جامعة آشور - كلية القانون

المرحلة الرابعة - قانون العمل

م.م. علي كريم علوان

المحاضرة الإلكترونية الخامسة
التشغيل والتدريب والسلامة والتفتيش

أولاً: التشغيل:

قانون العمل يعطي أهمية خاصة لتنظيم عملية تشغيل العاطلين، حيث يسعى لتوفير عمل لكل باحث عنه، وفي نفس الوقت تزويد أصحاب العمل بالعاملين المناسبين. يعود هذا التوجه إلى اتفاقية منظمة لعمل الدولية رقم 88 لسنة 1948، التي صادق عليها العراق بالقانون رقم 11 لسنة 1951.ومن خلال تلك القوانين، تم إنشاء مكاتب تشغيل للعاملين الباحثين عن فرص العمل (حكومية وخاصة)، وذلك بهدف تنظيم العملية بشكل يضمن تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل. تطور هذا التنظيم عبر السنوات ليتم تضمينه بشكل متكامل في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 النافذ.

سياسات التشغيل:

شكيل اللجنة العليا للتخطيط والتشغيل: تشكيل هذه اللجنة يتم بقرار من مجلس الوزراء، ويكون اختصاصها الأساسي هو رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني في العراق، وذلك بالتعاون مع ممثلي العمال ومنظمات أصحاب العمل. وظيفتها الرئيسية هي إدارة وتخطيط القوى العاملة، وهي مسؤولة عن ضمان توافر العمالة المناسبة لسوق العمل.

وزارة العمل والشؤون الإجتماعية: تقوم وزارة العمل بإنشاء أقسام مختصة بالتشغيل تكون مسؤولة عن توفير خدمات التشغيل المجانية، والربط بين الباحثين عن العمل وأصحاب العمل

يتم تنظيم عملية البحث عن العمل والتشغيل من خلال هذه الاقسام بشكل يضمن تحقيق العمالة لكاملة والمحافظة عليها. حيث **تقسم مراكز التسجيل إلى:**

1. قسم التشغيل الحكومى:

- **تقديم الخدمات المجانية:** يُقدم القسم خدمات مجانية للباحثين عن العمل وأصحاب عمل، بهدف تحقيق التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل، بحيث يتمكن أصحاب العمل من الحصول على العمالة المناسبة لمشاريعهم.

- **تحقيق العمالة الكاملة:** يسعى القسم لتحقيق هدف العمالة الكاملة، ويعمل على المحافظة على هذا الهدف بالتعاون مع القطاعات الخاصة والعامة والتعاونية.

- **إعداد البيانات الدورية:** يتولى القسم مسؤولية جمع وإعداد البيانات الدورية للضرورية عن سوق العمل في مختلف القطاعات المهنية والصناعية، وذلك لتوفير معلومات دقيقة لأصحاب العمل والباحثين عن العمل.

- **تسهيل انتقال العمال:** يسعى القسم إلى تسهيل عمليات نتقال القوى العاملة بين المناطق أو الدول، وفقًا لمبادئ المعاملة بالمثل أو توافر فرص عمل أفضل.

2. مكاتب التشغيل الخاصة (الأهلية):

الإضافة إلى أقسام التشغيل العامة التابعة لوزارة العمل والشوؤن الاجتماعية، توجد مكاتب تشغيل خاصة مسؤولة عن تقديم خدمات التشغيل بعد الحصول على تراخيص رسمية من وزارة العمل. تنظم الوزارة شروط هذه لتراخيص، وتقوم بالغائها أو تجديدها بناءً على الالتزام بالقوانين، ويحق لهذه المكاتب تقاضي عمولة أو أجر لقاء خدماتها.

إجراءات التشغيل العاطلين عن العمل:

تشمل هذه الإجراءات مجموعة من الخطوات التي تتخذها مكاتب التشغيل لضمان توفير الفرص مناسبة للعمل. تنظم هذه الإجراءات العلاقة بين العامل وصاحب العمل وفقاً لمجموعة من لمعايير:

1. إجراءات قسم التشغيل:

- **أصدار بطاقة التشغيل:** يمنح قسم التشغيل بطاقة تحتوي على جميع المعلومات اللازمة عن لعامل، حيث تُستخدم هذه البطاقة لتوجيه العامل نحو الوظائف الشاغرة المناسبة. تسمى الـ(بطاقة الاستشارية)

- **ترشيح الباحثين عن العمل:** يقوم القسم بترشيح الباحثين للوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم المهنية.

- **الإحالة إلى مكاتب تشغيل أخرى:** في حال تعذر العثور على وظيفة مناسبة للباحث، يقوم قسم التشغيل بإحالة الباحث إلى مكاتب تشغيل أخرى أو مناطق أخرى إذا توفرت فيها الفرص الملائمة.

