحات في مصانع وارياف وميادين العمل المختلفة في العراق عن ثلاثة ملايين، ومع ذلك فان افراد هذه الفئة بالذات، يلم يلقوا من الضمان الاجتماعي ما هو في معنى الضمان الاجتماعي، انما توزعت اوجه حمايتهم واقتصرتن على تعويض مكافاة نهاية خدمة يتقاضونه من اداراتهم او اصحاب عملهم حسب نظام المشروع ومدة الخدمة... وعلى اعانات مالية غير مجدية، او رواتب تقاعدية لا تقوم على اساس صحيح، يتقاضونها من المؤسسة.

لذلك كان الهدف الاول للقانون المرفق، ان يحقق ضمانا اجتماعيا يشمل جميع افراد الطبقة العاملة، وان تكون وظائف الضمان في جملتها، وظائف عامة، وفي حمي الدولة والقانون. لهذا اوجبت المادة الثالثة من القانون، بان تطبق احكامه اعتبارا من اول نيسان عام 1971 على جميع العمال المشمولين باحكام قانون الضمان السابق رقم 112 لسنة 1969 دفعة واحدة، وان يعمم بعد ذلك تطبيقه على مراحل، الى ان يشمل جميع افراد الطبقة العاملة خلال مدة اقصاها خمس سنوات على ان يتم الانتقال من مرحلة الى مرحلة اعلى بمرسوم جمهوري.

والقانون بهذا المدى، قد تجاوز اطلاقا، جميع قوانين الضمان الاجتماعي في الاقطار العربية والمجاورة كافة، بل لعله تجاوز القوانين المماثلة في جميع بلدان العالم الثالث، لانه قل ان يخلو قانون من هذه القوانين، من بعض الاستثناءات لقطاعات مختلفة من الطبقة العاملة.

على ان القانون لم يقف في توحيد نظرتة الى الطبقة العاملة عند هذا الحد بل اوجب ان يوحد النظام تقاعد من يسمون بمستخدمي الدولة في نظام الضمان الاجتماعي لكي تزال نهائيا جميع الفوارق المصطنعة بين افراد الطبقة العاملة الواحدة. ذلك لانه لا فرق في النظرة الاشتراكية الثورية، بين مستخدم وعامل فالكل مواطنون كادحون عمال، ولا تقاس منزلة المواطن في هذه النظرة بنوع عمله انما تقاس بمدى اخلاصه وتفانيه في العمل فقط.

لم يكن في موضوع نظام الضمان الاجتماعي السابق، ما يمكن ان تطلق عليه صفة الضمان الاجتماعي بالمعنى العلمي، سوى ضمان اصابات العمل، وضمان التقاعد اما ضمان المرض والولادة والخدمات فما كان اكثر من نظام للاعانات المالية المحدودة المؤقتة لا يستحقها صاحبها الا ضمن شروط قانونية اضافية ليست لها اية صلة بالمرض ذاته او بحدوث الحمل والوضع، او باستحقاق الخدمة.

ولكن مع ذلك فرغم ان موضوع اصابات العمل قد اخذ في القانون السابق شكل ضمان اجتماعي للاصابات، الا انه لم تكن لدى المؤسسة اية امكانية خاصة لرعاية ومعالجة المصاب. وكان ما يجري عمليا، ان المصاب يتولى رعاية ومعالجة نفسه من الاصابة، ويقتصر دور المؤسسة على دفع التكاليف. كما ان ضمان التقاعد في حد ذاته، ما كان مبنيا على اساس صحيحة، كما تبين ذلك فيما سبق.

لكن القانون المرفق قد انتقل نهائيا بالمؤسسة، من وضع كانت به اشبه بشركات التأمين الخاصة الى وضع مؤسسة عامة للضمان الاجتماعي، بعد ان قلب موضوع الضمان الاجتماعي ذاته في الجمهورية العراقية، من نظام محدود الى نظام عام.

فعلى صعيد المرض العادي، الذي يلم بالعامل اثناء سريان خدمته المضمونة اصبح على المؤسسة ان تتعهد المريض منذ اليوم التاسع لمرضه وحتى يشفى او يسفر مرضه عن عجز او يتوفى. دون النظر مطلقا الى اسباب المرن ودون النظر ايضا الى مبلغ الاشتراكات التي سددت عن العامل المضمون، ولو كان المرض قد حل به في اليوم الثاني من انتسابه للخدمة المضمونة.

ويقصد بتعهد المؤسسة للعامل المضمون المريض في القانون، ان تدفع له طوال فترة اجازته المرضية تعويضا يعادل 75 % من اجره على ان لا يقل هذا التعويض عن الحد الادنى المقرر في مهنته مادة - 45 / 1 وان توفر له اثناء مرضه جميع اسباب الرعاية الطبية والعلاج اللتين وصفهما القانون بانهما المعاينة السريرية في الرعاية او المنزل عند الاقتضاء. وتقديم العلاجات والعرض على الاخصائيين، والاقامة في المستشفى او المصح والعمليات الجراحية والتصوير الشعاعي، والتحاليل المختبرية، وتوفير الخدمات التاهيلية في حالة حصول عجز وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية. وكل ما تستدعيه حالة المريض مادة - 45 / ب.

