

## قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال المعدل

في  
اتحادي

الضمان

قانون رقم الوثيقة- الهويه التعريفية-:  
39

نوع القانون:  
قانون

تأريخ الأصدار:  
Mar 9 1971

تأريخ النشر:  
Mar 22 1971

حاله:  
نافذ المفعول

خلاصه:

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، والانماء الانتاجي، يتصاعدان طردا، مع ارتقاء 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

باسم الشعب

وعملا باحكام الفقرة 1 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

#### التعاريف

مادة- 1- اضيف "تعريف للاجر" بعد تعريف "الاشترك" الى هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

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

الإشتراك : 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.

الاجر - هو كل ما يدخل في معنى الاجر المحدد في قانون العمل متى كان التعامل او العرف قد استقر على اداءه بشكل دائم.

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 مزاولة 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 رأي 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 الاخرى الواردة في قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 ، مكملة لاحكام 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 الاخرى الواردة في هذا القانون، مكملة لاحكام 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- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ( 39 ) لسنة 1971، رقمه 21 صادر بتاريخ 19-07-2007 واستبدلت بالنص الاتي:

تسري احكام هذا القانون على العمال المشمولين باحكام قانون العمل رقم ( 71 ) لسنة 1987

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 حقاً مكتسباً 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 للعمال، 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:

أ - مجلس ادارة المؤسسة.

ب - مديرية عامة مركزية للمؤسسة.

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

مادة 8- تعدلت الفقرة (1-أ) من هذه المادة بحيث استبدلت عبارة (وعضوين يعينهما رئيس الجمهورية) بعبارة (وثلاثة اعضاء يعينهم رئيس الجمهورية) بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم، 39 لسنة 1971، رقمه 66 صادر بتاريخ 16-06-1973

الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 رقمه 32 صادر بتاريخ 05-03-1973 واستبدلت بالنص الاتي:

1-

أ- يعين بقرار من رئيس الجمهورية وباقتراح من الوزير مجلس ادارة المؤسسة ويتكون من وكيل الوزارة او من يقترحه الوزير رئيسا والمدير العام للمؤسسة مقرراً، وممثلة وزارات الصحة والمالية والعمل والشؤون الاجتماعية والتخطيط وممثلين اثنين عن العمال يرشحهما الاتحاد العام لنقابات العامل وممثل عن اصحاب العمل وثلاثة اعضاء يعينهم رئيس الجمهورية وثلاثة اعضاء احتياط يعينهم الوزير يحلون او يحل بعضهم محل الاعضاء الغائبين عند نقصان النصاب القانوني لاجتماعات المجلس وفي حدود اكمال هذا النصاب فقط.

ب - للوزير حق ترأس جلسات المجلس.

2-

أ - تكون مدة العضوية سنتين اعتباراً من تاريخ المباشرة، ما عدا الرئيس والمقرر. وللوزير ان يطلب الى الاعضاء الاستمرار في عملهم حتى يتم تعيين بدلهم او اعادة تعيينهم.

ب - يجوز اعادة تعيين العضو الذي انتهت مدة عضويته.

ج - للعضو الوارد ذكره في الفقرة 1 اعلاه والعضو الاحتياطي الذي ينوب عنه ان يستقيل بطلب تحريري يرفعه الى الوزير ويصبح منصبه شاغرا بعد قبولها.

د - يعتبر العضو مستقيلا اذا لم يحضر اجتماع المجلس ثلاث جلسات متتالية بدون عذر يقبله المجلس.

ه - يشغل العضو المعين لاملاء عضوية شغرت قبل انتهاء مدتها لما تبقى من المدة.

مادة 9- تعدلت الفقرة (ج) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واصبحت على الشكل الاتي:

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 احداث الاساليب العلمية المعاصرة.

والاعداد بوجه خاص، لاحلال الاجهزة الالكترونية، محل العمل اليدوي المختلف، 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.

ه - التصديق على ملاكات المؤسسة وتعديلاتها.

و - الموافقة على العقود والتعهدات والالتزامات المالية، الداخلة في نطاق الميزانية المصدقة.

ز -البيت في موضوع الديون المستحقة للمؤسسة، وفي مبالغ الاشتراكات المتركمة والمتاخرة وما يترتب عليها من

اضافات، وتحديد طريقة تسديدها للمؤسسة.

ح -منح مخصصات لا تزيد على 100 ٪ من الراتب الاسمي، للموظفين المنقرعين كليا لاعمال وظائفهم في

المؤسسة، من اطباء 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. كما يجوز منح مخصصات لمن يكلف بعمل او بمهمة من غير منتسبي المؤسسة،

شريطة ان يجري التكاليف وتحدد المخصصات بموافقة الوزير.

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 -البيت 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- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 2 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 رقمه 32 الصادر بتاريخ 1973\3\5 واستبدلت بالنص الاتي:

يعقد المجلس ما لا يقل عن جلسة واحدة في الشهر. ويجوز للوزير او الاتحاد العام لنقابات العمال او ثلثي اعضاء المجلس ان يطلب دعوة المجلس الاجتماع استثنائيا اذا اقتضت الضرورة ذلك.

مادة-11- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 3 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 رقمه 32 صادر بتاريخ 1971\3\5 واستبدلت بالنص الاتي:

يتم النصاب القانوني في اجتماعات المجلس بحضور الرئيس او المقرر، في حالة غياب الرئيس، ونصف الاعضاء. وتصدر القرارات والتوصيات والمقترحات بالاكثريّة المطلقة. وعند تساوى الاصوات يرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس.

مادة-12- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 4 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 رقمه 32 صادر بتاريخ 1973\3\5 واستبدلت بالنص الاتي:

1- ترسل قرارات المجلس الى الوزارة قبل تنفيذها. واذا لم يعترض عليها خلال عشرة ايام من تاريخ التبليغ بها تعتبر مصدقة وقابلة للتنفيذ.

2- اذا اعترضت الوزارة على اي قرار من قرارات مجلس الادارة يعاد عرضه على المجلس في اول جلسة يعقدها. فاذا اصر المجلس على قراره يعرض الخلاف على الوزير ويكون قراره نهائيا.

3- ترسل نسخة من القرارات الى الاتحاد العام لنقابات العمال للاطلاع عليها.

مادة-13- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 5 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 32 لسنة 1973.

مادة-14- يمنح اعضاء مجلس الادارة، مخصصات يقررها الوزير، تتناسب مع الجهود الفعلية التي يبذلونها في اداء المهمات الموكولة اليهم في هذا القانون. وتدفع في نهاية كل دورة عادية، الى الذين شاركوا فعليا في جلساتها واعمالها. وتكون مستثناة من الحد الاعلى المنصوص عليه في قانون مخصصات موظفي الدولة. على ان لا تزيد عن 240 دينارا في السنة لعضو المكتب الدائم، وعن 180 دينارا في السنة لبقية الاعضاء. ويتقاضى عضو الاحتياط مخصصات العضو الاصلي عندما يحل محله.

مادة-15- تعدلت الفقرة (ك) من هذه المادة بحيث اضيفت عبارة (وغيرهم) بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 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 والايرادات والنققات.

ه - تقديم تقرير سنوي لمجلس الادارة، عن مجمل نشاطات المؤسسة، وعن وضعها المالي العام، ونتائج استثماراتها.

و- تعيين وترقية موظفي ومستخدمي وعمال المؤسسة، وتقييم وتاديبهم وفصلهم واحالتهم على التقاعد، بعد موافقة مجلس الادارة

ك -لمدير العام ان يعهد بجزء من مهامه وصلاحياته، لبعض موظفي المؤسسة، على ان يتم ذلك بتفويض خطي

منه. ويكون الموظف مسؤولاً مباشرة أمام المدير العام عما فوضه به، كما يبقى المدير العام مسؤولاً أمام مجلس الإدارة عن الأعمال التي تم بشانها التفويض.

