

Canada



مشروع دعم إعادة إعمار العراق من خلال التنمية والنمو والتشغيل
(BRIDGE)

المواضيع التعليمية المبنية على الكفاءة

CBLM



وحدة الكفاءة: يدافع العامل عن حقوقه

الوحدة التعليمية: دفاع العامل عن حقوقه

وحدة تعليمية معتمدة من قبل دائرة العمل والتدريب المهني / وزارة العمل والشؤون الاجتماعية



فريق العمل

الاسم	المهمة	مكان العمل
غسان عبد الحليم الصفار	الاستشاري الدولي / تدريب المصممين ومراجعة وحدات التعلم	مشروع BRIDGE
حيدر محمد كاظم الحبوبي	تنسيق التدريب ومتابعة اعداد المناهج	مشروع BRIDGE
هشام جواد كاظم	تطوير الوحدة	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / دائرة العمل والتدريب المهني

تم الأعتماد في تطوير هذه الوحدة التعليمية على النسخة المعدة من قبل مصممي المناهج ضمن مشروع (إصلاح نظام التعليم و التدريب المهني والتقني في العراق) الذي نفذته منظمة اليونسكو - مكتب العراق مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

جدول المحتويات

الصفحة	المحتويات	
٤	كيف تستخدم الكتب	
٥	العلامات الارشادية	
٦	محتويات الوحدة التعليمية	
عنوان المحصلة	محتويات المحصلة	
٨	دليل التعلم	
٩	ورقة المعلومات ١-١ المبادئ الاساسية للعمل	
١٢	التقييم الذاتي / ١-١	
١٣	الأجوبة النموذجية / ١-١	
١٤	ورقة المعلومات ٢-١ الاجازات	
١٧	التقييم الذاتي / ٢-١	
١٨	الأجوبة النموذجية / ٢-١	
١٩	ورقة المعلومات ٣-١ حقوق العامل في التشغيل والتدريب المهني	
٢٣	التقييم الذاتي / ٣-١	
٢٤	الأجوبة النموذجية / ٣-١	
٢٦	دليل التعلم	
٢٧	ورقة المعلومات ١-٢ حقوق العامل المضمون	
٣٣	التقييم الذاتي / ١-٢	
٣٤	الأجوبة النموذجية / ١-٢	
٣٥	ورقة المعلومات ٢-٢ إلتزامات العامل المضمون.	
٣٧	التقييم الذاتي / ٢-٢	
٣٨	الأجوبة النموذجية / ٢-٢	

كيف تستخدم هذه الكتاب

أهلاً وسهلاً بكِ في التدريب على هذه الوحدة التعليمية المصممة بنظام التدريب المبني على الكفاءة (CBT).

يعتمد تصميم محتوى هذه الوحدة على إسلوب التعلم الذاتي، ولغرض تحقيق أهدافك لابد من إجتيازها بنجاح وعليك الإعتماد على نفسك في دراسة محصلات التعلم للوصول إلى الكفاءة المطلوبة من خلال إكتساب المعارف والمهارات والإتجاهات التي تتضمنها وهناك مجموعة من الإرشادات الواجب إتباعها:

- ١- الإلتزم بتعليمات الورشة وخاصة تعليمات السلامة المهنية لأن سلامتك وسلامة زملاءك تهمنا كثيراً.
- ٢- يجب استخدام مستلزمات الوقاية الشخصية في بداية كل حصة تدريبية.
- ٣- إكمال محصلات التعلم وحسب التفاصيل والتعليمات الواردة في أوراق المعلومات.
- ٤- لا تتردد في الاستفسار من المدرب عن أي موضوع أو سؤال لديك.
- ٥- تحتوي الوحدة التعليمية على مجموعة من العلامات الإرشادية و التحذيرية الواجب الانتباه إليها.
- ٦- جميع أوراق المعلومات مكتوبة بطريقة تشجع على التعلم الذاتي، حاول أن تعتمد على نفسك قدر الإمكان.
- ٧- لا تتسرع في تنفيذ خطوات العمل.
- ٨- عندما يكون تقييم المدرب لبعض خطوات النشاط (غير كفؤ)، يجب عليك إعادة تلك الخطوات أمام المدرب، وعندما يكون تقييم المدرب لجميع خطوات التمرين (كافؤ) عندها يمكنك الإنقال لأداء التمرين التالي.
- ٩- بعد إكمالك النشاط، قم بأرجاع العدد والأدوات والأجهزة والمواد الأولية إلى مخزن الورشة.
- ١٠- نظف موقع العمل بعد الانتهاء من الحصة التدريبية.
- ١١- التعامل بإحترام مع المدرب وزملاءك في الورشة التدريبية.
- ١٢- تجنب الأحاديث الجانبية مع زملاءك أثناء الحصة التدريبية.
- ١٣- ضرورة المحافظة على العدد والأدوات والأجهزة والممتلكات.
- ١٤- اختبر مستوى أداءك من خلال التقييم الذاتي الموجود في أوراق المعلومات.
- ١٥- يتضمن التقييم النهائي المعارف والمهارات والإتجاهات السلوكية، وعليك إجتيازه بكفاءة.
- ١٦- بعد أن تصبح كفؤاً في جميع فقرات التقييم النهائي للوحدة التعليمية يمكنك الإنقال إلى الوحدة التعليمية التالية.

أثناء تفريذك لأنشطة، انتبه للعلامات الإرشادية

تحذير



تحذير يفيد إلى وجوب توخي الحذر في الجوانب الحاسمة والنقاط الحرجة التي يجب مراجعتها من قبل المدرب قبل الانجاز لأنها قد تسبب حادثاً أو ضرراً.

انتباه



تنبيه يفضل التوقف عنده وتطبيق ملاحظته لأن إهماله يؤدي إلى احتمال حصول مخاطر

مراجعة



تفيد المراجعة لجدوّل أو بيانات أو مصطلحات وغيرها تم توضيحيها سابقاً.

سؤال



تفيد الاستفهام والسؤال لتحفيز الأفكار والعصف الذهني.

تأمل



تفيد التوقف للتأمل والتفكير والملاحظة.

تذكرة



تفيد التذكرة والمراجعة في ربط معلومة سابقة بأخرى لاحقة.