واذا لم يشف العامل خلال مدة ستة اشهر متواصلة من الرعاية والعلاج او اذا انتهى به المرض الى العجز او الوفاة يمنح او يمنح خلفه - حسب الحال - راتبا تقاعديا وفق ما بينته المادة الخمسون من القانون.

اما المرأة المضمونة الحامل، فقد وضعها القانون ف يحمي المؤسسة بالرعاية الطبيعية والعلاج، منذ ظهور حملها. كما اوجب لها تعويضا عن مدة اجازة حملها ووضعها، المقدره بشهرين ونصف. يعادل كامل اجرها الذي دفع عنه الاشتراك الاخير، هذا فضلا عن اعتبارها في حالة اجازة مرضية لمدة اقصاها تسعة اشهر عند الولادة الصعبة، او ولادة اكثر من طفل، او ظهور مضاعفات او امراض قبل الولادة او بعدها. واذا تعرضت لخطر العجز او الوفاة بعد الولادة تعامل معاملة العامل الذي يحل به العجز او يتوفى بسبب المرض دون اي تفریق، ولم يضع القانون لقاء استحقاق هذه الحماية اية شروط ما خلا انتساب العاملة الى المؤسسة ووجوب عرض نفسها على المرجع الطبي المختص فيها عندما يظهر لديها الحمل مادة / 48.

واما على صعيد اصابات العمل، فعلاوة على كل انواع الحماية التي قررها القانون للعامل المريض، فقد جعل معالجة العامل المصاب واجبة حتى الشفاء التام او ثبوت العجز او

الوفاة، مهما طال الزمن. وللعامل المصاب طوال هذه الفترة، تعويض يعادل كامل اجره الذي دفع عنه الاشتراك الاخير. وفي حالة ثبوت عجزه الكامل، او وفاته، يتقرر له، او لخلفه، حسب الحال، راتب تقاعدي على اساس 780 ٪ من متوسط اجره خلال سنة خدمته المضمونة الاخيرة، على ان لا يقل الراتب عما قد يستحق من راتب تقاعدي عادي، ولا عن الحد الادنى للاجر المقرر في مهنته، وفي حال اصابته بعجز نسبي يساوي 35٪ فاكث من العجز الكامل يتقاضى راتباً بنسبة عجزه، اما اذا كان عجزه اقل من 35 ٪ فيمنح تعويضاً من دفعة واحدة المواد : 54 – 56.

على ان القانون اجاز للمؤسسة ان توفد العامل المصاب على نفقتها الى الخارج، عند الاقتضاء، فيما اذا تعذر توفير الاسباب الطبية لمعالجته في العراق. اما بالنسبة لضمان التقاعد، فبالاضافة الى ما سبق بيانه في هذا الصدد، فقد تخلى القانون عن مبدأ الراتب التقاعدي المقطوع، واحل محله مبدأ الراتب التقاعدي المبني على اساس نسبة محددة من اجر كل سنة خدمة مضمونة، كما يجري العمل بذلك في معظم أنظمة الضمان الاجتماعي المتطورة، وفي قوانين تقاعد الموظفين والجيش والشرطة والمستخدمين في العراق.

وقد حدد القانون الراتب التقاعدي، بنسبة 1 / 40 من متوسط الاجر الشهري، مضروبة بعدد سنوات الخدمة. بمعنى ان كل عامل تبلغ خدمته المضمونة اربعين سنة، يتقاضى راتباً تقاعدياً يعادل كامل اجره، دون النظر الى سنه. وهذا الاساس الحسابي في تقدير الراتب، يفوق في نسبته الاسس الحسابية المعمول بها في جميع نظم وقوانين التقاعد التي اشرنا اليها انفا مادة – 68.

كما ان القانون، اعتبر الخدمة المضمونة بمثابة خدمة تقاعدية في الدولة، كما اعتبر الخدمة التقاعدية بمثابة خدمة مضمونة، واجاز على هذا الاساس نقل هذه الخدمات عندما يتحول صاحبها من عامل الى موظف، او من موظف الى عامل مادة – 71.

اما في حالة انتهاء خدمة العامل المضمونة، قبل ان يستحق راتب التقاعد، فقد اوجب له القانون تعويض مكافاة نهاية خدمة، يعادل اجر شهر كامل عن كل سنة خدمة، ويحسب له كسر السنة، سنة كاملة مادة – 78.