مادة-16- أضيفت الفقرة (د) الى هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 والمعدل بموجب المادة ( 6 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 32 صادر بتاريخ 1973

أ - يوضع نظام خاص للخدمة في المؤسسة، يحدد شروط التعيين والترقية والمكافأة 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 الحقا بالمؤسسة، بجميع حقوقهم المكتسبة بموجب الخدمة والتقاعد. ودرجاتهم 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.

د - ريثما يوضع النظام الخاص للخدمة في المؤسسة تطبق على جميع منتسبي المؤسسة احكام قانون الخدمة المدنية. وتعتبر كافة الاجراءات التي اخذت في ظل قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 155 لسنة 1971 لاغية، بما في ذلك منتسبو مؤسسة الاستثمارات العمالية الملغاة، وذلك اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون. 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 منهاجاً خاصاً 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، طبقاً للاجراءات التشريعية التي يتم بها التصديق على الميزانية العامة للدولة.

مادة-19- تبدأ السنة المالية في المؤسسة اعتباراً من اليوم الاول من شهر نيسان من كل عام، وتنتهي في الحادي والثلاثين من شهر اذار من العام الذي يليه.

مادة-20- الغيت الفقرة (ز) من هذه المادة بموجب قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 669 صادر

بتاريخ 1983 ، واصبحت على الشكل الآتي:

تتكون اموال و ايرادات المؤسسة، من المصادر الآتية : -

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 لفاذ هذا القانون.

ه - 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 المساهمة بما ترصده وزارة المالية في الميزانية السنوية العامة , على ان لايزيد 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 تستوفيهها المؤسسة او التي يحكم بها اداريا او قضائيا في جميع منازعات الضمان، وفقا لاحكام هذا القانون. وفوائد الديون والاشتراكات المتركمة 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 1961

مادة-22-

ا -تجرى المؤسسة كل ثلاث سنوات على الاقل، فحصا حسابيا اكتوبريا 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 يسهه، 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 الاكثوري، او لجنة الخبرة الاكثورية، 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 و ايرادات المؤسسة، المشار اليها في المادة 20 من هذا القانون، على فروع الضمان الاربعة، وفق النسب المبينة فيما يأتي :-

ا -تقسم الاموال و الايرادات المبينة في الفقرات ا ب -ج من المادة 20 من هذا القانون على النحو الآتي : -

70 ٪ تخصص بمثابة احتياطي مالي عامل فرع 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 ه 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 الي من المادة 20 من هذا القانون. على فروع الضمان الاربعة، وفق ذات النسب المبينة في الفقرة ا من هذه المادة.

ه - 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 الادارة تقدير مبالغ الاحتياطات المذكورة، كل ثلاث سنوات مرة واحدة. على ضوء الفحص الحسابي الاكثواري المشار اليه في المادة 22 من هذا القانون. على ان لا يزيد مبلغ الاحتياطي النقدي الثابت للفرع، عن خمس موجوداته المالية.

## الفصل الخامس

### الاشتراكات وكيفية ادائها

مادة-25- اعتبارا من تاريخ تشميل اية فئة عمالية باحكام هذا القانون، تحل، بدءا من التاريخ المذكور بالنسبة للفئة التي يتم تشميلها، الاشتراكات المحددة في هذا القانون، محل الاشتراكات التي كانت مقرر في القانون رقم 112 لسنة 1969 المعدل، ومحل تعويض مكافاة نهاية الخدمة الذي كان معمولا به بموجب قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 المعدل وبموجب انظمة وعقود العمل الخاصة المعمول بها اثناء صدور قانون العمل الجديدة رقم 151 لسنة 1970

مادة-26-

ا -تحتسب اشتراكات الضمان الاجتماعي، على اساس نسبة محددة من الاجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل. ولا يجوز ان يقل الاجر المعتمد في تحديد نسبة الاشتراك في جميع الاحوال، عن الحد الادنى للاجور المقرر في مهنة العامل المضمون ان وجد، والا فلا يجوز ان يقل عن الحد الادنى العام للاجور.

ب -تتعدد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة، على اساس الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني من تلك السنة. اما العمال الذين يشملون باحكام هذا القانون لأول مرة، او الذين يلتحقون بخدمة مضمونة جديدة، فتتعدد اشتراكاتهم على اساس اجر الشهر الذي شملوا فيه بالضمان او التحقوا فيه بالخدمة، وذلك حتى انتهاء السنة الميلادية التي تم فيها ذلك، ومن ثم تسدد اشتراكاتهم على اساس اجر شهر كانون الثاني التالي.

ج - تستحق الاشتراكات عن كامل الشهر الاول الذي تبدا فيه الخدمة المضمونة، ولا تستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه.

وإذا لم يكن اجر العامل شهريا، فتحسب اشتراكاته على اساس مجموع ما يتقاضاها فعليا من اجور خلال شهر كامل، مع عدم الاخلال باحكام الفقرة ا من هذه المادة.

د -لمجلس الادارة، ان يعدل طريقة احتساب الشركات المشار اليها في الفقرة ب من هذه المادة، وان يقرر احتسابها على اساس الاجور الفعلية التي تدفع في نهاية كل شهر، ألما وجد في مثل هذا التعديل مصلحة للمؤسسة.

ه - لمجلس الادارة بناء على اقتراح المدير العام، ان يحدد طريقة احتساب الاجر والاشتراك في حالات معينة، آحالات اجور الاحداث، والمتدربين، والعمالين لدى اكثر من صاحب عمل، والعمالين على اساس الانتاج، والمؤقتين، والموسمين وسواهم. كما للمجلس ان يحدد طريقة اداء الاشتراكات او تحصيلها، في اي من الحالات المذكورة.

مادة-27- الغيت الفقرة (ب) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

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 جميع الادارات واصحاب العمل، ما عدا اصحاب العمل الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ( 101 ) لسنة / 1964 المعدل.

وتوزع هذه النسبة كما يلي : 1 % لفرع الضمان الصحي، و 3 % لفرع ضمان اصابات العمل، و 9 % لفرع ضمان التقاعد.

2- نسبة ( 25 % ) من الاجور الى اصحاب العمل في القطاعين الخاص والمختلط الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ( 101 ) لسنة / 1964 المعدل.

وتوزع هذه النسبة كما يلي : 3 % لفرع الضمان الصحي، و 3 % لفرع ضمان اصابات العمل، و 15 % لفرع ضمان التقاعد، و 4 % لفرع ضمان الخدمات.

مادة-28- فيما خلا اشتراك فرع التقاعد. يجوز لمجلس الادارة، بعد مصادقة الوزير، ان يعفى الادارة المختصة بناء على طلبها، من الاشتراك في المؤسسة عن عمالها في فروع الضمان الاخرى او في بعضها. شريطة ان تلتزم الادارة 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 الانني تلتزم الجهة صاحبة العلاقة بدفع الاشتراك المترتب على العامل عن اجر الشهر او جزء الشهر الذي لم يستقطع عنه.

مادة-30- الغيت الفقرة (ا) واضيفت الفقرة (ج) من هذه المادة بموجب قرار تعديل في قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 261 صادر بتاريخ 1975 ، واستبدلت بالنص الاتي:

ا -على اصحاب العمل تسديد الاشتراكات المستحقة عليهم وعلى عمالهم للمؤسسة في المواعيد المحددة في هذا القانون او في الازمة والتعليمات الصادرة بموجبه ، وفي حالة التاخر عن الاداء في المواعيد المقررة يلتزم صاحب العمل باداء غرامة للمؤسسة تعادل ( 2 % ) من مبلغ الاشتراكات عن كل شهر تاخير.