- **التبليغ عن الشواغر:** يقوم قسم التشغيل بإبلاغ الباحثين عن الشواغر المتاحة في مناطقهم، لغرض التشغيل، ثم تشغيل العاطل عن العمل.

2. الإجراءات الخاصة بصاحب العمل:

- تقديم الطلب: يجب على صاحب العمل تقديم طب إلى قسم التشغيل لسد الشواغر في شركته خلال 10 ايام من شغور الوظيفة، ويتم النظر في الطلب وفقًا للترتيب في السجلات المسجلة.

- تبليغ صاحب العمل: يتم تبليغ صاحب العمل كتابيًا في حالة ترشيح الباحث لمناسب أو اعتذاره عن الطلب خلال 15 يوماً من تاريخ تقديم الطلب.

يُفرض على صاحب العمل الذي يتخلف عن الالتزام بالشروط غرامات مالية أو السجن لمدة لا تزيد عن 6 أشهر، وقد تتضاعف الغرامة في حال تكرار المخالفة من قبل صاحب العمل.

أما العقوبات المتعلقة بالباحثين عن العمل: العامل الذي تم تسجيله في مكتب التشغيل ورفض العمل المعروض عليه دون وجود أسباب مبررة مثل عدم تناسب الوظيفة مع مؤهلاته أو مهاراته يمكن أن يُمنع من تقديم طلبات أخرى لفترة زمنية معينة.

ثانياً: التدريب المهني:

حدد القانون العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 في المادة 25 منه اهداف وبرامج التدريب المهني على النحو التالي:

أهداف التدريب المهني:

- **تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل:** يهدف التدريب إلى تزويد الفئات الشابة التي لم تدخل بعد في سوق العمل بالمهارات الفنية اللازمة للانخراط في أنواع مختلفة من الأعمال، ومنها تدريب الطلاب في العطلة الصيفية.

- **إعادة تدريب العاطلين عن العمل:** يعمل البرنامج على تدريب الأشخاص العاطلين عن العمل بعد فترات التشغيل، لمساعدتهم في تحسين مؤهلاتهم ورفع مستوياتهم المهنية للمساعدة في إيجاد فرص عمل.

- **تطوير المهارات وإعادة تدريب العاملين:** يشمل البرنامج رفع المستوى المهني للعاملين الحاليين، وذلك لتلبية المتطلبات الجديدة في سوق العمل وضمان كفاءتهم المهنية والإنتاجية.

برامج التدريب:

- **مدة ونوعية التدريب:** تحدد المهن التي تحتاج إلى تدريب خاص، ويتم تنظيم لبرامج بناءً على معايير محددة للسوق العمل، بحيث يتم التدريس وفقاً للجودة العالية ثم يتم تقييم مدة التدريب وبرامج التأهيل الخاصة وفقاً لاحتياجات لعاملين.

- **شهادة التدريب:** تصدر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية شهادة لكل شخص أكمل البرنامج التدريبي بنجاح، وهذه الشهادة تعتبر تأييداً على اكتسابه لمهارات المطلوبة.

- **إضافة مهن جديدة:** يتم إضافة مهن جديدة إلى سوق العمل بناءً على متطلبات السوق، وذلك بالتنسيق مع وزارة العمل وأصحاب العمل ومنظمات العمال.

العلاقة القانونية للتدريب المهنى: ينظم قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 العلاقة القانونية الخاصة بالتدريب المهني من خلال تحديد الجهات المسؤولة عن التدريب وشروط إنهاء البرامج التدريبية.

الجهات المسؤولة عن التدريب المهنى

- **وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:** تتولى الوزارة تنظيم التدريب المهني في المراكز التابعة لها، وتشرف على جميع برامج التدريب لضمان جودتها.

- **القطاع الخاص (مراكز التدريب الأهلية):** يمكن للقطاع الخاص أيضًا تنظيم برامج تدريبية، بشرط الحصول على ترخيص من وزارة العمل.

- **المنظمات الدولية**: كما يمكن للمنظمات الدولية أيضًا تنظيم برامج تدريبية، بناءً على اتفاقيات دولية أو موافقة الجهات ذات العلاقة.

دائرة التدريب المهني:

تقوم دائرة التدريب المهني بتنظيم برامج التدريب بالتنسيق مع أصحاب العمل، ويتم تصميم البرامج بناءً على احتياجات سوق العمل. وتكون دائرة التدريب مسؤولة عن دفع الاشتراكات الخاصة الضمان الاجتماعي للمتدربين خلال فترة التدريب.