ملاحظة



ملاحظة لها أهمية خاصة يفضل التوقف عندها.

محتويات الوحدة التعلمية

عنوان وحدة الكفاءة (Unit of Competency): يدافع العامل عن حقوقه.

عنوان الوحدة التعلمية (Module Title): دفاع العامل عن حقوقه.

وصف الوحدة التعلمية (Module Descriptor):

تمثل هذه الوحدة التعلمية جزءاً من الوحدات التعليمية الأساسية، وتهدف إلى إكسابك المعرف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالدفاع عن حقوقك في العمل والضمان الاجتماعي على وفق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وقانون العمل.

تتضمن الوحدة عدداً من أوراق المعلومات التي تقدم لك المعلومات المتعلقة بالنظريات والمفاهيم التي عليك فهمها وتذكرها لتطوير مهاراتك وموافقك.

المدة التفهيمية للتدريب (Nominal Duration): ٦ ساعة.

محتويات التعلم (Learning Outcomes):

بعد إكمالك التدريب على الوحدة التعلمية يجب أن تكون قادراً على:

- الدفاع عن الحقوق في الضمان الاجتماعي
- الدفاع عن حقوق العمل.

معايير التقييم (Assessment Criteria):

سيتم تقييم إداؤك بعد إكمالك هذه الوحدة التعلمية على وفق معايير الإداء التالية:

- ١- اختيار واتباع القوانين الخاصة بالمبادئ الأساسية للعمل على وفق قانون العمل وخاصة عقود العمل.
- ٢- اختيار واتباع القوانين الخاصة بالتنظيم النقابي.
- ٣- اختيار واتباع القوانين الخاصة بحقوق العامل في التشغيل والتدريب المهني على وفق قانون العمل.
- ٤- اختيار واتباع القوانين الخاصة بحقوق العامل المضمون على وفق قانون الضمان الاجتماعي.
- ٥- اختيار اتباع القوانين الخاصة بالتزامات العامل المضمون على وفق قانون الضمان الاجتماعي.

المحتويات (Contents)

- المبادئ الاساسية للعمل وخاصة حقوق العمل.
- التنظيم النقابي.
- الإجازات.
- حقوق العامل في التشغيل والتدريب المهني.

معايير التقييم (Assessment Criteria)

- حدد المبادئ الاساسية للعمل.
- حدد طرق الإنتماء للنقابات العمالية.
- حدد انواع الإجازات الخاصة بالعامل.
- إختار قوانين حقوق العامل في التشغيل والتدريب المهني.

طرق التقييم (Assessment Methods)

- اختبار مكتوب (Written test).
- اختبار شفهي (Oral test).

شروط التدريب (Conditions)
الموارد الواجب توفيرها للمتدرب لتنفيذ التدريب كما يلي:

إفرأص وافلام تدريبية.	بطاقات ملونة.	حاسوب مع ملحقاته.	اثاث مكتبي.
الموقع التدريبي.	أقلام.	معدات شبكة انترنت.	خزانة ملفات.
سبورة.	قرطاسية.	لوح قلاب/ فلب جارت.	دولاب حديد.
-	أقلام ماجك.	طابعة.	عارض البيانات.

دليل التعلم

Learning guide

الأنشطة	تعليمات تفصيلية
<p>١- إقرأ ورقة المعلومات رقم ١-١ ، وعنوانها: المبادئ الأساسية للعمل.</p>	<ul style="list-style-type: none"> من الضروري التركيز على حق العامل وحرية العمل ومبدأ تكافؤ الفرص. استخدم الانترنت للحصول على معلومات اضافية عن المبادئ الأساسية للعمل.
<p>٢- أجب على أسئلة التقييم الذاتي ١-١.</p>	<ul style="list-style-type: none"> إقرأ أسئلة التقييم الذاتي بتمعن واجب عليها. أجب على الاسئلة دون الرجوع الى اجوبة ورقة المعلومات. قارن أجوبتك مع الأجوبة النموذجية. أعد مراجعة ورقة المعلومات لتصحيح أخطائك إن وجدت.
<p>٣- إقرأ ورقة المعلومات رقم ٢-١ ، وعنوانها: (حقوق الإجازات).</p>	<ul style="list-style-type: none"> من الضروري التركيز على حقوق العامل في الإجازات. استخدم الانترنت للحصول على معلومات اضافية عن حقوق العامل في الإجازات.
<p>٤- أجب على أسئلة التقييم الذاتي ٢-١.</p>	<ul style="list-style-type: none"> إقرأ أسئلة التقييم الذاتي بتمعن واجب عليها. أجب على الاسئلة دون الرجوع الى اجوبة ورقة المعلومات. قارن أجوبتك مع الأجوبة النموذجية. أعد مراجعة ورقة المعلومات لتصحيح أخطائك إن وجدت.
<p>٥- إقرأ ورقة المعلومات رقم ٣-١ ، وعنوانها (حقوق العامل في التشغيل والتدريب المهني).</p>	<ul style="list-style-type: none"> من الضروري التركيز على حقوق العامل في خدمات التشغيل والبحث عن العمل والتدريب المهني وايعادة التدريب. استخدم الانترنت للحصول على معلومات اضافية عن حقوق العامل في التشغيل والتدريب المهني.
<p>٦- أجب على أسئلة التقييم الذاتي ٣-١.</p>	<ul style="list-style-type: none"> إقرأ أسئلة التقييم الذاتي بتمعن واجب عليها. أجب على الاسئلة دون الرجوع الى اجوبة ورقة المعلومات. قارن أجوبتك مع الأجوبة النموذجية. أعد مراجعة ورقة المعلومات لتصحيح أخطائك إن وجدت.

الأهداف

بعد دراستك ورقة المعلومات يجب أن تكون قادراً على:

- تحديد المبادئ الأساسية للعمل والمتضمنة حق العامل وحرية العمل ومبدأ تكافؤ الفرص والتحرش الجنسي على وفق قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

تعريفات

١- العمل: كل جهد انساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء كان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي.



الشكل (١)

٢- العامل: كل شخص طبيعي سواء كان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء كان يعمل بعقد مكتوب أو شفوي، صريح أو ضمني، أو على سبيل التدريب أو الإختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء اجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون، كما موضح في الشكل (١)



الشكل (٢)

٣- صاحب/ صاحبة العمل: كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عملاً او اكثر لقاء اجر أياً كان نوعه، كما موضح في الشكل (٢).