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.

ج -يجوز بقرار من المجلس ومصادقة الوزير الاعفاء من الغرامة الوارد ذكرها بالفقرة ( ا ) من هذه المادة آلا او جزوا ، اذا كانت اسباب تاخر صاحب العمل في تسديد الاشتراكات في المواعيد المقررة قانونا ترجع الى حالات القوة القاهرة او الظروف الطارئة التي حالت دون التسديد. بشرط توفر حسن النية وعدم وجود الغش او التزوير او التلاعب.

مادة-31- تعدلت الفقرة (ا) من هذه المادة بموجب قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

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 القانون. 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 نقص تولت الادارات ذات العلاقة او اصحاب العمل اكماله.

ج - تعتبر مدة انقطاع العامل عن العمل لاغراض خدمة العلم او الاحتياط بمثابة خدمة مضمونه، وتكون مغفأة 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- تعدلت الفقرة (ا) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

ا - على الادارات واصحاب العمل الذين يعهدون بتنفيذ اي عمل الى متعهد ان يخطروا 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 يسدوا 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 بغيرها حسب تعليمات المدير العام.

## الفصل السادس

### في الاجراءات

مادة-35- اضيفت الفقرة (ه) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واصبحت على الشكل الاتي:

ا - 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 ا من هذه المادة، ان تقدم للمؤسسة في مطلع كل عام، بيانا، 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 وفقا لاحكام هذا القانون، وتقترن هذه البيانات بمصادقة المؤسسة.

د - على الجهات المشار اليها في الفقرة ا من هذه المادة ان تنظم سجلات خاصة لاغراض تطبيق هذا القانون، وان

تحتفظ بالوثائق والمستندات والقيود اللازمة، وفقا للتعليمات التي تصدرها المؤسسة. وعليها ان تنظم لكل عامل مضمون يعمل لديها، ملفا خاصا تودع فيه جميع ما يتعلق بشؤون الضمان بالنسبة له.

ه - تعفى البيانات التي تقدم للمؤسسة تنفيذا لاحكام هذه المادة من رسم الطابع.

مادة-36- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 89 صادر بتاريخ 1979 ، واستبدلت بالنص الاتي:

1- اذا انتهت خدمة العامل، لدى صاحب العمل الذي سجله في المؤسسة ودفع عنه الاشتراك، يبقى صاحب العمل مسؤولا عن تسديد اشتراكات العامل، حتى تاريخ تبليغه المؤسسة بانتهاء خدمة العامل لديه.

2- يستثنى من احكام الفقرة 1 اعلاه، عمال الاعمال الانشائية.

مادة-37-

ا -على اصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملا فاكثر، 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- الغيت الفقرة (ب - 2) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

ا -تقدم المؤسسة الخدمات المتوجبة عليها، وتؤدي مختلف الاستحقاقات المنصوص عليها في هذا القانون، للعامل المضمون المستحق الموجود داخل العراق، وفقا للجراءات 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 عربيا وقد عاد الى قطره بعد انتهاء خدمته المضمونة او اذا توفي وكان المستحقون من خلفه لا يقيمون في العراق.

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-

ا -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، فيالاتصال المباشر بمرآز 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 يطرا 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 تخلفت 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 طرات على ظروف عمله، فليس له ان يطالب -في احدى هاتين الحالتين - ما لم تستكمل بشانه جميع الاجراءات

القانونية، وتسد عنه جميع الاشتراكات عن الفترة السابقة لطلبه. وتستثنى من ذلك حالات الإصابة والوفاة فقط.  
مادة- 41- تعدلت هذه المادة بحيث استبدلت عبارة (من العمال او من يمثلهم قانونا) بعبارة (من العمال والمستحقين ومن يمثلهم قانونا) بموجب المادة (1) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واصبحت على الشكل الاتي:

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 والمستحقين ومن يمثلهم قانونا.  
مادة- 42- تعدلت الفقرة (ا) من هذه المادة بموجب المادة (1) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 158 صادر بتاريخ 1979 ، واصبحت على الشكل الاتي:

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. على ان يشترك مع كل مفتش او لجنة تفتيشية من المؤسسة، ممثل واحد ينسبه الاتحاد العام لنقابات العمال، وفي حالة تعذر اشتراكه لاي سبب كان تؤدي المهمة التفتيشية بدونه.

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 الاممذكور، ان يبلغ المدير العام صورة من تقاريره، عندما تكون متعلقة بتطبيق احكام هذا القانون.

## الفصل السابع

### فرع الضمان الصحي

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 تكرار 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 المضمنة، 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- تعدلت الفقرة (ا) من هذه المادة بموجب المادة (1) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

ا- 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 اجر الاشهر الثلاثة الاخيرة السابقة لمرضه، او متوسط الاجر الذي تقاضاه قبل مرضه ان كانت مدة عمله اقل من ذلك 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 : المعالجة 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، وآل ما تستدعيه حالة المريض.

ج - تشرع المؤسسة منذ نفاذ هذا القانون بتأسيس 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 وبالساليب التي يحددها الاطباء المعتمدون من قبلها. وعلى العامل المريض ان يتبع اثناء مرضه تعليمات المؤسسة والجهة الطبية المشرفة على معالجته. ولا تلتزم المؤسسة باء اية خدمة او تعويض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيذ التعليمات، الا اذا تراجع وامتنل لها.

مادة-47- الغيت الفقرة (ج) من هذه المادة بموجب قانون تعديل التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، المعدل، رقمه 110 صادر بتاريخ 1977

-تعطلت الفقرة (ب) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واصبحت على الشكل الاتي:

ا -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 ونسبة العجز الذي اصابه، وتحاط الجهة التي تستخدمه علما بذلك. وفي الحالتين المذكورتين في هذه الفقرة، يعتبر عقد العمل منتهيا من تاريخ اعتبار العامل عاجزا بسبب عدم شفائه، او من تاريخ شفائه وثبوت عجزه الكامل. اما اذا كان العجز جزئيا، فيستمر عقد العمل، مع جواز انقاص الاجر بنسبة راتب التقاعد الجزئي الذي يتقرر للعامل من المؤسسة.

اما اذا كانت نسبة العجز دون ذلك، وتبلغ 35 % من العجز الكامل فاكثر، 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-

1- اذا كان مرض العامل من الامراض المستعصية او الخبيثة، كالسرطان والجذام والتدرن وغيرها من الامراض التي يستغرق علاجها وقتا طويلا، يجوز للجهة الطبية المشرفة على علاجه في المؤسسة او المعتمدة من قبلها، ان تقرر منحه اجازات مرضية لمدة اقصاها سنتان، اذا قدرت امكان شفائه خلال ذلك، واذا لم يشفى بعد انقضاء هذه المدة يعتبر عاجزا . وتحدد الامراض المقصودة في هذه الفقرة بجدول يصدر عن وزارة الصحة .

2- استثناء من احكام الفقرة (ا) من المادة ( 45 ) من هذا القانون، تدفع بالفقرة (ج - 1) اعلاه، الى ان يشفى او يثبت عجزه تعويض اجازة مرضية، يعادل كامل اجرة المدفوع عنه عند الاشتراك الاخير .

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 المقرر 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 الأقل.

د -يجوز للمرجع الطبي الذي تعتمد 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 مرضيا 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 اذاره -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 راتبها تقاعديا مرضيا 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 راتبها تقاعديا مرضيا جزئيا، على اساس، نسبة عجزه الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضي الكامل.

ج - للمؤسسة، وللعامل العاجز مرضيا او للمعتبر عاجزا، الحق في طلب اعادة الكشف الطبي كل ستة اشهر بالنسبة للعامل العاجز مرضيا وكل ثلاثة اشهر بالنسبة للعامل المعتبر عاجزا بسبب عدم شفاؤه.

