



Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.3
6 February 1984

ORIGINAL : ARABIC



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الأولية المقدمة من الدول الأطراف في العهد ، وفقاً لقرار المجلس ١٩٨٨ (د - ٦٠) ، بشأن الحقوق التي تتناولها المواد ٦ - ١١

العراق

[٢٩ أيلول / سبتمبر ١٩٨٢]

••/••

84-03415

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٣	٨- ١	المادة ٦ - الحق في العمل
٣	١	ألف - القوانين الرئيسية
٣	٨- ٢	باء - العمالة
٥	٣٥- ٩	المادة ٧ - الحق في توفير شروط عمل عادلة ومرضية
٥	١٧- ٩	ألف - الاجر
٩	٢١-١٨	باء - شروط العمل المتعلقة بالسلامة والصحة
١١	٢٥-٢٢	جيم - تكافؤ فرص الترقى
		دال - الراحة ووقت الفراغ وتحديد ساعات العمل
١٢	٣٥-٢٦	والاجازات بأجر
١٥	٤٦-٣٦	المادة ٨ - الحقوق النقابية
١٥	٣٧-٣٦	ألف - القوانين الرئيسية
١٥	٤٠-٣٨	باء - الحق في تكوين النقابات والانتماء اليها
١٦	٤١	جيم - حق النقابات العمالية في انشاء الاتحادات
		دال - حق النقابات العمالية في مباشرة مهامها
١٦	٤٣-٤٢	بحرية
١٧	٤٤	هاء - حق الاضراب
١٧	٤٥	واو - التقييدات الخاصة
١٧	٤٦	زاي - الصعوبات المتعلقة باعمال الحقوق النقابية
١٧	٦٦-٤٧	المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي
١٧	٤٧	ألف - القوانين الرئيسية
١٩	٦٥-٤٨	باء - مشاريع الضمان الاجتماعي السارية
		جيم - الصعوبات المتعلقة باعمال الحق في
٢٣	٦٦	الضمان الاجتماعي

المادة ٦ - الحق في العمل

ألف - القوانين الرئيسية

القوانين ، والأنظمة الادارية ، والاتفاقات الجماعية ، وقرارات المحاكم التي تستهدف تعزيز وضون الحق في العمل على النحو المحدد في هذه المادة

- ١ - تنظم الأحكام التالية الحق في العمل في العراق :
 - (أ) الدستور العراقي المؤقت الذي يؤكد في الفقرة (أ) من المادة ٣٢ منه على أن العمل حق تكفل الدولة توفيره لكل مواطن قادر عليه ؛
 - (ب) قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ المعدل والذي يقضي في المادة الأولى منه بأن العمل حق طبيعي وواجب مقدس يجب توفيره لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة ؛
 - (ج) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق - رقم الاضارة ٢٤٨/عمل/١٩٨٢ تسلسل ١٠١ ؛
 - (د) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق - رقم الاضارة ٢٠٨/عمل/١٩٨٢ تسلسل ٢٣٧ ؛
 - (هـ) قرار محكمة عمل محافظة بغداد عدد ٦٦٦/عدلية/١٩٨٢ المؤرخ في ١٧ شباط/فبراير ١٩٨٣ ، والذي يؤكد على هذا المبدأ .

باء - العمالة

- (١) حق كل فرد في كسب رزقه بعمل يختاره أو يرتضيه بحرية ، مع الاهتمام بصفة خاصة بعدم وجود اكراه عند اختيار العمل ، وتوفير ضمانات بعدم التمييز فيما يتعلق بفرص الحصول على العمل
- ٢ - تقضي المادة ١٣ من قانون العمل المذكور بأن عقد العمل هو اتفاق حر بين العامل وبين الادارة أو صاحب العمل .

(٢) السياسات والتقنيات الرامية الى تحقيق التنسية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطردة والعمالة الكاملة والمنتجة في ظل ظروف تكفل حريات الفرد الأساسية السياسية والاقتصادية

٣ - تقضي المادة الثانية من قانون العمل بأن التضامن الاجتماعي هو الأساس الأول لعلاقات العمل والذي يتحقق بما يلي :

(أ) في القطاع الاشتراكي (الدولة) نتيجة انتفا الاستغلال وعدم خضوع الانتاج للمصالح الشخصية بحكم الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج والادارة المشتركة للشاريع من قبل الدولة والعمال ؛

(ب) في القطاع التعاوني : نتيجة انتفا الاستغلال ووجود مصلحة جماعية في المشروع بحكم الملكية المشتركة لوسائل الانتاج والادارة الجماعية الديمقراطية للشاريع ؛

(ج) في القطاع الخاص : نتيجة الحد من الاستغلال بقوة القانون وتنظيم علاقات العمل على أساس التوازن التعاقدى المتكافئ العادل بين أصحاب العمل والعمال وتبعاً لاشراك العمال في ادارة المشاريع .

(٣) العداير الرامية الي ضمان وجود أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة ،
مع الاهتمام بصفة خاصة باجراءات تخطيط القوى العاملة ، وجمع وتحليل
احصاءات العمالة وتنظيم دائرة للعمالة

٤ - تغطي الأحكام الواردة في المواد من ١٧٠ الى ١٨٤ من قانون العمل النافذ الاجراءات المتعلقة بمكاتب العمل ومشفيل العمال واستلام طلبات العمل من طالبي الشغل مبادرة وتطبيق القواعد والاجراءات المتعلقة بالتشفيل والسهن التي تخضع للتدريب .

(٤) برامج التوجيه والتدريب التقنية والسهنية

٥ - تشير المواد ١٨٥ الى ١٨٨ و ١٩١ من قانون العمل النافذ الي وضع برامج للتدريب السهني تطبق على جميع العاملين في القطاع الاشتراكي وكذلك الى الأسس والشروط التي تراعى في وضع هذه البرامج وكيفية انشاء مراكز فنية للتدريب لفرض رفح المستوى الفني للعمال .

(٥) الحماية من الانها التعسفي للعمل

٦ - يرسم قانون العمل النافذ في المواد من ٢٥ الى ٤٣ منه كيفية انها خدمة العمال وفق ضوابط وشروط لا يجوز مخالفتها ضمن للعمال الحماية من الانها التعسفي .