٤- عقد العمل: أي إتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً، شفوياً أم تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء اجر أياً كان نوعه.

٥- العمل الجبري: كل عمل او خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لادائه بمحض إرادته.

٦- الأجر: كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً او عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه، ويلحق به وبعد من تتماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والاجور المستحقة عن العمل الإضافي، كما موضح في الشكل (٣).



الشكل (٣)

حرية العمل وتكافؤ الفرص

تضمن القانون عدد من المواد التي تتعلق بحرية العمل وتكافؤ الفرص وكما يلي:

١- على ضوء ما جاء في المادة (٤):

العمل حق لكل مواطن قادر عليه وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.

٢- على ضوء ما جاء في المادة (٥):

يضمن القانون حق العامل في خدماته العمالية ومدة ممارسة المهنة وتحسب خدمة العامل المضمون خدمة فعلية لاغراض تحديد الراتب والتقادع للعامل العراقي عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام.

٣- على ضوء ما جاء في المادة (٦):

حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد او انكار الحق في العمل وتنتهي الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج والحقوق الاساسية فيه سواء كان في القانون او التطبيق والتي تشمل:

اولاً: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

ثانياً: القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي.

ثالثاً: القضاء الفعلي على عمل الاطفال.

رابعاً: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

٤- على ضوء ما جاء في المادة (٨):

اولاً: يحظر هذا القانون اي مخالفة او تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة اياً كان السبب وعلى وجة الخصوص التمييز بين العمال سواء كان ذلك تميزاً مباشراً او غير مباشراً في كل ما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه.

ثانياً: يحظر هذا القانون رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه الى النقابة او التخلی عن عضويته فيها. لأن الانتماء للنقابة حق من حقوق العامل ويمكن لخمسين عاملاً تكوين نقابة خاصة بهم على أن يكون الإنتماء اختيارياً.

العمل الجبري و التحرش الجنسي

تضمن القانون عدد من المواد التي تتعلق بالعمل الجبري و التحرش الجنسي وكما يلي:

١- على ضوء ما جاء في المادة (٩):

اولاً: يحظر هذا القانون العمل الجبري او الالزامي بكافة اشكاله منها:

أ- العمل بالرق او المديونية.

ب- العمل بالقيود المرتبطة بها الاشخاص.

ج- المتاجرة السرية بالاشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبعته عمل غير اختياري.

د- العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.

٢- على ضوء ما جاء في المادة (١٠):

اولاً: يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل او التدريب المهني او التشغيل او شروط وظروف العمل.

ثانياً: يحظر هذا القانون اي سلوك اخر يؤدي الى انشاء بيئة عمل ترهيبية او معادية او مهينة لمن يوجه اليه هذا السلوك.

ثالثاً: يقصد بالتحرش الجنسي وفق احكام هذا القانون اي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او اي سلوك اخر يستند الى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهين لمن يتلقاه. ويؤدي الى رفض اي شخص او عدم خصوصية لهذا السلوك صراحة او ضمناً لإتخاذ قرار يؤثر على وظيفته.

٣- على ضوء ما جاء في المادة (١١):

اولاً: للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من اشكال العمل الجبري او التمييز او التحرش في الاستخدام والمهنة.

ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام المواد الواردة في هذا الفصل المتعلقة بتشغيل الاطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة.

الشكل (٤) يوضح عمالة الاطفال.



الشكل (٤)

انتبه

يحق لك العمل عند بلوغك سن الخامسة عشر (١٥).

التقييم الذاتي / ١-١

Self-Assessment \ 1-1

س ١: يحظر القانون العمل الجبري او الالزامي بكافة اشكاله عددها؟

س ٢: عرف ما يأتي:

عقد العمل
العمل الجبري
العمل
صاحب العمل
النقاية

الأجوبة النموذجية /-ا

Answer key / 1-1

ج ١ :

- أ- العمل بالرق او المديونية.
- ب- العمل بالقيود المرتبط بها الاشخاص.
- ج- المتاجرة السرية بالاشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري.
- د- العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.

ج ٢ :

كل جهد انساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء اكان بشكل دائم او عرضي او مؤقت او جزئي او موسمي.	العمل
كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عملاً او اكثر لقاء اجر أيًّا كان نوعه.	صاحب العمل
أي إتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً، شفوياً أم تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أيًّا كان نوعه.	عقد العمل
كل عمل او خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لادائه بمحض إرادته.	العمل الجبري
تنظيم مهني يدافع عن حقوق العاملين	النقابة

الأهداف

بعد دراستك ورقة المعلومات يجب أن تكون قادراً على:
تحديد الإجازات المتضمنة الإجازة السنوية، الإجازة المرضية، الإجازة الخاصة وإجازة الأمومة على وفق قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الإجازة السنوية

تضمن القانون عدد من المواد التي تتعلق بالإجازات السنوية وكما يلي:

١- على ضوء ما جاء في المادة (٧٥):

أولاً: يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمة اجازة باجر تام لمدة (٢١) واحد وعشرين يوماً في الأقل عن كل سنة عمل.

الشكل (١) يوضح التمتع بالإجازة.

ثانياً: يستحق العامل في الاعمال الخطيرة او المرهقة او الضارة اجازة باجر تام لمدة (٣٠) ثلاثين يوماً في الأقل عن كل سنة عمل.

ثالثاً: يضاف الى اجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته وكلما ياتي:

١- (٢) يومان لـ (٥) للخمس السنوات الاولى.

ب- (٢) يومان لـ (٥) للخمس السنوات الثانية.

ج- (٣) ثلاثة ايام لكل (٥) خمس سنوات خلال خدمة اللاحقة.

رابعاً: يستحق العامل اجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء.