على ان ابرز ما في نظام ضمان التقاعد الجديد، انه منح العامل الذي يتوفى فجأة اثناء سريان خدمته المضمونة، راتباً تقاعدياً كاملاً، دون ان يضع لاستحقاق هذا الراتب اي شرط، ما خلا ان يكون العامل المتوفى منتسباً الى المؤسسة قبل وفاته، ومدفوعاً عنه الاشتراك ولو عن شهر واحد.

اما على صعيد الخدمات، فقد انشا القانون هذا الفرع الهام في المؤسسة. واحله محل مؤسسة الاستثمارات العمالية، لكي يوحد الخدمات العامة للطبقة العاملة، ويخضعها لتخطيط

مركزي شامل. بما يؤمن تعميم هذه الخدمات بنسب متوازنة على جميع افراد الطبقة العاملة في جميع ارجاء العراق.

وابرز ما استحدثه القانون في هذا الفرع، انه انشا مراكز نقابية للضمان في الاتحاد والاتحادات الفرعية والنقابات في المحافظات، لتكون حلقات ضبط وربط بين المؤسسة والعمال، تتولى السهر على متابعة شؤون الضمان بالنسبة للعمال في كل ما يتعلق بانتسابهم للمؤسسة وملاحقة دفع الاشتراكات عنهم، ومساعدتهم في الحصول على ما يستحق لهم من خدمات وتعويضات ومكافآت ورواتب من المؤسسة، كما اوكل القانون الى هذه المراكز مباشرة، مسؤولية دفع المساعدات المالية لاصحاب الاجور القليلة من العمال، في جميع الحالات التي يتعرضون فيها لاجبايات مالية طارئة، كحالات الزواج والولادة والاعياد والوفاة والمرض وما سوى ذلك. ولا شك في ان هذه الصلاحيات التي منحت للنقابات، سوف يكون لها اقوى الاثر، في تمتي الروابط بين مختلف الاجهزة النقابية والطبقة العاملة بوجه عام، فيما اذا احسنت ممارستها من خلال قواعد وضوابط منزهة عامة.

ثالثا - التغيير في الجوهر والمحتوى : -

لم تعد مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق، مجرد مؤسسة مستقلة اداريا وماليا، بل اصبحت مؤسسة ذات نفع عام مادة - 5 وهذا معناه، انها لمنفعة المجتمع كله، وبذلك يكون القانون، قد وضع في هذا التطوير للمؤسسة، حجر الاساس، نحو نظام عام للضمان الاجتماعي في الدولة. ومن هذا المنطلق، لم يعد مقياس استحقاق الخدمة او التعويض او المكافاة او الراتب في هذا القانون، ما يكون قد ادخره العامل اثناء قدرته على العمل فحسب، بل اصبح الاساس الجوهري الاول، هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية. فالقانون لم يعد يسال العامل المضمون عما دفعه حتى يداويه ويعوض عليه اجره، ولم يعد يسا العاملة الحامل عن عدد اشتراكاتها المسددة حتى يتولاها بالنعناية، ولم يعد يسال الخلف عن مدى مساهمة معيلهم في المؤسسة حتى يمنحهم الراتب... بل اصبح قيام المؤسسة بهذه الخدمات جميعها، تابعا من اعتبار هذه الخدمات واجبا اجتماعيا قبل كل شيء... وهذا هو الفرق الاساسي الجوهري، بين نظام شركات التامين، وبين الضمان الاجتماعي. تلك بعض ابرز مزايا القانون، لكن يبقى ابرز ما فيه اطلاقا، انه جعل الطبقة العاملة، متمثلة باجهزتها النقابية، شريكة اساسية في ادارة المؤسسة وتطويرها، ففي مجلس ادارة المؤسسة، ركنان اساسيان من اعضاء الاتحاد، يدخل احدهما حكما في مكتب المجلس الدائم. ليس هذا فحسب، انما لزم القانون مجلس الادارة بان يبلغ صورة من جميع قراراته للاتحاد، كما منح هذا الاخير حق الاعتراض على قرارات المجلس، اسوة بالحق الممنوح للوزير بالذات. وما هذه الصلاحيات المرحلية، الا خطوة على طريق اقامة ادارة عمالية خالصة، للضمان الاجتماعي العام عن الجمهورية العراقية.

وانه مع صدور هذا القانون، الذي جاء مكملا ل قانون العمل رقم 151 لسنة 1970، تكون الثورة قد الفت بمطرقتها الفولاذية على علاقات العمل اللا انسانية القائمة على الظلم

والتمايز والاستغلال، وشرعت بتحطيمها عمليا، لكي تقيم محلها في مجتمع الثورة الاشتراكي الحر، علاقات انسانية فاضلة، قائمة على الاخاء والتكافؤ والعدل والتضامن الاجتماعي. هذا ما حدا بالثورة لاصدار القانون المرفق التزاما بمنها بمبادئها الثورية واحكام الدستور والقانون. واعترافا منها، بما للطبقة العاملة المناضلة الباسلة من حقوق مقدسة في ذمة الثورة والمجتمع.

[عودة الى الاعلى](#)