(٦) الحماية من البطالة

٧ - تضمن أحكام الدستور العراقي المؤقت ، وقانون العمل النافذ ، للعمال الحماية من البطالة : ان تنص الفقرة (أ) من المادة ٣٣ من الدستور على أن العمل حق تكفلي الدولة توفيره لكل مواطن قادر عليه . وتؤكد المادة الأولى من قانون العمل على أن العمل حق طبيعي للأفراد يجب توفيره لكل مواطن قادر عليه . وبالإضافة الى ذلك فان السواد من ٢٥ الى ٤٣ من قانون العمل ترسم ضوابط انهاء خدمة العمال وتوضح المادتين ١٧٠ و ١٧١ من القانون نفسه كيفية استلام طلبات العمل من العمال طالبي الشغل بشكل مباشر .

٨ - لا توجد بطالة في العراق للحاجة الدائمة الى أيد عاملة . وقد تكون هناك صعوبة لعدم تأهيل الفرد في بعض الحالات للعمل ، فتقوم المؤسسة العامة للعمـال المدني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، والمدارس الشاملة ، بمهمة تأهيل وتدريب الأفراد لفرض ازالة هذه الصعوبة والعائق ما يمكنهم من العمل . كما ان هناك معوقا آخر يتعلق بظروف المرأة ، وقد ساهمت كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والاتحاد العام لنساء العراق والقطاع الخاص اضافة الى الادارات العامة بانشاء حضانات لأطفال العاملات في أماكن عملهن .

المادة ٧ - الحق في توفير شروط عمل عادلة ومرضية

ألف - الأجر

(١) القوانين الرئيسية والأنظمة الادارية والاتفاقات الجماعية وقرارات المحاكم
التي تستهدف تعزيز وضون الحق في نيل أجر عادل بمختلف جوانبه على النحو
المنصوص عليه في المادة ٧ (أ)

٩ - ترد معالجة موضوع الأجر ضمن الأحكام التالية :

(أ) تقضي المادة الاولى من قانون العمل النافذ بأن العمل حق طبيعي ويجب توفيره لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة بين الجميع دون أي تفریق بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين ولقاءً أجر يتناسب مع الجهد المبذول ومع كمية الانتاج ونوعيته . وتضمن الدولة العمل للمواطنين من خلال التخطيط التقدمي للاقتصاد الوطني السهاف الى ايجاد احسن الفرص وأسلم الشروط لتشغيل القوى المنتجة وتصفية البطالة في المجتمع ؛

(ب) وتقضي المادة ٧ من القانون المذكور بـسريان أحكامه على جميع العمال في الجمهورية العراقية ؛

(ج) كما تقضي المادة ٨ بأن تشمل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ، وأينما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تطبق على العمال أحكام هذا القانون ، أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل ؛

(د) وتعريف المادة ٤٤ "الآجر" بأنه قيمة العمل مقدرة على أساس الجهد المبذول ونوعيته ؛

(هـ) وبمعالج قانون حدود الدرجات العمالية واجورها في قطاع التشييد (القانون رقم ١ لسنة ١٩٧٨) موضوع اجور بعض فئات العمال .

١٠ - كما ان هناك قرارات مختلفة تتناول موضوع الآجر :

(أ) قرارات مجلس قيادة الثورة ، مثل القرار رقم ١٢٥ لسنة ١٩٧٤ ، وقرار تحديد الحد الأدنى لاجور العمال في القطاع الاشتراكي ؛

(ب) قرارات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، مثل القرار رقم ٢١ لسنة ١٩٧٥ المتضمن قواعد الزيادات السنوية للعمال ؛

(ج) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق ، اضية ١٣١ عمل/ت/١٩٨٢ - ١٩٨٣ ، تسلسل ٥٥٥ ؛

(د) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق ، اضية م ٥٥٥ عمل/ت/١٩٨٢ - ١٩٨٣ ، تسلسل ٥٣٩ ؛

(هـ) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق ، اضية ٤٢٧ عمل/١٩٨٢ ، تسلسل ٨٩ ؛

(و) قرار محكمة عمل محافظة بغداد ، عدد ١٤٦٥/ع/١٩٨٢ المؤرخ في ١٦ شباط/فبراير ١٩٨٣ .

(٢) الاساليب الرئيسية المستخدمة في تحديد الاجر (جهاز تعيين الاجر الدنيا ، والمساومة الجماعية ، والانظمة الاساسية ، وما الى ذلك) في مختلف القطاعات وعدد العمال المعنيين ؛ والمعلومات المتعلقة بهئات واعداد العمال الذين لا تحدد اجورهم حتى الان يمثل هذه الاساليب

- ١١ - تقضي المادتان ٥٢ و ٥٧ من قانون العمل النافذ بأن تشكل بقرار من الوزير لجنة لتحديد معدلات الاجر والمنح والمكافآت والدوافز المالية الاخرى في مختلف الصناعات والمهن ومرافق العمل الاخرى في جميع ارجاء الجمهورية العراقية وتتولى هذه اللجنة ، بعد التشاور مع الادارات المختصة ومنظمات العمال واصحاب العمل ، اقتراح سياسة عامة للاجر في ضوء الحالة الاقتصادية في البلاد ومستوى المعيشة العام والتطورات المتعاطمة للانتاج الوطني . ويراعى في تحديد هذه السياسة العمل على توحيد الاجر في جميع مرافق العمل . كذلك تتولى اللجنة اقتراح معدلات للحد الأدنى للاجر في المهن والصناعات ومرافق العمل الاخرى على صعيد القطر كله أو بحسب المعدلات المختلفة لمستوى المعيشة في المحافظات والمناطق . على ان يراعى في تحديد هذه المعدلات كفاية الاجر لتأمين مستوى عيش انساني لائق للعامل يضمن له احتياجاته الاساسية في التغذية واللباس والسكن . كما تتولى اللجنة اقتراح المعدلات العامة للاجر والمنح والمكافآت والدوافز المالية الاخرى في مختلف الصناعات والمهن ومرافق العمل والاقتصاد الوطني .
- ١٢ - وتقضي المادة ٦٠ من القانون المذكور بأنه لا يجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الأدنى للاجر المقرر في مهنته او صناعته أو عطه .