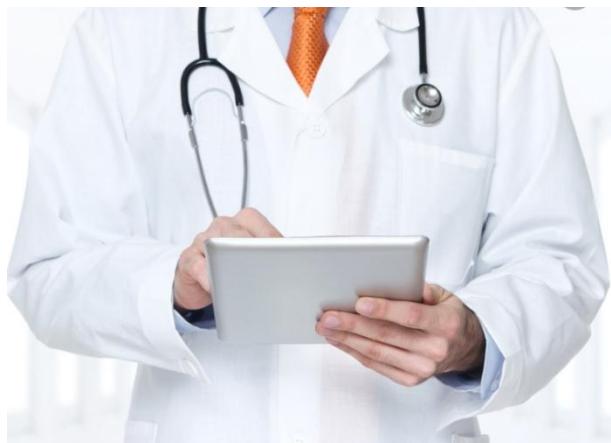
خامساً: تحسب ايام انقطاع العامل عن العمل لاسباب خارجة عن ارادته كالمرض او الاصابة او الحوادث او الوضع من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الإجازة السنوية.

سادساً: تحسب ايام اجازة السنوية ايام عمل فعلية لا غراض هذا القانون.

٢- على ضوء ما جاء في المادة (٩٩):

يستحق العامل الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية باجر مدة (٣٠) ثلاثين يوماً في السنة.

الأجازة المرضية



الشكل (٢)

على ضوء ما جاء في المادة (٨٠):
اولاً: يستحق العامل اجازة مرضية بأجر تام
يدفع من قبل صاحب العمل لمدة (٣٠)
ثلاثين يوماً عن كل سنة عمل.
الشكل (٢) يوضح منح الاجازة للمريض.

ثانياً: يجوز تراكم الاجازات المرضية التي
يستحقها العامل بموجب البند (اولاً) من
هذه المادة لغاية (١٨٠) مئة وثمانين
يوماً.

الأجازات الفاما

تضمن القانون عدداً من المواد التي تتعلق بالاجازات السنوية وكما يلي:

١- على ضوء ما جاء في المادة (٨٢):

اولاً: يستحق العامل اجازة باجر تام لاسباب شخصية في احدى الحالات الآتية:
أ- زواج العامل (٥) خمسة ايام.
الشكل (٣) يوضح حالة الزواج.
ب- زواج ابن او ابنة العامل (١) يوم واحد.
ج- وفاة الزوج او الزوجة او الاب او الابن
او الابنة او الاخ او الاخت او احد
والدي الزوج او الزوجة (٥) خمسة
ايام.



الشكل (٣)

ثانياً: للعاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها
التمتع بجازة لمدة (١٣٠) مئة وثلاثون
يوماً باجر تام للعدة التي تقضيها وفق
القانون.

ثالثاً: يمنح العامل اجازة حج بدون اجر ولمدة
واحدة طول خدمته وحسب طلبة.
الشكل (٤) يوضح حج بيت الله.



الشكل (٤)



الشكل (٥)

رابعاً: يستحق العامل اجازة باجر تام ل القيام بالواجبات الرسمية او العامة لممارسة حق الانتخاب او للحضور امام المحكمة كشاهد او خبير وفي الحالات الاخرى المنصوص عليها في القانون او في عقد العمل الجماعي.
الشكل (٥) يوضح ممارسة حق الانتخاب.



الشكل (٦)

خامساً: يستحق العامل اجازة باجر تام ل القيام بالواجبات النقابية على ان ينص على ذلك في الاتفاق الجماعي المطبق.

الشكل (٦) يوضح القيام بالواجبات النقابية.

سادساً: لصاحب العمل عند الضرورة منح العامل بناءاً على طلبة اجازة بدون اجر.

٢- على ضوء ما جاء في المادة (٨٩):

للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع باجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تتصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعد عقد العمل موقوفا خلال هذه المدة.

الشكل (٧) يوضح التمتع باجازة امومة.



الشكل (٧)

٣- على ضوء ما جاء في المادة (٩١):

اولاً: يسمح للعاملة المرضع بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة وتعد فترة الارضاع من وقت العمل.

ثانياً: يعفى من العمل، العامل او العاملة من له او من لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية، مدة لا تزيد على (٣) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للاجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل.

الشكل (٨) يوضح طفلة مريضة تحتاج الى رعاية.



الشكل (٨)

التقييم الذاتي / ١-٢

Self-Assessment \ 1-2

س ١: ضع علامة (✓) أمام الاجابة الصحيحة وعلامة (✗) أمام الاجابة الخاطئة؟

- ١- يستحق العامل في الاعمال الخطرة او المرهقة او الضارة اجازة باجر تام لمدة (٣٠) ثلاثة يواماً في الأقل عن كل سنة عمل.
- ٢- يستحق العامل الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية بدون اجر مدة (٣٠) ثلاثة يواماً في السنة.
- ٣- للعاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها التمتع بجازة لمدة (٩٠) تسعون يوماً بأجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون.
- ٤- يمنح العامل اجازة حج بدون اجر ولمرة واحدة طول خدمته وحسب طلبه.
- ٥- لام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة.

الأجوبة النموذجية / ١-٢

Answer key / ١-٢

ج ١ :

✓ - ١

✗ - ٢

✗ - ٣

✓ - ٤

✓ - ٥

ورقة المعلومات / ١-٣- حقوق العامل في التشغيل والتدريب المهني Information Sheet \ 1-3

الأهداف

بعد دراستك ورقة المعلومات يجب أن تكون قادراً على:

- تحديد حقوق العامل في خدمات التشغيل والبحث عن العمل والتدريب المهني واعادة التدريب.

حقوق العامل في التشغيل

تضمن القانون عدد من المواد التي تتعلق بحقوق العامل في التشغيل وكما يلي:

١- على ضوء ما جاء في المادة (١٩):

يتولى قسم التشغيل في الدائرة ما يأتي:

أولاً: تقديم خدمات تشغيل العمال والباحثين عن العمل واصحاب العمل مجاناً وحسب الفرصة المتاحة.

الشكل (١) تقديم خدمات التشغيل.

ثانياً: التعاون مع القطاعات العام والخاص والمخاتط والتعاوني المعنى بتنظيم سوق العمل لتحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية.



الشكل (١)

ثالثاً: مساعدة العمال لايجاد العمل الذي يتاسب ومهاراتهم المهنية وقدراتهم العقلية والبدنية ومساعدة اصحاب العمل لايجاد العمال المناسبين للاعمال التي ستوكل لهم.