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

فاذا تبين بعد الكشف ان نسبة العجز قد انخفضت عن 35 ٪ من العجز الكامل، او ان المريض المعتبر عاجزا قد اصبح قادرا على العمل، تتوقف المؤسسة في الحالتين 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 المعتبر عاجزا، يزاول عملا ماجورا اعتياديا، يقطع عنه الراتب.

ه - يحول راتب التقاعد المرضي الكامل عند وفاة المتقاعد مرضيا، الى خلفه. اما راتب التقاعد المرضي الجزئي فينقطع نهائيا عند وفاة صاحبه.

مادة-51-

ا -يجوز للمؤسسة، ان تتعاقد مع وزارة الصحة، للاستفادة من اجهزتها وعياداتها ومصحاتها ومستشفياتها العامة، في اداء الخدمات الصحية، او بعضها، التي تقوم بها المؤسسة تنفيذيا 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 يقتدر 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-

ا -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 - تنظر 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.

ه - 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 انعاش وما سوى ذلك. وتكون الجهات المذكورة مسؤولة -عندما تستوجب الاصابة ذلك -عن تامين اوصول 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 اوصوله للمركز الطبي، او اهمال اسعافه فور وقوع الاصابة.

مادة-55-

ا -تلتزم المؤسسة برعاية ومعالجة المصاب، منذ اخطارها بالحادث، وحتى شفائه تماما، او وفاته.

ويقصد بالرعاية والعلاج، نفس المعاني المحددة لها في المادتين 45 و 46 من هذا القانون.

ب -مع مراعاة احكام المادتين 31 و 54 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-

ا -إذا انتهت الإصابة بالعامل، الى العجز الكامل، او ادت الى وفاته. يخصص له، او خلفه -حسب الحال -راتب تقاعد اصابة، على اساس 80 ٪ من متوسط الأجر في سنة عمله الاخيرة، او خلال مدة عمله ان كانت اقل من سنة. وفي جميع الحالات لا يجوز ان يقل راتب تقاعد الإصابة، عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب، ولا عن الحد الأدنى للأجر المقرر في مهنته.

ب -إذا خلفت الإصابة في العامل عجزا نسبته 35 ٪ من العجز الكامل فأكثر، يخصص له راتب تقاعد اصابة جزئي، على اساس : نسبة عجزه الجزئي مضروبة براتب تقاعد الإصابة الكامل.

ج - اذا خلفت الإصابة 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 الإصابة الكامل عن اربع سنوات.

مادة-57- اذا تكررت الإصابة في العامل الواحد، تراعى القواعد الآتية : -

ا -إذا 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 الإصابة الاخيرة وفقا لاحكام الفقرة ج من المادة 56 من هذا القانون.

ب -إذا كانت نسبة العجز في اصابته الاخيرة، مضافة الى نسبة عجزه السابقة، قد بلغت 35 ٪ من العجز الكامل فأكثر، يمنح راتب تقاعد اصابة، وفقا لاحكام الفقرتين ا و ب من المادة 56 من هذا القانون، على اساس مجموع نسب العجز التي اصابته، دون الرجوع عليه بما سبق ان تقاضاه من مكافآت تعويضية عن اصابته السابقة.

مادة-58- لا يستحق العامل المصاب تعويضا ولا مكافاة في احدى الحالتين الآتيتين : -

ا -إذا ثبت انه تعمد اصابة 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 او المخدرات. او الإصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح متعمد لائحة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل، او بسبب خطأ فادح منه، او بسبب اعتدائه على الغير.

مادة-59- للمؤسسة، وللمصاب، طلب اعادة الكشف الطبي مرة كل ستة اشهر خلال السنة الاولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة بعد مضي السنة الاولى. ويعدل وضع العاجز، واستحقاقه، على ضوء ما يسفر عنه الكشف الطبيب الجديد، وفقا لاحكام المبينة في هذا القانون.

مادة-60-

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

ب- اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز كامل، يحول راتبه الى خلفه.

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

مادة-61- تظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ احكام هذا الفصل، خلال سنة كاملة من انتهاء خدمة العامل المضمون، اذا ظهرت عليه خلالها اعراض مرض مهني، سواء كان اثناء ظهور المرض بلا عمل، او كان يشتغل في مهنة او صناعة لا ينشأ 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 الإصابة، وتبين ظروفها واسبابها وجميع الملابس التي رافقتها. واذا ظهر لها ان مسؤولية الإصابة، تقع على العامل، او على صاحب العمل، او على جهة ثالثة، يبين ذلك بوضوح في تقريرها، واعطت مستنداته. وعلى المؤسسة ان تطبق احكام 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 بالإصابة بالتعويض الذي تقررته 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 للإصابة.

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- تعدلت الفقرة (ج) من هذه المادة بحيث حلت عبارة "ومدفعاً عنه الاشتراك او مستحقاً عليه قبل الوفاة" محل عبارة "ومدفعاً عنه الاشتراك قبل الوفاة" بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971:

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

ا- اذا اكمل الرجل الستين من العمر، او اذا اكملت المرأة الخامسة والخمسين من العمر، وكانت لاي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل.

ب- اذا كانت للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الاقل، او كانت المرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل.

ج - اذا توفي اثناء سريان مدة خدمته المضمونة، وكان تسجيله ثابتاً في المؤسسة ومدفعاً عنه الاشتراك او مستحقاً عليه قبل الوفاة، دون النظر الى مدة خدمته او امية 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 ا- ب من المادة 65 من هذا القانون، في حالة وفاة العامل المتقاعد.

مادة-67- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون التعديل الرابع لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 رقمه 37 صادر بتاريخ 13\02\1975 واستبدلت بالنص الآتي:

1- يعتمد في تثبيت سن العامل لاغراض قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 المعدل، و قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 على احد الوثائق التالية وحسب تدرجها.

ا- دفتر الخدمة العسكرية.

ب- سجلات وزارة الدفاع.

ج- قرار تثبيت العمر المكتسب الدرجة القطعية الصادر من الدوائر الرسمية او شبه الرسمية.

د- اول دفتر نفوس قدمه العامل عند اشتغاله او بعد ذلك.

ه- قيود المؤسسة.

و- عقود العمل.

ز - سجلات الادارات.

2- على كل ادارة وصاحب عمل اصدار قرار بتثبيت عمر العامل وفق احكام الفقرة 1 من هذه المادة، على ان ترسل نسخة منه الى العامل ن والى الوزارة المختصة التي ترتبط بها هذه الادارة، والى مديرية العمل العامة بالنسبة لاصحاب العمل لتدقيقها والمصادقة عليها 0 ويستثنى من تثبيت العمر عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، والعمال الذين يشتغلون في اعمال غير متواصلة.

3- للعامل ولكل ذي علاقة الاعتراض على قرار التثبيت خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغه به لدى لجنة خاصة مكونة من رئيس بدرجة مدير على الاقل، وعضوين يؤلفها الوزير المختص او من يخوله قانوناً في كل ادارة من الادارات التابعة له، وديوان الوزارة، وذلك بالنسبة للقرارات الصادرة من قبل الادارات والوزارات.

كما بالنسبة للقرارات الصادرة من قبل اصحاب العمل، فيؤلفها الوزير من موظفي مديرية العمل العامة.

4- يكون قرار اللجان المشار اليها في الفقرة 3 من هذه المادة الصادرة بشأن الاعتراضات نهائياً، ولا عيرة لاي

مستند اخر حتى ولو كان مستندا الى حكم قضائي.