(٣) معلومات عن عناصر أجر العمال بخلاف الاجر العادية (مثل المكافآت والفروق المؤقتة في تكلفة المعيشة ، وما الى ذلك)

- ١٣ - تقضي المادة ٤٤ من قانون العمل النافذ بأن يلحق بالأجر ويعتبر من متماته كل ما يمنح للعامل من علاوات مهما كان نوعها لاسيما ما يلي :
- (أ) العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين والجباهة وسواهم ؛
- (ب) الامتيازات العينية وتعويضات غلاء المعيشة والاعفاء العائلية ؛
- (ج) المنح التي تضاف على الاجر وما يمنح للعامل تقديراً لأمانته أو كفاءته أو ما سوى ذلك متى كانت هذه الامور مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة او فسي أنظمة العمل الاساسية او اذا كان قد استقر التعامل أو العرف على ادائها .

١٤ - وقد صدرت قرارات عن مجلس قيادة الثورة والجهات المختصة الأخرى تضيف للأجر عناصر أخرى مثل مخصصات الزوجية والاولاد وبدل العدوى والخطورة ومخصصات السكن لغير العراقيين وغيرها .

(٤) بيانات احصائية تبين تطور مستويات الأجر (تشمل بصفة خاصة الاجر الدنيا ومتوسط المتحصلات من عينة ممثلة للمهن) وتكلفة المعيشة

١٥ - البيانات الاحصائية قيد التنقيح في الوقت الحاضر .

(٥) الأحكام والأساليب التي تستهدف ضمان احترام الحق في تقاضي اجر متساو لقاء العمل المتساوي القيمة ومهفة خاصة ، ضمان تمتع المرأة بشروط عمل لا تقل عن الشروط التي يتمتع بها الرجل ، مع تقاضي اجر متساو لقاء العمل المتساوي

١٦ - تغطي المواد ١ و ٦ و ٧٩ والمواد من ٨١ الى ٨٥ من قانون العمل النافذ ما ورد في هذه الفقرة ان يؤكد القانون في المواد المذكورة على ان العمل حق طبيعي لكل قادر عليه ، بشروط وفرض متكافئة بين الجميع دون اي تفریق بسبب الجنس او العرق أو اللغة أو الدين . ويعرف العامل بأنه كل من يؤدي عملاً لقاء أجر ويستوى في ذلك الرجال والنساء والاحداث ومن كان قيد الاختبار أو التدريب أو التأهيل . ويضمن للمرأة شروط عمل تتناسب مع طبيعتها فلم يجز تشغيل المرأة في الصناعة بعمل ليلي ، ولا في الاعمال ذات الظروف المرهقة والضارة . ويضمن للمرأة الحامل الحق في الاجازة والرعاية والاعون واجازة الامومة .

(٦) الصعوبات التي تواجه التقدم المحرز في سبيل اتخاذ تدابير تشمل كل العمال بهدف ضمان حصولهم على اجر عادل يوفر عيشاً كريماً لهم ولأسرهم وفقاً لأحكام العهد

١٧ - تقضي المادتان ٥٢ و ٥٧ من قانون العمل النافذ بتشكيل لجنة لتحديد الأجر تتألف من ممثلين عن الادارات والنقابات وأصحاب العمل مهمتها اقتراح سياسة عامة للاجر وابداء الرأي في قضايا الاجر ووضع تقرير سنوي بذلك . وتجتمع اللجنة بشكل دوري ومستمر في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني) .

باء - شروط العمل المتعلقة بالسلامة والصحة

(١) القوانين الرئيسية والأنظمة الادارية والاتفاقات الجماعية وقرارات المحاكم التي تستهدف تعزيز وصون الحق في تأمين شروط عمل تكفل السلامة والصحة عموما وفي قطاعات ومهن بالذات

١٨ - تتعلق الصكوك التالية بسلامة وصحة العمال :

(أ) قانون العمل (القانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠) المعدل ، ويتناول الفصل الثامن منه احتياطات العمل العامة ، فتوجب المواد ١٠٥ الى ١٠٩ على الادارة وصاحب العمل احاطة العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها كما توجب عليهما اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واخطار العمل والالات مع توفير وسائل الاسعاف الطبية في مقر العمل ؛

(ب) قانون الصحة العامة (القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٨١) ، ويؤكد فسي المادة ١٣ ، الهنود سادسا وسابعا وثامنا على وضع الضوابط والمواصفات والشروط الصحية للعامل والمحلات العامة ولرعاية تطبيق ذلك ، والعناية بصحة العاملين فيها ورفع المستوى الصحي لهم وحمايتهم من اخطار المهنة وامراض وحدوث العمل ، مع حماية وتحسين البيئة وتطويرها والحفاظ على مقوماتها والعمل على منع تلوثها ، ونشر الوعي الصحي والبيئي ؛

(ج) تعليمات السلامة المهنية (عدد ٤ لسنة ١٩٧٧) ؛

(د) قرارا محكمة عمل محافظة بغداد ٥٥٥٤/عمل / ١٩٨١ و ٥٥٥٦/عمل /

١٩٨١ .

(٢) الترتيبات والاجراءات الرئيسية (بما في ذلك دوائر التفتيش ومختلف الهيئات التي يسند اليها ، على المستوى الوطني أو المحلي او مستوى الصناعة او المشروع تعزيز السلامة والصحة في العمل أو الاشراف عليهما) لضمان الاحترام الفعلي لهذه الاحكام في اماكن العمل كل على حده

١٩ - يقضي الهند (اولا) من المادة ٤ من قانون الصحة العامة بتشكيل مجلس يسمى " مجلس وزارة الصحة " ، يختص بتخطيط السياسة الصحية الوقائية والبيئية والعلاجية وكل ما له علاقة بالصحة العامة في القطر مع مراقبة وتنفيذ الخطط الصحية واصدار التوجيهات الكفيلة بتطوير الخدمات الصحية ، اضافة الى مجالس صحة المحافظات . ويقوم المركز الوطني

للصحة والسلامة المهنية التابع لوزارة الصحة بالاشراف على مختلف الانشطة الاقتصادية ومراقبتها للتأكد من توفر شروط الصحة والسلامة المهنية فيها منعا للحوادث والامراض المهنية وحفاظا على توفير بيئة العمل الصحية السليمة. ويتم ذلك عن طريق قيام هيئات تفتيش مختصة بالتفتيش على اماكن العمل بشكل دوري ومستمر باستخدام اجهزة تقنية حديثة .