رابعاً: تسجيل الباحثين عن العمل وبيان مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم ورغباتهم واجراء مقابلات معهم لتقدير قدراتهم البدنية والمهنية ومساعدتهم للحصول على التوجيه والارشاد المهني او اعادة التدريب.

٢- على ضوء ما جاء في المادة (١٩):

سابعاً: منح الباحث عن العمل وثيقة تسمى (بطاقة التشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي طلبه .

٣- على ضوء ما جاء في المادة (٢٢):

للباحث عن العمل حق رفض العمل الذي رشح له ان كانت هناك اسباب موضوعية تحول دون قبوله العمل اولعدم تناسب العمل مع مهنته ودرجة مهارة وبخلاف ذلك يسقط حقه في التسلسل وله ان يتقدم بطلب جديد ويمنح تسلسل جديد بذلك.

حقوق العامل في التدريب المهني

تضمن القانون عدد من المواد التي تتعلق بحقوق العامل في التشغيل وكما يلي:

١- على ضوء ما جاء في المادة (٢٥):

أولاً: يهدف التدريب المهني إلى ما يأتي:

أ- تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدها بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج إليه من مهارت فنية ذات اختصاص.

الشكل (٢) يوضح تدريب العاطلين عن العمل.



الشكل (٢)

ب- اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارت واعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

الشكل (٣) يوضح اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل.



الشكل (٣)

لاحظ



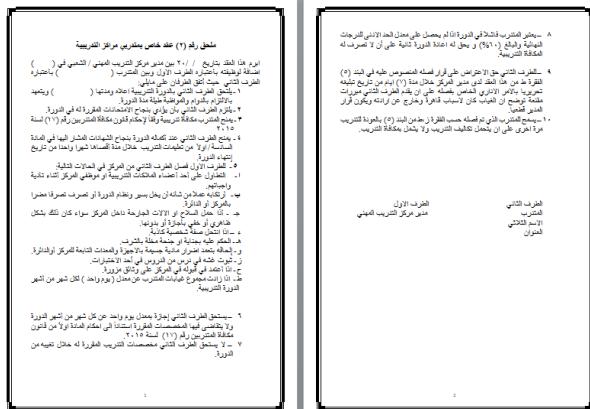
التدريب: هو تعليم المتدرب أصول المهنة أو الحرفة أو زيادة معارفه أو مهارته فيها، أو إعداد العامل للتحويل من مهنة إلى أخرى، وذلك بالوسائل والبرامج العلمية والنظرية الازمة.

ثانياً: تحدد الاتفاقيات الجماعية حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني.

٢- على ضوء ما جاء في المادة (٢٧):

أولاً: تنظم علاقة المتدرب في برامج التدريب بموجب عقد مكتوب يتضمن أهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب، ويشمل ذلك التدريب في موقع العمل، بموجب تعليمات يصدرها الوزير.

الشكل (٤) يوضح العقد.



الشكل (٤)

ثانياً: تكون دائرة التدريب المهني مسؤولة عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال خلال فترة التدريب على اساس الحد الأدنى للأجر، في حالة اصابة المتدرب او وفاته اثناء التدريب او بسببه، وتطبق بحق المتدرب احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

ثالثاً: على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وارتداء المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب.

الشكل (٥) يوضح التقييد بشروط السلامة وارتداء معدات الوقاية الشخصية.



الشكل (٥)

٣- على ضوء ما جاء في المادة (٢٨):

أولاً: للمتدرب أن ينسحب من برنامج التدريب بإرادته المنفردة.

ثانياً: لمركز التدريب إنهاء عقد التدريب في أي وقت بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف أو عدم انضباطه أو عدم احرازه لتقادم ملموس وفقاً لتقارير التقويم الدورية

انتبه

عليك الالتزام بالتدريب والانضباط واحراز التقدم اثناء فترة التدريب.

ثالثاً: ليس لأي من الطرفين في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (أولاً) و (ثانياً) من هذه المادة أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض إلا إذا تضمن العقد نصاً في ذلك.

التقييم الذاتي / ٣-١

س ١: اختر الاجابة التي تدل عليها الصور التالية؟

الاجابة	الصورة
	
	
<ul style="list-style-type: none"> - يهدف التدريب المهني الى تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدها بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارت فنية ذات اختصاص. - يهدف التدريب المهني الى تنظيم علاقة المتدرب في برامج التدريب بموجب عقد مكتوب يتضمن أهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب، ويشمل ذلك التدريب في موقع العمل، بموجب تعليمات يصدرها الوزير. - يتولى قسم التشغيل في دائرة التشغيل تقديم خدمات تشغيل العمال والباحثين عن العمل واصحاب العمل مجاناً وحسب الفرصة المتاحة. 	

الأجوبة النموذجية / ا-٣

ج ١ :

الاجابة	الصورة
<p>يتولى قسم التشغيل في دائرة التشغيل تقديم خدمات تشغيل العمال والباحثين عن العمل واصحاب العمل مجاناً وحسب الفرصة المتاحة.</p>	
<p>- يهدف التدريب المهني الى تنظم علاقة المترب في برامج التدريب بموجب عقد مكتوب يتضمن أهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المترب والجهة التي قامت بالتدريب، ويشمل ذلك التدريب في موقع العمل، بموجب تعليمات يصدرها الوزير.</p>	
<p>- يهدف التدريب المهني الى تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدها بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارت فنية ذات اختصاص.</p>	

مقدمة التعلم / ٢ دفاع عن حقوقه في الضمان الاجتماعي

Learning Outcome / 2

المحتويات (Contents)

- حقوق العامل المضمنون.
- إلتزامات العامل المضمنون.

معايير التقييم (Assessment Criteria)

- حدد حقوق العامل المضمنون في قانون الضمان الاجتماعي.
- حدد المعلومات الخاصة بالالتزامات العامل المضمنون.

طرق التقييم (Assessment Methods)

- إختبار مكتوب (Written test).
- إختبار شفهي (Oral test).