التدريب فى القطاع الخاص:

يشمل التدريب في القطاع الخاص مجموعة من الضوابط والإجراءات، وهي:

- **ترخيص مراكز التدريب الخاصة:** يجب على الشركات الخاصة الحصول على ترخيص من وزارة العمل لتنظيم برامج تدريبية.
- **إجراءات الرقابة والتقييم:** تخضع مراكز التدريب الخاصة إلى عمليات تقييم دورية لتحديد مدى كفاءتها وصلاحيتها من قبل دائرة التدريب المهني.
- **تقديم التدريب**: مراكز التدريب ملزمة بتقديم برامج تدريب مجانية العمال والباحثين عن عمل أو بمقابل أجور يتم تحديدها بالاتفاق مع دائرة التدريب المهني.
- **شروط السلامة المهنية:** يجب على المراكز التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية خلال فترة التدريب، مع ضرورة إجراء فحص طبي للمتدربين قبل لبدء في البرامج التدريبية.
- **إنهاء عقود التدريب:** في حال انسحاب المتدرب من البرنامج التدريبي أو رفض المركز استمرار التدريب لأسباب مشروعة مثل الإخلال بالعقد أو عدم الانضباط، فإن العقد يُلغى وفقاً للتقارير الدورية.

العلاقة القانونية بين المركز والمتدرب

- يحق للمتدرب الحصول على التدريب المهني وفق العقد المبرم بينه وبين المركز.
- يمكن إنهاء عقد التدريب بناءً على طلب المتدرب أو المركز إذا ثبت إخلال الطرف الآخر بشروط العقد.
- في حال كان العقد ينص على تعويضات معينة عند إنهاء التدريب قبل أوانه، فإنه يتم تطبيق ذلك حسب نص العقد.

ثالثاً: السلامة المهنية والصحة المهنية:

يرتبط موضوع الصحة والسلامة المهنية بالعمال من جهة وتفتيش العمل من قبل السلطات المختصة على المشاريع وإدارتها من جهة أخرى. وقد أورد المشرع العراقي في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الأحكام الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ضمن فصل موحد.

الصحة والسلامة المهنية:

تتولى الهيئة المركزية لشؤون الصحة والسلامة المهنية مهام تخطيط وتنفيذ الإجراءات اللازمة تحقيق حماية العاملين من الأمراض المهنية والإصابات التي قد يتعرضون لها خلال تأدية وظائفهم. يتطلب ذلك التعاون مع أصحاب العمل وتنفيذ طرق لحماية صحة العمال في مواقع العمل.

القواعد الأساسية للسلامة المهنية:

- توفير بيئة عمل لائقة وآمنة من المخاطر المهنية.
- تدريب العمال على كيفية تجنب المخاطر المهنية.
- نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العمال وتعليق تعليمات السلامة في العمل.
- توفير مستلزمات الحماية والأمان والإسعافات الأولية في مواقع العمل.

القواعد الأساسية للصحة المهنية:

- توفير الرعاية الطبية
- إجراء الفحص الطبي الدوري لكل العمال.
- الإبلاغ عن الحوادث التي تقع في أماكن العمل.
- تقديم تقارير دورية عن الأوضاع الصحية والمخاطر المهنية.
- اتخاذ التدابير اللازمة لتقليل الإصابات وتقديم الدعم الطبي.

التزامات أطراف العلاقة فى السلامة والصحة المهنية: وتشمل، الوزارة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية)، صاحب العمل، والعامل. واحياناً جهات أخرى ذات علاقة، لكل طرف مسؤوليات محددة لضمان سلامة العمال في مواقع العمل.

أولاً: التزامات صاحب العمل:

- تعليق تعليمات السلامة والصحة المهنية في مكان واضح في موقع العمل.
- توفير معدات الحماية من المخاطر المهنية وتطبيق تعليمات السلامة في مواقع العمل.
- توفير معاون طبيب، أو طبيب، أو وحدة صحية، أو مستشفى حسب أعداد العمال.
- توفير الإسعافات الأولية في حال الإصابات الطفيفة.
- الالتزام بتوفير العلاج والأدوية اللازمة في الحالات الطارئة.
- إجراء الفحص الطبي الدوري للعمال وفقًا للقوانين.
- اتخاذ التدابير الوقائية المناسبة للحد من الأخطار المهنية.

ثانياً: التزامات العامل

- اتباع التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
- عدم إدخال المؤثرات العقلية إلى مواقع العمل.
- الالتزام بمواعيد الفحص الطبي الدوري.
- التعاون مع إدارة المشروع في الحالات الطارئة.

بعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن مليون دينار أو الحبس لمدة تصل إلى ستة أشهر في حالة عدم الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة.

رابعاً: تفتيش العمل:

تكمن أهمية التفتيش في كونه القسم الذي يتولى الإشراف على تطبيق قانون العمل ومراقبة تنفيذ أحكامه وهو يمثل بشكل واضح مظهر تدخل الدولة في التنظيم الإجتماعي.