(٣) معلومات بشأن فئات العمال او القطاعات التي لم تطبق عليها بعد التدابير الهادفة الى ضمان ظروف عمل آمنة وصحية ، على نحو كامل ، بشأن أى تقدم محرز في شمول العمال المعنيين بهذا الحق

٢٠ - يلزم قانون العمل في المادتين ١٠٥ و ١٠٦ منه الادارات واصحاب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واخطار العمل والالات دون ان يستقطع مقابل ذلك اى مبلغ من اجرهم لقاء هذه الحماية . وكذلك يؤكد قانون الصحة العامة على ضمان توافر الشروط والقواعد الصحية في المحلات العامة وهو يمد حماية القانون الى سلامة المواطنين والبيئة . ولوزير الصحة ، بموجب المادة ١٠٠ من القانون المذكور الفاء الاجازة الصحية واغلاق محل العمل فوراً عند ثبوت وجود تلوث فسي البيئة يهدد سلامة وصحة العاملين فيه .

(٤) معلومات احصائية أو غيرها من المعلومات عن عدد وطبيعة ومعدل تواتر الحوادث المهنية وحالات الأمراض المهنية

٢١ - البيانات الاحصائية قيد التنقيح في الوقت الحاضر .

جيم - تكافؤ فرص الترقى

(١) القوانين الرئيسية والانظمة الادارية والاتفاقات الجماعية وقرارات المحاكم التي تستهدف زيادة وصون تكافؤ فرص الترقى في العمل

٢٢ - فيما يلي الأحكام المتصلة بهذا الموضوع :

(أ) يؤكد الدستور العراقي المؤقت في الفقرة (ب) من المادة ١٩ منه على تكافؤ الفرص لجميع المواطنين في حدود القانون ؛

(ب) ويؤكد قانون العمل النافذ في الفقرة (أ) من المادة الاولى منه على ان العمل حق طبيعي يجب توفيره لكل مواطن قادر عليه بفرص متكافئة بين الجميع ؛

(ج) وتقضي المادة ٦ منه بأنه لا يجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الأدنى للاجر المقرر في مهنته او صناعته او عمله ؛

(د) ويتضمن قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٢٥ لسنة ١٩٧٤ المعدل معالجة الزيادات السنوية لذوى المهارات الحرفية ؛

(هـ) ويتضمن قرار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢١ المؤرخ في ٢٩ أيلول / سبتمبر ١٩٧٥ قواعد الزيادات السنوية للعاملين في دوائر الدولة والمؤسسات والمصالح وشركات القطاع الاشتراكي التي لا تطبق تقييم العمل . اما بالنسبة لقطاعات العمل التي تطبق تقييم العمل فتمنح عمالها الزيادات السنوية وفق جداول الاجور الملحقة بتقييم العمل أى ان هناك قواعد عامة محددة لزيادات العمال السنوية .

٢٣ - كما تتناول بعض القرارات هذا الموضوع :

(أ) قرار رئاسة محكمة العمل / الهيئة الثالثة - اعلام ١٣١٤ اضبارة ١٢٦ ثالثة / ٧٧ في ٢٤ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ ؛

(ب) قرار محكمة عمل محافظة بغداد ٤٣٩ / خاص / ١٩٧٥ في ٢٠ حزيران / يونيو ١٩٧٦ .

(٢) الترتيبات والاجراءات الرئيسية لإعمال هذا الحق في القطاعين العام والخاص ، بما في ذلك برامج التدريب ، وسياسات التنسيب ، واجراءات الترقية ، والتخطيط الوظيفي ومدى مشاركة ممثلي العمال في مثل هذه الترتيبات .

٢٤ - تقضي المواد ١١٠ و ١١٤ و ١١٥ من قانون العمل النافذ بأن عقد العمل الجماعي هو اتفاق بين النقابة نيابة عن عمال المهن والصناعات وبين الادارات المختصة أو أصحاب العمل في القطاعين الاشتراكي والخاص . وتتضمن هذه العقود الاتفاق على : خطط الانتاج ؛ وتحسين تنظيم العمل وحمايته ؛ وتوفير أفضل الشروط لتحسين ظروف العمل ورفع الكفاءة الفنية للعمال والمستوى النوعي للانتاج ؛ ومعالجة الأزمة السكنية لسدى العمال ؛ ورفع مستواهم الصحي والتعليمي ؛ ورعاية أطفالهم ؛ وتشجيع مبادرتهم مع العلم بأنه يشترط في العقد المذكور ان يناقش ويصوت عليه من قبل العمال قبل ابرامه وان يعلن عنه في الصحف .

(٣) العوامل والصعوبات التي تؤثر في درجة إعمال هذا الحق والتقدم المحرز

٢٥ - لا يوجد .

دال - الراحة ووقت الفراغ وتحديد ساعات العمل
والاجازات بأجر

(١) القوانين الرئيسية والأنظمة الادارية والاتفاقات الجماعية وقرارات المحاكم التي تستهدف تعزيز وضون الحق في توفير الراحة ووقت الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والاجازات بأجر .

٢٦ - يقضي الدستور العراقي في الفقرة (هـ) من المادة ٣٢ منه بأن تعمل الدولة على اعداد المنهاج وتأمين الوسائل الضرورية التي تمكن المواطنين العاملين من قضاء اجازاتهم في جو يساعدهم على تحسين مستواهم الصحي .

٢٧ - وتغطي النصوص الواردة في المواد ٦١ و ٦٣ و ٦٥ و ٦٦ و ٧٠ و ٧٢ و ٧٣ من قانون العمل النافذ الموضوع ، اذ تم تحديد وقت العمل بموجبها بثماني ساعات ، تتخللها فترة لتناول الطعام والراحة . ويكون يوم الجمعة يوم الراحة الاسبوعية ويجوز ابداله بيوم آخر في الاسبوع بالنسبة لجميع العمال أو لبعضهم اذا اقتضت ضرورة العمل ذلك ووافقت على التغيير الجهة النقابية المختصة . ويستحق العامل اجازة مأجورة (٢٠ يوماً عن كل سنة عمل) كما يضاف اليها يومان على كل خمس سنوات تعقب نفاذ القانون ، وتكون الاجازة السنوية شهرًا كاملاً للعمال الذين يشتغلون في الاعمال المرهقة أو الضارة .