شروط التدريب (Conditions)

الموارد الواجب توفيرها للمتدرب لتنفيذ التدريب كما يلي:

اثاث مكتبي.	حاسوب مع ملحقاته.	بطاقات ملونة.	اقلام.	إقرأص وافلام تدريبية.
خزانة ملفات.	معدات شبكة انترنت.			الموقع التدريبي.
دولاب حديد.	جهاز حاسوب مع ملحقاته.	قرطاسيه.		سبورة.
عارض البيانات	اقلام ماجك.	طابعة.		لوح قلاب/ فلب جارت.

دليل التعلم

Learning guide

الأنشطة	تعليمات تفصيلية
<ul style="list-style-type: none"> ١- إقرأ ورقة المعلومات رقم ١-٢ ، وعنوانها: (حقوق العامل المضمون). 	<p>من الضروري التركيز على حقوق العامل في الأجزاء و حقوق العامل في تقاعده العجز وتعويض الإصابة.</p> <p>استخدم الانترنت للحصول على معلومات اضافية عن حقوق العامل المضمون.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ٢- أجبر على أسئلة التقييم الذاتي ١-٢. 	<p>إقرأ أسئلة التقييم الذاتي بتمعن واجب عليها.</p> <p>أجب على الأسئلة دون الرجوع الى اجوبة ورقة المعلومات.</p> <p>قارن أجوبتك مع الأجوبة النموذجية.</p> <p>أعد مراجعة ورقة المعلومات لتصحيح أخطائك إن وجدت.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ٣- إقرأ ورقة المعلومات رقم ٢-٢ ، وعنوانها: (التزامات العامل المضمون). 	<p>من الضروري التركيز على إستقطاع الضمان، و هوية الضمان و التزوير والاحتلال والتواطئ.</p> <p>استخدم الانترنت للحصول على معلومات اضافية عن إلتزامات العامل المضمون.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ٤- أجبر على أسئلة التقييم الذاتي ٢-٢. 	<p>إقرأ أسئلة التقييم الذاتي بتمعن واجب عليها.</p> <p>أجب على الأسئلة دون الرجوع الى اجوبة ورقة المعلومات.</p> <p>قارن أجوبتك مع الأجوبة النموذجية.</p> <p>أعد مراجعة ورقة المعلومات لتصحيح أخطائك إن وجدت.</p>

الأهداف

بعد دراستك ورقة المعلومات يجب أن تكون قادراً على:

- تحديد حقوق العامل المضمون في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.

العامل المضمون

كل شخص يعمل في مشروع عمل جماعي أو فردي أو في قطاع العمل غير المنظم ويدفع مبلغ إشتراك الضمان الواجب دفعه إلى صندوق تقاعد وضمان العمال لقاء أي من الضمانات أو الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي يقدمها الصندوق للعامل المضمون، كما موضح في الشكل (١) دائرة الضمان الاجتماعي.

وقد تضمن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عدداً من المواد التي تخص الحقوق التي منحها القانون للعامل المضمون للضمان الصحي وكما يلي:



الشكل (١)

المعالجة الصحية

الحصول على المعالجة الصحية: على ضوء ما جاء في المادة الثالثة والأربعين:



الشكل (٢)

للعامل المريض ان يراجع الدوائر الصحية التي تعتمدتها الدائرة بالاستناد الى هوية الضمان والشهادة الطبية الممنوحة له، للحصول على المعالجة اللازمة والادوية التي يحتاجها دون مقابل.

كما موضح في الشكل (٢) عامل يحصل على المعالجة الصحية.

حقوق العامل في الاجازات

تضمن القانون عدداً من المواد التي تتعلق بحقوق العامل المضمون في الاجازات وكما يلي:

١- **الإجازات المرضية:** على ضوء ما جاء في المادة الخامسة والأربعين:



الشكل (٣)

أ- تدفع الدائرة للعامل المضمون (المريض) إلى أن يشفى أو يثبت عجزه تعويضاً (إجازة مرضية) بنسبة ٧٥٪ من متوسط أجر الأشهر الثلاثة الأخيرة السابقة لمرضه أو متوسط الأجر الذي تقاضاه قبل مرضه إن كانت مدة عمله أقل من ذلك على أن لا تقل هذه النسبة عن الحد الأدنى للأجر في مهنة العامل وتتوفر للعامل في نفس الوقت ، جميع اسباب ووسائل الرعاية الصحية والعلاج. كما موضح في الشكل (٣) العامل المريض

ب- يقصد بالرعاية الصحية والعلاج: المعاينة السريرية في العيادة او المنزل عند الاقتضاء، وتقديم العلاج والعرض على الاختصاصيين، والإقامة في المستشفى او المصح، والعمليات الجراحية والتصوير الشعاعي، والتحاليل المختبرية، وتوفير الخدمات التاهيلية في حالة حصول عجز ، وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية، وكل ما تستدعي حالة المريض.

٢- إجازة الوضع (الولادة) على ضوء ما جاء في المادة الثامنة والاربعين:



الشكل (٤)

أ- على المرأة الحامل، المشمولة باحكام هذا القانون ان تعرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدتها الدائرة عند ظهور الحمل لديها وعليها التقيد بعد الوضع بالتعليمات الطبية التي تعطى لها.

ب- تحدد الجهة الطبية المشار اليها على ضوء مراقبتها الدورية لوضعية الحامل الموعد المقدر للوضع وتبلغ ذلك لصاحبة العلاقة والجهة التي تستخدمها وعلى هذه الجهة ان تجيز المرأة الحامل بالانفصال عن العمل لقضاء إجازة حملها ووضعها قبل شهر واحد على الأقل من الموعد المقدر للوضع طبقاً لأحكام المادة (٨٠) من قانون العمل.

ج- تعتبر المرأة الحامل، مجازة إجازة مضمونة من تاريخ إنفصالها عن العمل، وتستمر إجازتها بعد تاريخ الوضع لمدة ستة أسابيع على الأقل.

د- يجوز للمرجع الطبي الذي تعتمد他的 الدائرة، أن يقرر تمديد الإجازة المشار إليها في الفقرتين(ب-ج) من هذه المادة في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل، أو ظهور مضاعفات أو أمراض قبل الوضع أو بعده على أن لا تتجاوز فترة الإجازة الأصلية والمدد الإضافية، تسعة أشهر اعتباراً من تاريخ الإنفصال.
كما يوضح الشكل (٤) امرأة حامل.