تشكيل لجنة التفتيش:

تتشكل لجنة التفتيش برئاسة موظف من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية بعنوان (مفتش عمل) وكذلك ممثل عن أصحاب العمل الاكثر تمثيلا وممثل عن العمال (بالعادة يكون من النقابات العمالية)، ويرافقهم ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك، ويشترط في المفتش أنّ يكون حاصلا على شهادة جامعية ذات إختصاص (يفضل في القانون) وناجح في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض، ولهذه اللجنة الإستعانة بالخبراء المختصين من أصحاب المؤهلات ويمنح المفتشين (بطاقة هوية) موقعة من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم ولهم إبرازها عند الحاجة، المادة 128 من القانون.

مهام لجنة التفتيش:

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

- مراقبة تطبيق قانون أحكام العمل وقانون التقاعد والضمان الإجتناعي وانظمته والتعليمات الصادرة بموجبه من قبل وزارة العمل والشؤون الإجتماعية التي تتعلق بعلاقات العمل وحماية العمّال.

- تقديم المساعدة الموضوعية والإرشادات الفنية اللازمة إلى أطراف علاقة العمل حول الوسائل والأساليب الكفيلة بتنفيذ أحكام القانون.

- إعداد تقرير مفصّل عن حصيلة كل زيارة تفتيشية مع بيان الرأي والمقترحات وترفع نسخة منه إلى الوزارة مع إعلام الوزارة بالمخالفات والإساءات المتعلّقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون.

- توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمّال فيما يتعلق بإنتهاك حقوقهم في القانون.

صلاحيات لجان التفتيش:

- دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية وبدون سابق إنذار في أي وقت (في الليل أو النهار)
- أو الدخول خارج أوقات العمل في أي مشروع أو معمل إذا كان هنالك من الأسباب ما تدعو للتفيش في ذلك الوقت بعد موافقة مدير عام دائرة العمل.

- إجراء أي فحص او إستفسار تعده اللجنة ضروري للتاكد من عدم وجود مخالفة لأحكام القانون ولها التحقيق مع صاحب العمل أو عمال المشروع بشكل منفرد أو بحضور شهود فيما يتعلق بتطبيق أحكام القانون.

- يحقّ للجنة تدقيق الكتب والسجلات والوثائق والمستندات التي يكون واجباً الإحتفاظ بها والتي تتعلق بالعمل والتأكد من مدى إنسجامها وأحكام القانون وأخذ صور او نماذج منها.

- أخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض الكشف عليها أو تحليلها ويبلغ صاحب العمل أو من يمثله بذلك.

كما للجنة التفتيش صلاحيات عاجلة وتدابير عاجلة يتطلبّها واقع الحال عند وجود مخالفة من صاحب العمل طبقاً لأحكام قانون العمل والقوانين والتعليمات الملحقة به والتي يمكن التصرّف أزاءها وفق آلية محدّدة بإنذار صاحب العمل (خطياً) وإلزامه بإزالة المخالفة وإلا فإنّه يحال إلى المحكمة المختصّة عندما تكون هذه المخالفات لا تمثل خطراً على حياة العمّال وسلامتهم، أمّا في حالة وجود الخطر فإنّ لجنة التفتيش تتخذ الإجراءات الضرورية كتوقيف العمل جزئياً أو كلياً او إخلاء مكان العمل، وبناء على التقرير المرسل إلى الوزارة من قبل هذه اللجنة قد تقرر

الوزارة غلق مكان العمل أو إيقاف العمل مؤقتاً إذا إمتنع صاحب العمل عن تنفيذ التعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، أو في حالة منع اللجنة من دخول أماكن العمل، ويستحق العمّال الذين توقفوا عن العمل بسبب الحالات السابقة كامل أجورهم عن الإغلاق أو التوقف، ويحال صاحب العمل إلى محكمة العمل أو المحكمة الجنايات بناءً على المخالفات السابقة وبموجب التقرير الخطي الصادر من اللجنة أو كتاب وزارة العمل والشؤون الإجتماعية.

كما يُحظر على مفتشي العمل تحقيق أي فائدة مباشرة أو غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم أو إفشاء الأسرار التي يطّلعون عليها حتى بعد تركهم العمل وبخلافه يتعرّضون للمساءلة القانونية.

- **ملاحظة مهمة: هذا شرح ملخص لمواد المقرر، وعلى الطلبة التوسع بالأعتماد على المقرر المعتمد (كتاب العمل / أ. د صبا نعمان رشيد) + (قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 / المتن) وكذلك بالاعتماد على مصادر خارجية لمن يرغب بذلك..**