.. / ..

٢٨ - والصكوك المتصلة بهذا الموضوع هي :

(أ) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق اغبارة ٤٤٦ / عمل ت / ١٩٨٣ تسلسل
٥٧٤ ؛

(ب) قرار محكمة عمل محافظة بغداد رقم ٤٣٩ / خاص / ١٩٧٥ المؤرخ فسي
٢٠ حزيران / يونيه ١٩٧٦ .

(٢) معلومات عن الموقف ، في القانون والممارسة ، في مختلف قطاعات النشاط ،
تجاه ما يلي : (أ) الراحة الاسبوعية ؛ (ب) الساعات المعتادة للعمل والعمل
الاضافي ؛ (ج) الاجازات بأجر ؛ (د) الأجر في العطلات العامة .

الراحة الاسبوعية

٢٩ - تقضي المادة ٦٦ من قانون العمل المانذ بأن يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية
ويجوز ابداله بيوم آخر حسبما هو موضح في الفقرة السابقة .

الساعات المعتادة للعمل والعمل الاضافي

٣٠ - تحدد المادة ٦١ من قانون العمل يوم العمل بثمانى ساعات واسبوع العمل ب ٤٨
ساعة . وتوزع ساعات العمل الاسبوعي على ستة أيام يعقبها يوم راحة كامل مأجور . امسا
بالنسبة لبعض الأعمال الشاقة والمرهقة والخطرة فينخفض يوم العمل بقرار يصدره وزير العمل
والشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح من دائرة العمل ذاتها .

٣١ - وتقضي المادة ٦٧ (أ) من قانون العمل النافذ بجواز زيادة ساعات العمل المقررة
في القانون في حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه ، وفي حالة القوة القاهرة او الأعمال
الاضطرارية الملجئة . وتكون زيادة ساعات العمل على قدر الضرورة اللازمة لمواجهة الحالات
المتقدمة . وتقضي المادة ٦٧ (ب) منه بجواز زيادة ساعات العمل في بعض الحالات المبينة
فيها كمواجهة غمط العمل غير العادي او تغادى تعرض المواد للعطب والخسارة او التطوير
وزيادة الانتاج . وتقضي المادة ٦٧ (ج) منه بأنه في جميع الحالات التي تقتضي تشغيل
العامل في يوم الراحة الاسبوعية يجب تعويضه بيوم راحة كامل في أيام العمل الاسبوعية .

٣٢ - وتقضي المادة ٧٠ منه بأن يكون أجر العامل الاضافي ضعف أجر العمل المعتاد
اذا كان العمل ليليا أو من الأعمال المرهقة أو الضارة ، وزيادة ٥٠ في المائة على الاجر
العادي في بقية الحالات .

.. / ..

الاجازات بأجر

الأجر في العطلات العامة

٣٣ - تقضي المادة ٧٦ من قانون العمل النافذ بأن يتمتع العامل بجميع الاعياد والعطلات الرسمية في الدولة بأجر تام . وتقضي المادة ٦٨ (أ) من القانون أعلاه بأن يعتبر العمس الجارى في أوقات الراحة اليومية او الاجازة الاسبوعية او في الساعات الزائدة عن ساعات العمل اليومية المقررة عملا اغافيا .

(٣) الترتبات والاجراءات الرئيسية لإعمال هذه الحقوق في مختلف القطاعات ، بما في ذلك الصناعات والخدمات التي ينظم فيها العمل على أساس مستمر ، مشمل الرعاية الصحية والشرطة ، وما الى ذلك

٣٤ - تقضي المواد ١٣٧ و ١٣٩ و ١٤١ من قانون العمل النافذ بخضوع أماكن العمس حيثما وجدت في الجمهورية العراقية لتفتيش العمل من قبل متفرغين متخصصين بشؤون التفتيش بينهم أطباء ومهندسون ذوو خبرة ، وبينهم مفتشات من النساء اغافة الى مرافقين لهم يمثلون الاتحاد العام لنقابات العمال ونقابات العمال المختصة . وتتولى لجان التفتيش مراقبة حسن تطبيق قانون العمل وتسجيل المخالفات وتنظيم محاغر نظامية بها للنظر فسي احالة المخالفين الى المحكمة المختصة .

(٤) العوامل والصعوبات التي تؤثر في درجة إعمال هذه الحقوق والتقدم المحرز

٣٥ - لا يوجد .

المادة ٨ - الحقوق النقابية

ألف - القوانين الرئيسية

القوانين والأنظمة الادارية ، والاتفاقات الجماعية وقرارات المحاكم التي تستهدف تعزيز اوصون أو تنظيم الحقوق النقابية بمختلف جوانبها على النحو المحدد في هذه المادة

٣٦ - يكفل الدستور العراقي في المادة ٢٦ منه ، حرية تأسيس النقابات في حدود القانون .

٣٧ - وتقضي المادة الرابعة من قانون العمل النافذ بأن حرية التنظيم النقابي مصونة وأن الدولة تلتزم بتوفير جميع الضمانات المعنوية والمادية التي تمكن الحركة النقابية من أداء رسالتها في تأكيد قدسية العمل وحماية حقوق وكرامة العمال واعداد الطبقة العاملة للمشاركة الجادة المسؤولة في التخطيط الاقتصادي وادارة المشاريع الانتاجية .

باء - الحق في تكوين النقابات والانتماء اليها

(١) تبيان الأحكام القانونية أو الأحكام الأخرى التي تنظم الحق في انتماء المرء الى النقابة التي يختارها أو تكوين تلك النقابة . وفي حالة عدم وجود أى أحكام رسمية يورد وصف لكيفية ضمان هذا الحق في الواقع العملي

٣٨ - تقضي المادة ١٩٨ من قانون العمل النافذ بأنه يحق لعدد من العمال لا يقل عن مائة وخمسين عاملاً في المحافظة أن يؤسسوا نقابة لهم .

٣٩ - وتقضي المادة ٢١٥ من القانون أعلاه بأن لكل عامل أكمل السادسة عشرة من عمره حق الانتساب الى نقابة مهنته .