حقوق العامل في تقاعده العجز وتعويض الاصابة

تضمن القانون عدداً من المواد التي تتعلق بحقوق العامل المضمون في تقاعده العجز وتعويض الاصابة كما موضح ادناه في الشكلين (٥) و(٦) والتي توضح الاصابة:



الشكل (٦)



الشكل (٥)

احذر



كن حذراً أثناء العمل وتجنب الاصابات.

١- على ضوء ما جاء في المادة السادسة والخمسون (أ):

إذا انتهت اصابة العامل، الى العجز الكامل، أو أدت الى وفاته، يخصص له أو لخلفه وحسب الحالة راتباً تقاعدياً على ضوء الاصابة، وعلى أساس %٨٠ من متوسط الاجر في سنة عمله الاخيرة، أو خلال مدة عمله إن كانت أقل من سنة، وفي جميع الحالات لايجوز أن يقل راتب تقاعده الإصابة، عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب، ولا عن الحد الأدنى للاجر المقرر في مهنته.

٢- على ضوء ما جاء في المادة السادسة والخمسون (ب):

إذا خلفت إصابة العامل عجزاً نسبته ٣٥% من العجز الكامل فأكثر، يخصص له راتب تقاعده إصابة جزئي على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروبة براتب تقاعده الإصابة الكامل.

٣- على ضوء ما جاء في المادة السادسة والخمسون (ج):

إذا خلفت الإصابة في العمل عجزاً نسبته أقل من ٣٥% من العجز الكامل يمنح مكافأة تعويضية دفعه واحدة، على أساس الرصيد الناجم عن نسبة عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ إجمالي يساوي راتب تقاعده الإصابة الكامل عن اربع سنوات.

حقوق العامل في تقاعده الخدمة

تضمن القانون عدد من المواد التي تتعلق بحقوق العامل المضمون في تقاعده الخدمة وعلى ضوء ما جاء في المادة الخامسة والستون:

يستحق العامل المضمون عند إنتهاء خدمته، راتبًا تقاعدياً، في إحدى الحالات الآتية:-

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

ب- إذا كانت للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الأقل، او كانت للمرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل.

ج- إذا توفى أثناء سريان خدمته المضمونة، وكان تسجيلاً ثابتاً في الدائرة ومدفوعاً عنه الإشتراك أو مستحقاً عليه قبل الوفاة، دون النظر إلى مدة خدمته أو كمية المبالغ المدفوعة عنه.

حقوق العامل في مكافأة نهاية الخدمة

تضمن القانون عدداً من المواد التي تتعلق بحقوق العامل المضمون في مكافأة نهاية الخدمة وكما يلي:

١- على ضوء ما جاء في المادة الثامنة والسبعين:

إذا إنتهت خدمة العامل المضمونة، ولم يمنح راتباً تقاعدياً بسبب عدم توفر شروط الإستحقاق لديه، أو بسبب إستحقاقه راتباً تقاعدياً كاملاً من غير الدائرة يمنح تعويضاً نقدياً إجماليًا دفعة واحدة يمثل مكافأة نهاية الخدمة، ويحسب على أساس متوسط أجره الشهري مضروباً بعدد أشهر خدمته ومقسوماً على إثنى عشر، الشكل (٨) يوضح المكافأة.



الشكل (٨)

الخدمات التي تقدمها الدائرة

على ضوء ما جاء في المادة الثامنة والثلاثون (أ):
تقديم الدائرة الخدمات المتوجبة عليها، وتؤدي مختلف الإستحقاقات المنصوص عليها في
هذا القانون، للعامل المضمون المستحق الموجود داخل العراق.

إستحقاق العامل المحتجز

على ضوء ما جاء في المادة الثامنة والثلاثون (ج):
إذا إحتجزت حرية العامل المضمون لأي سبب قانوني، تتولى الدائرة إيصال إستحقاقاته
إليه أو لعياله حسب تعليمات المدير العام.

س ١: املاء الفراغات التالية؟

- ١- كل شخص يعمل في مشروع عمل جماعي أو فردي أو في قطاع العمل غير المنظم ويدفع مبلغ إشتراك الضمان.
- ٢- تدفع الدائرة للعامل المضمون المريض الى أن يشفى أو يثبت عجزه تعويضاً (إجازة مرضية) بنسبة من متوسط أجر الأشهر الثلاثة الأخيرة السابقة لمرضه.
- ٣- تعتبر المرأة الحامل، مجازة إجازة مضمونة من تاريخ عن العمل.
- ٤- إذا انتهت الإصابة بالعامل، إلى العجز الكامل، أو أدت إلى وفاته. يخصص له، أو لخلفه حسب الحال راتب تقاعدي على أساس في سنة عمله الأخيرة.
- ٥- إذا خلفت الإصابة في العامل عجزاً نسبته ٣٥% من العجز الكامل فأكثر، يخصص له راتب تقاعدي على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروبة الإصابة الكامل.

س ٢: ما هي الحالات التي يستحق بها العامل المضمون عند إنتهاء خدمته، راتباً تقاعدياً؟

ج ١ :

١- العامل المضمون: كل شخص يعمل في مشروع عمل جماعي أو فردي أو في قطاع العمل غير المنظم ويدفع مبلغ إشتراك الضمان.

٢- تدفع الدائرة للعامل المضمون (المريض) إلى أن يشفى أو يثبت عجزه تعويضاً (إجازة مرضية) بنسبة ٧٥% من متوسط أجر الأشهر الثلاثة الأخيرة السابقة لمرضه.

٣- تعتبر المرأة الحامل، مجازة إجازة مضمونة من تاريخ إنفاسها عن العمل.

٤- إذا انتهت الإصابة بالعامل، إلى العجز الكامل، أو أدت إلى وفاته. يخصص له، أو لخلفه حسب الحال راتب تقاعد إصابة، على أساس %٨٠ من متوسط الاجر في سنة عمله الأخيرة.

٥- إذا خلفت الإصابة في العامل عجزاً نسبته ٣٥% من العجز الكامل فأكثر، يخصص له راتب تقاعد إصابة جزئي على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروبة براتب تقاعد الإصابة الكامل.