مادة-68-

ا -يحسب راتب التقاعد في جميع الحالات المبينة في المادة 65 من هذا القانون على اساس 2.5 % من متوسط الاجر الشهري للعامل المتقاعد، مضروبا بعدد اشهر الخدمة المضمونة ومقسوما على 12 . ويعتبر أسر الشهر الاخير كالشهر ويجبر أسر الدينار الذي لا يتجاوز نصف دينار الى نصف دينار، وأسر 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- تعدلت هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

يعتبر الحد الاعلى العام، للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون، الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات، هو 100 دينار 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. وأذلك يعتبر الحد الادنى العام للراتب التقاعدي الجزئي ثلاثة دنانير شهريا في جميع الحالات.

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 الأخرى 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. وتنتمتع مختلف استحقاقات العمال وخلفهم من المؤسسة، بنفس الحماية القانونية للاجور المنصوص عليها في المادة 51 من

قانون العمل لسنة 1970

مادة-71- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

ا -لا يجوز الجمع في وقت واحد بين ضمان التقاعد في الخدمة المضمونة وبين اي تقاعد اخر ينظمه القانون. وعندما يكون المضمون مشمولاً باحكام قانون تقاعدي خاص تطبق عليه احكام هذا القانون الخاص دون سواء لاغراض التقاعد فقط.

ب -يجوز انتقال مدة ضمان التقاعد في الخدمة المضمونة واحتسابها خدمة تقاعدية لدى اي تنظيم تقاعدي اداري او خاص ينظمه القانون. كما يجوز العكس.

ج - تتولى الجهة التقاعدية -ادارية كان ام خاصة -التي يجرى الانتقال من عندها، تسديد ما يتوجب على المنقول من اشتراكات او استقطاعات تقاعدية عن كامل المدة المعينة، الى الجهة التقاعدية التي تم الانتقال اليها، حسب قانون هذه الجهة، على ان لا يزيد المبلغ عن رصيد الاشتراكات او الاستقطاعات التقاعدية المحصلة لحساب المنقول لدى الجهة الملزمة بالدفع. كما اذا زاد، فلا تلزم الجهة التقاعدية التي جرى الانتقال من عندها، الا بدفع ما يعادل الرصيد ويلتزم المنقول بتسديد الباقي الى الجهة التقاعدية التي انتقل اليها.

د -يجوز لمؤسسة الضمان، عندما لا يكفي رصيد اشتراكات ضمان التقاعد لتسديد الاستقطاعات التقاعدية للمضمون

الذي انتقل ضمان تقاعده من عندها، ان تسدد عنه النقص من حساب تعويضه عن مكافأة نهاية الخدمة ان وجد، والا فتطبق احكام الفقرة السابقة.

ه - في حالات الازدواج السابقة لصدور هذا القانون بين ضمان التقاعد، واي نظام تقاعدي خاص ينظمه قانون اخر. تحسب للمضمون خدمته التقاعدية عن مدة الازدواج، على ضوء القانون التقاعدي الخاص الذي يخضع له فقط. وتحفظ له المؤسسة برصيد ما دفعه شخصيا من اشتراكات عن ضمان التقاعد خلال فترة الازدواج.

مادة-72- الغيت الفقرة (ا) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) والغيت الفقرة (ب) بموجب المادة ( 2 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 187 صادر بتاريخ 11\06\1980 واستبدلت بالنص الاتي:

يقصد بالخلف في هذا القانون ما يلي :-

- ا -الزوج اذا لم يكن له مورد خاص غير اجره او راتب وظيفته او راتبه التقاعدي.
- ب -الزوجة اذا لم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون ولم يكن لها مورد خاص غير اجرها او راتب وظيفتها او راتبها التقاعدي، وتعتبر الزوجات في حالة التعدد بمثابة الشخص الواحد، ويقسمن الاستحقاق بالتساوي فيما بينهما.
- ج - الاولاد الذكور، من لم يزد عمره عن السابعة عشرة، الا اذا كان عاجزا 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.
- ه - 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، شرطا من شروط استحقاق احد افراد الخلف. على المؤسسة ان تثبت من ذلك، قبل منح الراتب، بالخبرة الطبية، وفقا للاصول المحددة في هذا القانون.
- ب -يقصد بالمورد 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. فاذا كان المورد الخاص اقل من الحد المذكور، يعطى صاحبه من استحقاقه ما يكمل له هذا الحد.

مادة-74-

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

- ا -اذا كان جميع المستحقين من الخلف، من الأشخاص المعددين في الفقرات ا -ب -ج من المادة 72 من هذا القانون يوزع بينهم الراتب بالتساوي. ومن ينتهي استحقاقه منهم لاي سبب كان، ترد حصته على الآخرين، شريطة ان لا تتجاوز حصة المستحق الواحد منهم 60 ٪ من الراتب التقاعدي الاصيلي.
- ب -اذا كان جميع مستحقي الخلف من الأشخاص المعددين في الفقرتين د -ه من المادة 72 من هذا القانون، يوزع الراتب بينهم بالتساوي. ومن ينتهي استحقاقه منهم لاي سبب كان، ترد حصته على الآخرين، شريطة ان لا تتجاوز حصة المستحق الواحد منهم 40 ٪ من الراتب التقاعدي الاصيلي.
- ج - اذا وجد بين مستحقي الخلف، افراد من الفقرتين السابقتين من هذا المادة، يوزع الراتب على اساس حصتين لكل من مستحقي الفقرة ا من هذه المادة، وحصاة واحدة لكل من مستحقي الفقرة ب من هذه المادة.
- ومن ينتهي استحقاقه من افراد الفقرتين الالمذكورتين لاي سبب كان، يرد نصيبه بكامله الى مستحقي الفقرة ا من هذه المادة، على ان لا يتجاوز استحقاق الواحد منهم 60 ٪ من الراتب التقاعدي الاصيلي. واذا زاد المبلغ عن ذلك، ترد الزيادة الى مستحقي الفقرة ب من هذه المادة على ان لا يتجاوز استحقاق الواحد منهم 40 ٪ من الراتب التقاعدي الاصيلي.
- د -يسري مفعول الحد الاعلى المنصوص عليه في الفقرات السابقة، في حالتي التوزيع المباشر، او التوزيع الثاني بعد الرد.

مادة-75- لا يجوز ان تقل حصة اي من مستحقي الخلف عن ثلاثة دنانير، على ان لا يزيد مجموع الاستحقاقات الموزعة على الخلف عن الراتب التقاعدي الاصيلي. أما اذا زادت، فيكون الحد الادنى لاستحقاق الخلف في جميع الحالات دينارين على الاقل، دون النظر الى الزيادة. ويرفع الحد الادنى مجددا الى ثلاثة دنانير ألما نقص مجموع التوزيع عن مبلغ الراتب التقاعدي الاصيلي وفي حدود هذا المبلغ.

مادة-76- اضيفت الفقرة (ب) من هذه المادة بموجب المادة (3) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 187 صادر بتاريخ 11\06\1980:

ا - يجوز الجمع بين اكثر من استحقاق للخلف، شريطة ان لا تزيد الاستحقاقات المجموعة، عن الحد الادنى العام، للراتب التقاعدي الكامل، المنصوص عليه في المادة 69 من هذا القانون. وفي حالة الزيادة، يستقطع من مجموع الاستحقاقات، ما يعادل مبلغ الزيادة المذكورة.

ب - استثناء من احكام الفقرة ا من هذه المادة، ومن احكام التاسعة والستين من هذا القانون، يجوز لكل من الزوج والزوجة الجمع بين الاجر او راتب الوظيفة او الراتب التقاعدي، وبين استحقاق كل منهما عن الاخر بدون حد اقصى، ويجوز للاولاد الذأور والبنات الجمع بين استحقاقهم عن والدهم ووالداتهم بدون حد اقصى.