(٢) أى تقييدات تفرض على ممارسة هذا الحق ، مع ايراد تفاصيل دقيقة للأحكام القانونية التي تنص على تلك التقييدات

٤٠ - لا توجد قيود على ممارسة حق الانتساب للنقابة ، الا أنه بالنسبة للتأسيس هناك بعض الشروط يجب توافرها في عضوية الهيئة التأسيسية للنقابة تتعلق بسن العامل

.../...

(اكتماله الثامنة عشرة من العمر) وكونه مشهودا له بالولاء للطبقة العاملة وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف .

جيم - حق النقابات العمالية في انشاء الاتحادات -
الإحكام القانونية أو الأحكام الأخرى التي
تنظم حق النقابات في الانتماء إلى الاتحادات
أو الاتحادات العامة الوطنية وحق تلك
الأخيرة في تكوين المنظمات النقابية الدولية
والانتماء إليها؛ وفي حالة عدم وجود أحكام
رسمية يورد وصف لكيفية ضمان هذا الحق في
الواقع العملي

٤١ - يغطي ما جاء في هذه الفقرة ما ورد في المواد ٢٣٣ و ٢٣٧ و ٢٣٨ ممن قانون العمل العراقي النافذ ، ان أجاز القانون فيها قيام كل نقابتين فأكثر في المحافظة بتشكيل اتحاد لنقابات العمال له شخصية معنوية . وللقنابات العامة فرادى ولاتحادات المحافظات أن تشكل فيما بينها اتحادا عاما لنقابات العمال في الجمهورية العراقية باعتبار هو السلطة العليا للتظيم النقابي ، وله شخصية معنوية ويتمتع باستقلال ادارى ومالي .

دال - حق النقابات العمالية في مباشرة مهامها بحرية

(١) الشروط التي يجوز بموجبها أن تمارس النقابات حقها فهي مباشرة
مهامها بحرية

٤٢ - تقضي المادة ٢١٠ من قانون العمل النافذ بأن نقابة العمال منظمة عمالية حرة يكفلها نظام المجتمع ، ولها شخصية معنوية . وتقضي المادة ١٩٧ من القانون ذاته بأن تمنصف مواضيع العمل في جدول للصناعات والمهن المستقلة أو المترابطة والمشتملة ويكون لكل صنف من الاصناف الحق في تشكيل نقابة واحدة .

(٢) أى قيود قد يخضع لها هذا الحق

٤٣ - لا توجد تحديدات ، وإنما وفق ما بين سابقا أى بحدود القانون .

•••/•••

ها - حق الاضراب

الأحكام القانونية أو الأحكام الأخرى التي تنظم أو تمس ممارسة حق الاضراب؛ وفي حالة عدم وجود أى أحكام رسمية ، يورد وصف للموقف الذى يتخذ فى الواقع العملي تجاه هذا الحق

٤٤ - تغطي أحكام المواد ١٣٠ الى ١٣٥ من قانون العمل النافذ المتعلقة بموضوع منازعات العمل الاضراب المشروع . وتتطرق الى الخلافات التي تنشأ بين جهات الادارة وأصحاب العمل وبين العمال ، أى ما ينجم عن تطبيق قانون العمل وأنظمته وعقوده الجماعية والودية من تضارب في وجهات النظر ، والاجراءات التي تتخذ بشأنها عندما يستعصى حلها على الفريقين المتنازعين .

واو - التقييدات الخاصة

أى تقييدات خاصة تفرض على ممارسة الحقوق المذكورة في الفروع باء الى هاء اعلاه من قبل أفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو الادارة التابعة للدولة

٤٥ - بالنسبة لموضوع تشكيل النقابات يلاحظ جوابنا على الفقرة باء (٢) أعلاه . أما بالنسبة للقيود على حق الاضراب فقد عالجت المواد ١٣٠ الى ١٣٥ من قانون العمل ما يتعلق به من اجراءات .

زاي - الصعوبات المتعلقة باعمال الحقوق النقابية

العوامل التي تؤثر على درجة اعمال الحقوق النقابية بمختلف جوانبها والتقدم المحرز في هذا الميدان

٤٦ - لا يوجد .

المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

ألف - القوانين الرئيسية

القوانين والأنظمة الادارية ، والاتفاقات الجماعية ، وقرارات المحاكم والأنواع الأخرى من الترتيبات المتصلة بنظام الضمان الاجتماعي ، بما في ذلك مشاريع التأمين الاجتماعي

٤٧ - تحكم الصكوك التالية نظام الضمان الاجتماعي :

(أ) الدستور العراقي ، وهو يقضي في الفقرة (أ) من المادة ٣٢ منه بأن تكفل الدولة توفير أوسع الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة في حالات المرض أو العجز أو البطالة أو الشيخوخة ؛

(ب) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال القانون رقم ٣٩ لعام ١٩٨١ المعدل ، وهو يهدف الى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع أفراد الطبقة العاملة في الجمهورية العراقية ، كما يهدف الى تهيئة الظروف وتوفير الخدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة اجتماعيا ومهنيا الى مستوى أفضل (المادة الثانية منه) ؛

(ج) قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٩٧٦ المؤرخ في ١٢ أيلول / سبتمبر ١٩٧٦ وهو ينص على استحقاق من يعولهم العامل المتوفى أثناء الخدمة ، (في ظل قوانين الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لعام ١٩٥٧ ورقم ١٤٠ لعام ١٩٦٤ ورقم ١١٢ لعام ١٩٦٩ وتعديلاته) راتبا تقاعديا وفقا لاحكام القانون رقم ٣٩ لعام ١٩٧١ المعدل مهما كانت مدة خدمة العامل المتوفى المضمونة ؛

(د) قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٩٥٣ المؤرخ في ١٥ تموز / يولييه ١٩٧٨ بشأن ابلاغ خدمة منتسبي الدولة الى خمس عشرة سنة ، اذا كانت تقل عن ذلك عند العجز الكلي والوفاة خلال الخدمة ، وليس بسببها أو من جرائها .