ج ٢: يستحق العامل المضمون عند إنتهاء خدمته، راتباً تقاعدياً، في إحدى الحالات الآتية:

١- إذا أكمل الرجل السنتين من العمر، أو إذا أكملت المرأة الخامسة والخمسين من العمر، وكانت لأي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل.

٢- إذا كانت للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الأقل، أو كانت للمرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل.

٣- إذا توفى أثناء سريان خدمته المضمونة، وكان تسجيلاً ثابتاً في الدائرة ومدفوعاً عنه الإشتراك أو مستحقاً عليه قبل الوفاة، دون النظر إلى مدة خدمته أو كمية المبالغ المدفوعة عنه.

تضمن القانون عدداً من المواد التي تتعلق بالتزام العامل المضمون وكما يلي:

استقطاع الضمان

على ضوء ما جاء في المادة السابعة والعشرون (أ):

تستقطع من العامل المضمون، نسبة ٥٪ من أجره لقاء اشتراكة في الدائرة وتدخل هذه النسبة بكاملها في حساب فرع ضمان التقاعد ويفعى العامل من دفع اي اشتراك عن فروع الضمان الاخرى.

هوية الضمان

على ضوء ما جاء في المادة الاربعون:

أ- على كل عامل مشمول بمحاكم هذا القانون ان يعمل على الحصول على هوية الضمان عن طريق الجهة التي يعمل لديها، فإذا امتنعت أو تأخرت عن طريق نقايتها إن وجدت أو عن طريق الاتحاد فإذا تعذر عليه ذلك وبالاتصال المباشر بمركز الدائرة.

ب- على كل عامل بعد ان يتتأكد من تسجيله في الضمان ويحصل على هوية الضمان أن يحافظ على هويته وان يحيط الدائرة علمًا بكل ما يطرأ على عمله من تغيير وفقاً للتعليمات التي تصدرها الدائرة.

ج- اذا لم يبادر العامل للحصول على هوية الضمان أو حصل عليها ولم يحيط الدائرة بالمتغيرات التي طرأت على ظروف عمله فليس له أن يطالب في إحدى هاتين الحالتين بأي حق مالم تستكمل بشأنه جميع الإجراءات القانونية وتسد عنده الإشتراكات عن الفترة السابقة لطلبه وتستثنى من ذلك حالات الاصابة والوفاة.

انتبه

يجب عليك الحصول على هوية الضمان لكي تضمن حقوقك.

رعاية العمال المرضى ومعالجتهم

على ضوء ما جاء في المادة السادسة والاربعون:

تكون رعاية العمال والمرضى ومعالجتهم طبقاً للنظام الصحي في الدائرة، وفي المكان وبالأساليب التي يحددها الأطباء المعتمدون من قبلها.

وعلى العامل المريض أن يتبع اثناء مرضه تعليمات الدائرة والجهة الطبية المشرفة على معالجتها، ولا تلتزم الدائرة باداء اية خدمة او تعويض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيذ التعليمات إلا اذا تراجع وامتنل لها.

علماؤ مجلس ادارة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وافق على تفعيل المواد الخاصة بالنفقات العلاجية وفق ضوابط وتعليمات تفعيل التامين الصحي للعامل المضمون.

التزوير والانتحال والتواطئ

تضمن القانون عدداً من المواد التي تتعلق بالتزوير والانتحال والتواطئ وكما يلي:

١- على ضوء ما جاء في المادة الثالثة والتسعون:

فضلاً عن العقوبات التي تفرضها القوانين الأخرى يطرد من الأسرة النقابية ويحرم من جميع حقوقه المقررة في هذا القانون العامل الذي يثبت بحكم قضائي مبرم أنه قدم للدائرة عن عدم شهادات أو بياتات أو معلومات مزورة أو تتضمن وقائع كاذبة لغرض حصوله على مطلب لا يستحقه أو على طلب فوق ما يستحق أو بقصد تضليل الدائرة عن حقوق مستحقة لغيره بأي وجه من الوجوه، وينشر الحكم الصادر بحق العامل وفقاً لأحكام هذه المادة في الصحف المحلية وفي المجالات العمالية وفي الوزارة والدائرة ومكاتب الاتحاد والنقيابات لمدة عشرة أيام على الأقل.

٢- على ضوء ما جاء في المادة الخامسة والتسعون:

كل من اتحل صفة عامل مضمون بقصد الحصول من الدائرة على أي من حقوق العامل الذي اتحل صفتة يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر.

٣- على ضوء ما جاء في المادة السادسة والتسعون:

أ- يعاقب صاحب العمل الذي لا يشترك عن عماله المشمولين بأحكام هذا القانون، أو الذي يشترك عن عدد أقل من عدد عماله المشمولين فعلاً، بالحبس مدة شهر على الأقل، وبغرامة تعادل خمسة أضعاف مبالغ الإشتراكات التي تستحق عليه عن المدة التي أغفل فيها الإشتراك.

ب- وإذا تبين أن صاحب العمل، كان متواطئاً في ذلك مع عماله، أو مع بعضهم عوقب العمال الذين يثبت عليهم التواطؤ، بعقوبة الحرمان من حقوق الضمان عن الفقرة التي تواطئوا بالسکوت عنها مع صاحب عملهم، فضلاً عن عقوبة التشهير الواردة في المادة الثالثة والتسعون من القانون.

احذر



لا تقدم اي بيانات خاطئة.

س ١: ضع علامة (✓) أمام الإجابة الصحيحة وعلامة (✗) أمام الإجابة الخاطئة؟

- ١- يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة كل من انتحل صفة عامل مضمون بقصد الحصول من الدائرة على أي من حقوق العامل الذي إنتحل صفقته.
- ٢- لا يعاقب العمال الذين يثبت عليهم التواطئ باي عقوبة عن الفقرة التي توافق بالسكت عنها مع صاحب عملهم
- ٣- تستقطع من العامل المضمون نسبة ٥٪ من أجره لقاء اشتراكة في الدائرة.
- ٤- على العامل المريض ان يتبع اثناء مرضه تعليمات الدائرة والجهة الطبية المشرفة على معالجته.

الأجوبة النموذجية / جـ- جـ

Answer key / 2-2

- جـ ١ : ✓ - ١
- ✓ - ٢
- ✗ - ٣
- ✓ - ٤