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- - اضيفت الفقرة (ه) المضافة بموجب المادة (1) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971

-الغي صدر هذه المادة بموجب المادة (1) من قانون حذف صدر المادة الثامنة والسبعين من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 المعدل واحلال عبارة محلها، رقمه 620 صادر بتاريخ 1984 ، واستبدلت بالنص الاتي:

اذا انتهت خدمة العامل المضمونة، ولم يمنح راتبا تقاعديا بسبب عدم توفر شروط الاستحقاق لديه، او بسبب استحقاقه راتبا تقاعديا كاملا من غير المؤسسة، يمنح تعويضا نقديا اجماليا دفعة واحدة يمثل مكافاة نهاية الخدمة، ويحسب على اساس متوسط اجره الشهري مضروبا بعدد اشهر خدمته ومقسوما على اثني عشر، ويحسب أسر الشهر شهرا كاملا، 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.

ه - تسري احكام هذه المادة من تاريخ نفاذ هذا القانون. أما ما يستحق للعامل من مكافاة عن خدمته السابقة لنفاذ هذا القانون، فتحسب له وفق الاحكام القانونية التي كانت نافذة اثناء فترة الاستحقاق.

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. وتحدد 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، وامكان لقضاء الاجازات والنقاهة 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 اغراض 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. وتتراز المساهمة بوجه خاص، في مشاريع التوسع، المتعلقة بانشاء معاهد ومراكز ومعامل للتدريب والتاهيل المهني، وكل ما يقترح 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 المؤسساتين، 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 الوزاره، 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 الادارة.

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 الالمنكورتين، 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- الغي البند ( 3) من هذه المادة بموجب المادة ( 1) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 188 صادر بتاريخ 1980 ، واستبدل بالنص الاتي:

- 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 يطرا 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 المضمونين مساعدات مالية في حالات الافراح، كالاعياد والزواج والولادة، او في حالات الماسي، ا وفاة او مرض احد افراد عيال العامل مرضًا عضالًا، او ما سوى ذلك، وفي حالة وفاة العامل المضمون، تمنح المساعدة المالية عن الوفاة الى عياله، ولمجلس الادارة اصدار تعليمات بتحديد مبالغ المساعدات والضوابط التي يتم المنح بموجبها.
  - 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 - من هذه المادة.
- ب- تقوم المؤسسة بتوزيع معوناتا 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، والمكافات 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- اضيفت الفقرة (د) من هذه المادة بموجب المادة ( 1) من قانون التعديل الخامس لقانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 66 صادر بتاريخ 14\11\1975:

- 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.
- د - استثناء من احكام الفقرة ا من هذه المادة، يجوز للمؤسسة ولمحاكم العمل، قبول مراجعة زوج المضمون او احد اقربائه حتى الدرجة الثالثة، بالنيابة عنه بموجب وكالة مصدقة من الوزارة او الاتحاد، عندما يكون مصابا بمرض سار او عضال.

مادة- 88- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 1) من قرار الغاء المادة الثامنة والثمانين من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 442 صادر بتاريخ 01\01\1984 واستبدلت بالنص الاتي:

- 1- كل قرار يصدر عن رئيس المؤسسة او من يخوله، يخضع للطعن خلال سبعة ايام من تاريخ تبليغه لصاحب العلاقة، امام مجلس الادارة، ويكون قرار المجلس نهائيا.

2- تستثنى من حكم الفقرة ( 1 ) من هذه المادة قرارات ضم الخدمة الصادرة عن رئيس المؤسسة او من يخوله.

وتخضع للطعن امام محاكم العمل المختصة وفقا للمادة (التاسعة والثمانين) من 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- الغيت هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 22 صادر بتاريخ 1998 ، واستبدلت بالنص الاتي:

ا - اذا طعن صاحب العمل بقرار المدير العام امام مجلس الادارة فان طعنه لا يقبل الا اذا دفع تاميناً مقداره خمسة الاف دينار، ويرد اليه التامين اذا تبين انه محق في طعنه، ويقيد ايراداً لخزينة الدائرة 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 خمسة الاف دينار، ويرد له اذا تبين انه محق في طعنه، ويقيد ايراداً لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

ج - يسترد الطاعن الذي يكون قد خسر طعنه امام مجلس الادارة وربحه امام القضاء مبلغ التامين المنصوص عليهما في الفقرتين ا و 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-

ا -ترصد المؤسسة في ميزانيتها العادية كل عام، مبلغا خاصا، لمكافآت و اوسمة التفوق، في الخدمات الاجتماعية الممتازة.

وتمنح هذه المكافآت وال اوسمة 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 سبقا ملحوظا 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 ابرى، مالية او فنية او ثقافية، في مشاريع الخدمات الاجتماعية العامة للطبقة العاملة.

5- كل ما يمنح، تنفيذا لاحكام هذه المادة، يكون مغفيا 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 مبرم، 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 المجالات العمالية. وفي الوزارة والمؤسسة ومكاتب الاتحاد والنقابات لمدة عشرة ايام على الاقل.

مادة-94- تعدلت هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية (تعديل مبالغ الغرامات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال)، رقم 119 لسنة 2002 ، واصبحت على الشكل الاتي:

اذا اقدم صاحب العمل، على اعطاء او استعمال شهادات او بيانات او معلومات مزورة او تتضمن وقائع كاذبة، وهو

عالم بتزويرها او آذنها 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 لا تقل عن خمسين الف دينار.

مادة-95- تعدلت هذه المادة بموجب المادة (1) من قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية (تعديل مبالغ الغرامات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال)، رقم 119 لسنة 2002 ، واستبدلت بالنص الاتي:

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 خمسة وعشرين الف دينار.

مادة-96- تعدلت هذه المادة بموجب المادة (1) من قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية (تعديل مبالغ الغرامات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال)، رقم 119 لسنة 2002 ، واصبحت على الشكل الاتي:

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 عن خمسة عشر الف دينار. 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 تواطئوا بالسكوت عنها مع صاحب عملهم، فضلا عن عقوبة التشهير المنصوص عليها في المادة 93 من هذا القانون..

مادة-97- تعدلت هذه المادة بموجب المادة (1) من قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية (تعديل مبالغ الغرامات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال)، رقم 119 لسنة 2002 ، واصبحت على الشكل الاتي:

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 خمسة وعشرين الف دينار، مع عدم الاخلال بالعقوبات الاشد المنصوص عليها في القوانين الاخرى.

مادة-98- الغيت الفقرتان (ا) و(ب) من هذه المادة بموجب المادة (1) قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 ، واستبدلت بالنص الاتي:

ا - كل طبيب يعطي العامل المضمون شهادة طبية كاذبة، او يصدر شهادة طبية لمصلحة احد العمال المضمونين دون ان يفحصه عيانا، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادتين (114) و(297) من قانون العقوبات.

ب - لا ينفذ الحكم الصادر على الطبيب وفقا لاحكام الفقرة السابقة ولا يتخذ بحقه اي اجراء الاب عد اكتساب الحكم الدرجة القطعية.

ج - قبل اتخاذ اي اجراء بحق الطبيب في الحالات المبينة في الفقرة ا من هذه المادة، تبلغ المؤسسة نقابة اطباء بالحدث، 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 ببناء على طلبه، او بناء على طلب نقابة اطباء، 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 آليا 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 اعياء.

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 لنهاية هذا القانون

مادة-100- اضيفت الفقرة (د) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971

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 الاممذكورين 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.