(هـ) نظام تسديد الاشتراكات (رقم ٣١ لعام ١٩٧٨) ؛

(و) نظام الخدمة المضمونة (رقم ٥ لعام ١٩٦٦ ، المعدل) ؛

(ز) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق ، اضبارة رقم ٤١٦ / عمل / ٩٨٢ / ٩٨٣ ،

تسلسل ٥٦٩ ؛

(ح) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق ، اضبارة رقم ١٦٦ / عمل / ١٩٨٢

تسلسل ١٤٥ ؛

(ط) قرار رئاسة محكمة تمييز العراق ، اضبارة رقم ٦٦ / ٦٧ / عمل /

١٩٨٢ ، موحدة ، تسلسل ١٤٩ .

باء - مشاريع الضمان الاجتماعي السارية

السمات الرئيسية للمشاريع السارية بالنسبة لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي الواردة
أدناه ، مبنية بصفة خاصة ، وفيما يتعلق بكل فرع ، النسبة المئوية للسكان المشمولين ،
وطبيعة ومستوى الاستحقاقات ، وأسلوب تمويل المشروع :

العناية الطبية

الاستحقاقات النقدية في حالات المرض

استحقاقات الأمومة

استحقاقات العجز

استحقاقات الشيخوخة

استحقاقات أقارب المتوفي الباقيين على قيد الحياة

استحقاقات إصابة العمل

استحقاقات البطالة

استحقاقات الأسرة

العناية الطبية

٤٨ - تقضي المادة (٤٥) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بأنه يقصد
بالعناية الطبية ، المعاينة السريرية في العيادة أو المنازل عند الاقتضاء ، وتقديم العلاجات
والعرض على الاختصاصيين ، والإقامة في المستشفى أو المصحّ والعمليات الجراحية ، وكل
ما تستدعيه حالة المريض ، وتحمل المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال
التكاليف المطلوبة إلى حين اكتساب العامل المضمون الشفاء التام .

الاعانات النقدية عند المرض

٤٩ - تقضي المادتان (٤٥) و (٤٧) من قانون التقاعد والضمان المذكورة أعلاه بأن
تدفع المؤسسة التعويض عن الإجازة المرضية بنسبة ٧٥ في المائة من متوسط أجر الأشهر
الثلاثة السابقة للمرض وذلك في اليوم التاسع للمرض ولمدة ستة أشهر ، وعند عدم الشفاء
تقدّر درجة عجزه من قبل اللجان الطبية المتخصصة ويخصص له راتب جزئي يتراوح من
٣٥ في المائة إلى ٩٩ في المائة ، أما إذا كانت درجة العجز ١٠٠ في المائة فيعطى له

راتب تقاعدي كلي . أما بالنسبة للأمراض المستعصية أو الخبيثة فيصرف له من اليوم التاسع تعويض بنسبة ١٠٠ في المائة من الأجر ولمدة سنتين وفي حالة عدم الشفاء يعتبر عاجزاً بحكم القانون ويخصص له راتب تقاعدي اعتباري ، ويكون خاضعاً للفحص الدوري .

إعانات الولادة

٥٠ - تقضي المادة (٤٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي أعلاه بصرف تعويض للعاملة المجازة بسبب الحمل والوضع (الولادة) بنسبة كامل الأجر المدفوع عن الاشتراك الأخير ولمدة ٧٢ يوماً ، وما زاد عن ذلك يعوض بنسبة ٧٥ في المائة بشرط أن لا يقلل التعويض عن الحد الأدنى للأجر ولمدة لا تزيد على تسعة أشهر (مع الإجازة الأصلية) ويمكن تطبيق ذلك في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل أو ظهور مضاعفات أو أمراض قبل الوضع أو بعده إضافة إلى قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٥٣٤ لسنة ١٩٧٩ القاضي بمنح العاملة إجازة أمومة لمدة ٦ أشهر بنصف أجر في أي وقت تختاره خلال الأربع سنوات الأولى من عمر الطفل ولحد الطفل الرابع . وإذا اعتبرت العاملة المريضة بعد الوضع بحالة عاجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الأقصى للإجازة المرضية تمنح راتباً تقاعدياً مرضياً وفقاً للأسس المحددة في القانون .

إعانات الشيخوخة

٥١ - تقضي المادة (٦٥) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال باستحقاق العامل المضمون الراتب التقاعدي عند اكتماله الستين من العمر بالنسبة للرجل والخامسة والخمسين بالنسبة للمرأة وكان لأي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل ؛ أو وكان للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الأقل وكانت للمرأة خمسة وعشرون سنة بفض النظر عن شرط العمر .

٥٢ - كما أن المادة (١٠٧) من القانون المذكور استثناءً من أحكام المادة (٦٥) أعلاه تقضي بمنح العامل المضمون الراتب التقاعدي في الحالات الآتية :

(أ) إذا كان العامل المضمون قد بلغ الخامسة والستين من العمر عند نفاذ القانون وكانت له خمس سنوات خدمة مضمونة على الأقل .

(ب) إذا بلغ العامل المضمون سن الستين خلال السنوات الخمس الأولى من تاريخ نفاذ القانون وكانت له عشر سنوات خدمة مضمونة على الأقل .

٥٣ - ويخفض السن خمس سنوات بالنسبة للعاملة المضمونة في الحالتين السابقتين .

- ٥٤ - ويحتسب الراتب التقاعدي وفق الأسس الواردة في المادة (٦٨) من القانون المذكور وينتقل الاستحقاق الى الخلف في حالات الوفاة .
- ٥٥ - أما اذا انتهت خدمة العامل المضمون وكان قد بلغ سن الستين بالنسبة للرجل و ٥٥ بالنسبة للمرأة ولم يمنح الراتب التقاعدي لعدم توفر شروط الاستحقاق لديه أو لا استحقاقه راتب تقاعدي كامل من غير المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، يمنح تعويضا نقديا اجماليا دفعة واحدة (مكافأة نهاية الخدمة) يحسب على أساس متوسط أجره الشهري مضروبا بعدد سنوات الخدمة .

اعانات أقارب المتوفى

- ٥٦ - يقصد بالخلف وفق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ الزوج - الزوجة - الأولاد - الأب - الأم - الاخوة وفق الشروط المنصوص عليها لكل منهم في القانون
- ٥٧ - يستحق الخلف راتب العامل الذي توفي أثناء سريان مدة خدمته المضمونة وكان تسجيله ثابتا في المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ومدفوعا عنه الاشتراك أو مستحقا عليه قبل الوفاة دون النظر الى مدة خدمته أو كمية المبالغ المدفوعة عنه وفق أحكام المادة ٦٦ من قانون التقاعد والضمان النافذ .
- ٥٨ - كما يحول الى الخلف ، الراتب التقاعدي المستحق للعامل وفق احدى الحالات الواردة في المادتين ٦٥ (أ و ب) و ١٠٧ (أ و ب و ج) من القانون في حالة وفاة العامل المتقاعد وفق المادتين ٦٦ و ١٠٧ (هـ) من القانون .
- ٥٩ - كما يحول راتب التقاعد المرضي الكامل عند وفاة المتقاعد مرضيا الى خلفه ، أما راتب التقاعد المرضي الجزئي فينقطع نهائيا عند وفاة صاحبه .
- ٦٠ - وفي حالة اصابة العامل اذا توفي العامل نتيجة الاصابة يحول راتبه الى خلفه ، و اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز كامل يحول راتبه الى خلفه ، أما اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز جزئي يمنح خلفه تعويضا يساوي راتب تقاعد الاصابة الجزئي عن أربع سنوات في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة .
- ٦١ - هذا إضافة الى قانون مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والمزايا المالية رقم ١٥٠ لسنة ١٩٧٥ الذي يحق للأولاد بموجبه ، في حالة وفاة كلا الوالدين ، الجمع بين راتبين تقاعدهما الاثنيين .

اعانات الأذى أثناء الاستخدام (اصابات العمل)

٦٢ - تقضي المادتان ٥٥ و ٥٦ من قانون التقاعد والضمان بأن تلتزم المؤسسة برعاية ومعالجة المصاب منذ اخطارها بالحادث وحتى شفائه تباط أو وفاته . ويمنح العامل تعويض اصابة طوال فترة معالجته يساوي كامل أجره الذي دفع عنه الاشتراك الأخير ولحين الشفاء التام أو ثبوت العجز أو الوفاة أيهبط أسبق ، وفي حالة ثبوت العجز وكون درجة العجز أقل من ٣٥ في المائة يستحق العامل المضمون المكافأة التعويضية دفعة واحدة على أساس راتب تقاعد الاصابة الكامل لأربع سنوات مضروباً بنسبة العجز . أما اذا كان العجز من ٣٥ في المائة الى ٩٩ في المائة فانه يستحق راتب عجز جزئي من فرع اصابات العمل .
وإذا كان العجز كلياً فيخصص له راتب تقاعدى كلي من فرع اصابات العمل .

اعانات البطالة

٦٣ - لا يوجد نص في قانون التقاعد والضمان بصدور اعانات البطالة لخلو قطرنا من البطالة وحاجته الدائمة الى أيد عاملة، إضافة الى أن الدستور العراقي المؤقت قد كفل العمل لكل شخص قادر عليه .

اعانات العائلة

٦٤ - تنطبق الأحكام التالية على اعانات العائلة :

(أ) قرار مجلس قيادة الثورة الصادر في ١١ تموز/يوليه ١٩٧٦ ويقضي بشمول العمال بمخصصات الزوجة والأولاد التي تمنح للموظفين ؛

(ب) قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٦٥٢ الصادر في ١٨ أيار/مايو ١٩٨١ المتضمن منح الموظفين والعمال مخصصات عائلية على النحو التالي :

د يناران عن كل ولد لحدّ الولد الثالث

أربعة د نانير عن الولد الرابع

ستة د نانير عن الولد الخامس

ثمانية د نانير عن الولد السادس

عشرة د نانير عن الولد السابع

اثنا عشر د ينارا عن الولد الثامن

أربعة عشر د ينارا عن الولد التاسع

ستة عشر دينا را عن الولد العاشر .

ويضاف الى المبلغ الأخير دينا را ن عن كل ولد بعد الولد العاشر .

(ج) تقضي الفقرة (أ) ' ٣ ' و ' ٤ ' من المادة ٨٥ من قانون التقاعد والضممان بأن تؤسس في مكتب الاتحاد العام لنقابات العمال وفي مكاتب الاتحادات الفرعية وفي مكاتب النقابات في المحافظات مراكز نقابية خاصة للضممان الاجتماعي تخول من قبل المؤسسة العامة للتقاعد والضممان الاجتماعي للعمال تتولى منح مساعدات عائلية للعمال ذوى الدخول القليلة في حالة الأمراض والكوارث وأية حالة أخرى طارئة وفق القانون المذكور .

٦٥ - مع العلم بأن مؤسسة التقاعد والضممان الاجتماعي للعمال مؤسسة عامة ذات نفع عام لها شخصية معنوية وتمتع بأهلية قانونية كاملة واستقلال ادارى ومالى وتمول من عدة مصادر منها عوائد استثماراتها والاشتراكات التي تدفع لها وفق القانون ومكافآت نهائية الخدمة المستحقة للعمال لدى الادارات وأصحاب الأعمال عن مدة خدمتهم السابقة لتنفيذ القانون وغيرها .

جيم - الصعوبات المتعلقة بإعمال الحق في الضمان الاجتماعي

العوامل التي تؤثر في درجة إعمال الحق في الضمان الاجتماعي ؛ والتقدم المحرز فيما يتعلق ، بصفة خاصة ، بمدى تغطية ميادين جديدة في الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاق المشاريع القائمة لتشمل فئات أخرى من السكان وإدخال تحسينات على طبيعة أو مستوى الاستحقاقات

٦٦ - ان المؤسسة العامة للتقاعد والضممان الاجتماعي للعمال التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تسعى دوما من أجل تقديم أفضل الخدمات وتهيئة أفضل الفرص وتوسيع مظلة الضمان الاجتماعي لكي تغطي شرائح وفئات أخرى من المواطنين . وهناك فعلا عدة مشاريع في هذا المجال كمشروع تطبيق الضمان الاجتماعي الاختياري للحرفيين . وان وجدت معوقات قليلة فان المؤسسة تعمل من أجل تذليلها وإزالتها بتهيئة الكوادر المؤهلة لتطبيق القانون مع نشر الوعي في صفوف العمال وتدريب الكوادر التي تعمل في حقل الضمان الاجتماعي في كافة مشاريع القطاع الاشتراكي والمختلط والخاص .