د -يجوز ضم مدة الخدمة غير المضمونة لاغراض ضمان التقاعد، على ان يدفع المستفيد للمؤسسة اشتراكات ضمان التقاعد التي تستحق عن المدة المضمونة، او ان تحسب على رصيده من مكافاة نهاية الخدمة ان وجد. كما يجوز ضم مدة الخدمة المضمونة التي سبق ان صفت للمضمون، شريطة ان يعيد المبلغ الذي قبضه. وفي الحالتين السابقتين، يجوز بقرار من مجلس الادارة، ومصادقة من الوزير، اعفاء المضمون من دفع الاشتراكات المستحقة او اعادة المبلغ، اذا لم يكن له رصيد شخصي لدى المؤسسة وكان فقير الحال.

مادة-101- تطبيق 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 :-

ا -تستقطع المؤسسة من تعويض مكافاة 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 مكافاة نهاية الخدمة، المستحق للعامل، والمدفوع للمؤسسة، هو اقل مما توجبه احكام الفقرة ا من هذه المادة، يكتفي بمقدار التعويض المستحق مهما بلغ، ولا يرجع على العامل المضمون بالفرق.

ج - اذا كان تعويض مكافاة نهاية الخدمة، المستحق للعامل والمدفوع للمؤسسة، هو اكثر مما توجبه احكام الفقرة ا 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 مكافاة . 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 دفعة واحدة، عند انتهاء خدمتهم، بالاضافة الى ما يكون قد استحق لهم من حقوق اخرى وفقا لاحكام هذا القانون.

أ- على جميع الإدارات واصحاب العمل، المشمولين باحكام القانون رقم 1 لسنة 1958 المعدل، ان يدفعوا للمؤسسة قبل الاول من نيسان 1971 ، المبالغ المستحقة عليهم لعمالهم عن تعويض مكافاة 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 للإدارة 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-

أ- 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 عواقب مبررة.

مادة-105-

أ- 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 للثبوت 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، وبوجوب 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 90 و 88 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 و 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 عليها هذا القانون بعد الاول من نيسان 1971 . يسد 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 الالمذكور، عن الفترة السابقة لاول نيسان 1971

## ثانياً - في تسوية اوضاع العمال المضمونين المسنين

مادة- 107- تعدلت الفقرة (هـ) من هذه المادة بحيث اضيفت عبارة (وينتقل الى الخلف في حالة الوفاة) الى نهايتها بموجب المادة (1) قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 155 صادر بتاريخ 1971 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 والسنتين من العمر عند نفاذ هذا القانون، وكانت له خمس سنوات خدمة مضمونة على الاقل.

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

ج - اذا بلغ العامل المضمون سن السنتين خلال السنوات الخمس الاولى من تاريخ نفاذ هذا القانون وكانت له عشر سنوات خدمة مضمونة على الاقل.

د - مراعى في تطبيق احكام هذه المادة على العاملة المضمونة، تخفيض السن خمس سنوات بالنسبة اليها، في ال حالة من الحالات السابقة.

هـ - يحسب الراتب التقاعدي في جميع الحالات المبينة في هذه المادة، وفقا لاحكام المادة 68 من هذا القانون وينتقل الى الخلف في حالة الوفاة.

و - تعتبر نهائية جميع حقوق الضمان التي تم تحديدها ودفعها، او التي يوشى 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.

## ثالثاً - في تصفية مؤسسة الاستثمارات العمالية

مادة 108

- اضيفت الفقرة ( 3 - ا ) من هذه المادة بموجب المادة ( 1 ) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 31 صادر بتاريخ 1979 :

- الغيت الفقرة (ا) من هذه المادة بموجب المادة ( 2 ) من قرار تعديل في قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ، رقمه 261 صادر بتاريخ 1975:

ا-

1- تعتمد المؤسسة في جباية حصتها البالغة ( 25 % ) من ارباح الشركات والمشاريع المنصوص عليها بالفقرة ب- من المادة الاولى من القانون رقم ( 101 ) لسنة 1964 المعدلة بالمادة ( 116 / ب ) من هذا القانون ، الارباح المتمحقة او المقدره من قبل مديرية ضريبة الدخل العامة او دوائرها المكتسبة الدرجة النهائية ، وذلك بعد تنزيل السماحات القانونية. كما تعتمد المؤسسة ، كاساس اولي في احتساب حصتها ، التقديرات الاحتياطية لارباح المشاريع التي اجرتها المديرية المذكورة او دوائرها وذلك ريثما تكتسب هذه التقديرات الاحتياطية الدرجة النهائية ، وعندئذ تعيد المؤسسة النظر في احتساب حصتها وتجرى التسويات النهائية بموجبها. اما المشاريع والشركات غير الخاضعة للضريبة او المعفاة منها مؤقتا والتي لا تجرى تقديراتها من قبل مديرية ضريبة الدخل العامة او دوائرها فعليها تقديم ميزانياتها او البيانات والمعلومات التي تفيد المؤسسة لاجراض تحقيق حصتها.

2- تسري احكام البند ( 1 ) من هذه الفقرة اعتبارا من السنة التقديرية المبتدأة في 1\4\1974

3- اذا تاخرت الشركات والمشاريع المشار اليها بالبند 1 من هذه الفقرة عن تسديد حصة المؤسسة من الارباح مدة تزيد على سبعة اشهر من انتهاء كل سنة مالية، فعليها ان تدفع للمؤسسة فائدة بنسبة 7% سبعة من المائة، وتسري هذه الفائدة، اعتبارا من تاريخ تنفيذ القانون رقم 39 لسنة 1971 ، وتستثنى من ذلك ارباح مشاريع القطاع وتستننى من ذلك ارباح مشاريع القطاع 1972 وما بعدها، على / الاشرافي ومشاريع النفط المشمولة بالقانون رقم 5 لسنة 1865 للسنوات المالية 1971 ان تراعى احكام 92 لسنة 1976 ، فيما يخص مواعيد اسلوب تسديد الحصص المخصصة للجهات التي تعود لها ، بموجب القانون المذكور، ولا يعاد النظر بالمعاملات التي تمت تسويتها بعد صدور القانون رقم 39 لسنة 1971 . وقبل

تنفيذ القانون رقم 92 لسنة 1976

ب- توزع المؤسسة نسبة كل 25 % من ارباح الشركات على النحو التالي :-

1- 4 % 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 والتزامات 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 تقويم 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 التقويم والحساب الختامي، يخضعان للتفتيش المالي وتدقيق ديوان الرقابة المالية،

ويصحبان نهائين 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 يلغياها 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 الادارات، 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 عامة ومتفرقة

مادة- 113-

- ا -إستثناء الحقوق الناجمة عن ضمان تقاعد نهاية الخدمة، تتقدم 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 خلال ثلاث سنوات متوالة من تاريخ استحقاقها. ويعتبر كل طلب يقدمه صاحب الاستحقاق او من يمثله قانونا، للمؤسسة، قاطعا للتقدم.
- ب -تتقدم 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 للتقدم.
- ج - تسري على جميع حقوق المؤسسة والديون المستحقة لها، احكام التقادم العام.

مادة- 114-

- ا -لا تقدم 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 سنة أشهر 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 الفقرة ب 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

نشر في الوقائع العراقية عدد 1976 في 1971\3\22

### 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، اهدف 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 لاجيه الانسان، وتسمح بتحقيق العدالة الاجتماعية تكافؤ الفرص بين المواطنين كافة، وتهيء المناخ الطبيعي، للحياة الديمقراطية الشعبية الصحيحة. ولا شك في ان الضمان الاجتماعي للطبقة العاملة في المجتمع، هو اول المظاهر الجدية للاشتركية، اي تتجسد فيه بشكل بشكل موضوعي، كفاءة الدولة والمجتمع آله لصحة وسلامة ومستقبل عيش، اوسع القواعد الجماهيرية

الكادحة، التي تنبثق من سواعدها وافكارها، كل خيرات المجتمع و ثرواته، 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، والانماء 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 له الثورة، حين اجازت في التعديل القانوني الملح 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 والاصابة والعجز والشيخوخة، بحيث اصبح 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 أليا، 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 المثلين السابقين على ضوء احكام هذا القانون نرى ان العامل الذي استحق راتبا تقاعديا قدره 6 دنانير بعد 15 سنة خدمة مضمونة، سوف يستحق 12 دينارا عندما تبلغ خدمته المضمونة 30 سنة. كما ان العامل الذي استحق راتبا تقاعديا قدره 30 دينارا بعد 15 سنة خدمة مضمونة، سوف يستحق 60 دينارا 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 دينارا، فضلا 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 طابع الضمان للمكلفين، ويقوم هؤلاء على مسؤوليتهم ودها -بالصاق الطابع على دفاتر الضمان الموجودة في حوزتهم. وقد ادى تطبيق هذا النظام مع عدم وجود سجلات مرآزية 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 الايرادات والفوائد هذا فضلا عما افسحه من مجالات التلاعب، وما احدثه من صعوبات عند ضياع دفاتر الضمان، التي كانت سابقا -وما زال قسم أكبر منها حتى الان -المستند الوحيد لمبالغ الاشتراكات المدفوعة. لقد تجاوز القانون هذا الاسلوب البالي، واقام نظام الجباية على اساس الدفع النقدي شهريا بشكل دوري للمؤسسة مباشرة، بالاستناد الى قوائم الاجور الرسمية وفقا 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 وباقصى 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 المختلف.

ثانيا -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 لفئة لم تكن لها اية حماية قانونية ولا يكفلها اي نوع من انواع التعويض او الضمان. ومن افرادها مثلا، 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 عاملا، 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 الالمذكور 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، تأتي بعد ذلك الفئة الثالثة : وهي فئة العمال الذين وصلت اليهم حماية الضمان الاجتماعي، والذين لا يزيد عددهم حتى الآن، 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 واقتصرت 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 تطبيق 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 نظريته 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 التامين 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 / ا 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.

وإذا لم يشف العامل خلال مدة ستة أشهر متواصلة من الرعاية والعلاج أو إذا انتهى به المرض إلى العجز أو الوفاة يمنح أو يمنح خلفه - حسب الحال - راتباً تقاعدياً وفق ما بينته المادة الخمسون من القانون.

أما المرأة المضمونة الحامل، فقد وضعها القانون ف يحمي المؤسسة بالرعاية الطبيعية والعلاج، منذ ظهور حملها. كما أوجب لها تعويضاً عن مدة إجازة حملها ووضعها، المقدرة بشهرين ونصف. يعادل كامل أجرها الذي دفع عنه الاشتراك الأخير، هذا فضلاً عن اعتبارها في حالة إجازة مرضية لمدة أقصاها تسعة أشهر عند الولادة الصعبة، أو ولادة أكثر من طفل، أو ظهور مضاعفات أو أمراض قبل الولادة أو بعدها. وإذا تعرضت لخطر العجز أو الوفاة بعد الولادة تعامل معاملة العامل الذي يحل به العجز أو يتوفى بسبب المرض دون أي تفریق، ولم يضع القانون لقاء استحقاق هذه الحماية أية شروط ما خلا انتساب العاملة إلى المؤسسة ووجوب عرض نفسها على المرجع الطبي المختص فيها عندما يظهر لديها الحمل مادة 48.

وأما على صعيد إصابات العمل، فعلاوة على كل أنواع الحماية التي قررها القانون للعامل المريض، فقد جعل معالجة العامل المصاب وإجبة حتى الشفاء التام أو ثبوت العجز أو الوفاة، مهما طال الزمن. وللعامل المصاب طوال هذه الفترة، تعويض يعادل كامل أجره الذي دفع عنه الاشتراك الأخير. وفي حالة ثبوت عجزه الكامل، أو وفاته، يتقرر له، أو لخلفه، حسب الحال، راتب تقاعدي على أساس 780 ٪ من متوسط أجره خلال سنة خدمته المضمونة الأخيرة، على أن لا يقل الراتب عما قد يستحق من راتب تقاعدي عادي، ولا عن الحد الأدنى للأجر المقرر في مهنته، وفي حال إصابته بعجز نسبي يساوي 35 ٪ فأكثر من العجز الكامل يتقاضى راتباً بنسبة عجزه، أما إذا كان عجزه أقل من 35 ٪ فيمنح تعويضاً من دفعة واحدة المواد 54- 56

على أن القانون أجاز للمؤسسة أن توفد العامل المصاب على نفقتها إلى الخارج، عند الإقتضاء، فيما إذا تعذر توفير الأسباب الطبية لمعالجته في العراق.

أما بالنسبة لضمان التقاعد، فبالإضافة إلى ما سبق بيانه في هذا الصدد، فقد تخلى القانون عن مبدأ الراتب التقاعدي المقطوع، وأحل محله مبدأ الراتب التقاعدي المبني على أساس نسبة محددة من أجر كل سنة خدمة مضمونة، كما يجرى العمل بذلك في معظم أنظمة الضمان الاجتماعي المتطورة، وفي قوانين تقاعد الموظفين والجيش والشرطة والمستخدمين في العراق.

وقد حدد القانون الراتب التقاعدي بنسبة 40\1 من متوسط الأجر الشهري، مضروبة بعدد سنوات الخدمة. بمعنى أن كل عامل تبلغ خدمته المضمونة أربعين سنة، يتقاضى راتباً تقاعدياً يعادل كامل أجره، دون النظر إلى سنه. وهذا الأساس الحسابي في تقدير الراتب، يفوق في نسبته الأساس الحسابية المعمول بها في جميع نظم وقوانين التقاعد التي . اشترنا إليها انفا مادة 68

كما أن القانون، اعتبر الخدمة المضمونة بمثابة خدمة تقاعدية في الدولة، كما اعتبر الخدمة التقاعدية بمثابة خدمة مضمونة، وأجاز على هذا الأساس نقل هذه الخدمات عندما يتحول صاحبها من عامل إلى موظف، أو من موظف إلى عامل مادة 71

أما في حالة انتهاء خدمة العامل المضمونة، قبل أن يستحق راتب التقاعد، فقد أوجب له القانون تعويض مكافأة نهائية خدمة، يعادل أجر شهر كامل عن كل سنة خدمة، ويحسب له كسر السنة، سنة كاملة مادة - 78

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

أما على صعيد الخدمات، فقد انشأ القانون هذا الفرع الهام في المؤسسة. وأحل محل مؤسسة الاستثمارات العمالية، لكي يوحد الخدمات العامة للطبقة العاملة، ويخضعها لتخطيط مرآزي شامل. بما يؤمن تعميم هذه الخدمات بنسب متوازنة على جميع أفراد الطبقة العاملة في جميع أرجاء العراق.

وأبرز ما استحدثه القانون في هذا الفرع، أنه انشأ 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 أوكل القانون إلى هذه المراكز مباشرة، مسؤولية

دفع المساعدات المالية لاصحاب الاجور القليلة من العمال، في جميع الحالات التي يتعرضون فيها لابعاء مالية طارئة، أحالات الزواج والولادة والاعباد 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 الجوهرى 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 بالعناية، ولم يعد يسال الخلف عن مدى مساهمة معيهم 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 الجوهرى، بين نظام شركات التأمين، 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، رأتان اساسيان من اعضاء الاتحاد، يدخل احدهما حكما في مكتب المجلس الدائم. ليس هذا فحسب، انما الزم 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 الفولانية على علاقات العمل الل انسانية القائمة على الظلم والتمييز 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.