



بتمويل من الاتحاد الأوروبي

منظمة
العمل
الدولية



دراسة تقييم تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية

في جمهورية العراق



تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. أن محتويات هذا الدليل هي
المسؤولية الوحيدة لمنظمة العمل الدولية ولا تعكس بالضرورة آراء الإتحاد الأوروبي.



يوكل الى تفتيش العمل ثلاثة وظائف رئيسية^١ قد يتفرع عنها وظائف ثانوية عديدة ، وهذه الوظائف هي :

- ١- تأمين تنفيذ الاحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال اثناء قيامهم بها العمل.
- ٢- توعية تثقيف العمال واصحاب العمل وتقديم النصح والارشاد لهم ، بشأن وسائل الالتزام بالاحكام القانونية.
- ٣- تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص او التعسف التي لا تغطيها الاحكام القانونية.

ويعتبر جهاز تفتيش العمل هو الاداة الرئيسية للتحقق من تنفيذ الاحكام القانونية وحماية العمال، وبالتالي فان وجود جهاز تفتيش كفؤ وفعال في اي دولة ينعكس ايجابا على سوق العمل؛ فهو يوفر الحماية للعمال، كما ان وجود نظام قوي وشفاف وعادل يشجع الاستثمار لانه يضمن الاستدامة والثبات وهذا ما يبحث عنه اصحاب العمل.

وتأتي اهمية دراسات تقييم تفتيش العمل لتشخيص الازعاج الخاصة بامور العمل والصحة والسلامة المهنية على ارض الواقع من النواحي التشريعية، والهيكلية والادارية، والعمليات الفنية والاجراءات، وانتهاء بالكوادر والامكانيات المتاحة والوسائل والادوات المستعملة والبيئة التحتية، وذلك بشكل شامل وحيادي يساعد برسم صورة واضحة لهذا النظام ويوجه الى نقاط الضعف او التحديات الموجودة، وإلى نقاط القوة او الفرص المتاحة، مما يساعد هذا متخذي القرار بمعالجة وتصويب بعض اماكن الخلل ان وجدت وتعظيم مواطن القوة، وبالتالي فتعتبر هذه الدراسات الخطوة الاولى لتطوير نظام تفتيش العمل بشكل علمي وعملي بافضل السبل وبما يحقق تقدم ملموس نتيجة لملاسته لارض الواقع.

من هنا جاءت هذه الدراسة بناء على طلب من منظمة العمل الدولية ، مشروع "تعزيز حوكمة العمل والتفتيش وظروف العمل استجابة لكوفيد ١٩- في العراق" لتقييم جهاز تفتيش العمل بشقيه (تفتيش العمل وتفتيش الصحة والسلامة المهنية بجمهورية العراق وبما يشمل اقليم كردستان والذي قد تختلف احيانا التشريعات السارية به عن تشريعات بقية المحافظات).

وقد تم لاغراض هذه الدراسة بداية الاطلاع على التشريعات السارية والمتعلقة بمجال هذه الدراسة، وتضمينها كليا او جزئيا في هذه الدراسة كان حوالي (١٥٠) وثيقة تشريعية (دستور، قانون، نظام، تعليمات، قرار..)، وبرغم الحاجة الى اجراء بعض التعديلات او التغييرات المحدودة على هذه التشريعات والتي تم ادراجها في التوصيات الا انها ما زالت قاعدة جيدة في مجالنا هنا. ومما يجدر ذكره ان الحاجة الى تطبيق وتنفيذ هذه التشريعات هو ما يحتاج الى الجهد الاكبر، والعمل الدؤوب من اجل الوصول الى تحقيق الاهداف المتوخاة من هذه التشريعات.

لم تخلو عملية اجراء هذه الدراسة من التحديات والصعوبات وخصوصا في مجال جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالنشاطات المتعلقة بتفتيش العمل على مستوى الجمهورية، حيث صادف فريق العمل صعوبة الحصول على التقارير اللازمة او تعبئة بعض الاستبيانات التي تم تصميمها لهذا الغرض، او اجراء اللقاءات مع بعض الفنيين في مواقع مختلفة، وقد يتضح ذلك احيانا بوجود نقص على سبيل المثال بكوادر جهاز التفتيش وتوزيعهم بالنسبة للجنس او سنوات الخبرة وبعض الامور الاخرى.

وقد ساهمت التغذية الراجعة من اطراف الانتاج الثلاثة، بالاضافة الى خبراء التفتيش في منظمة العمل الدولية ساهمت، بتحسين مخرجات الدراسة وزيادة اهميتها، لذا نامل ان تلاقي التوصيات الخاصة بهذه الدراسة وما يتبعها من خطة عمل مقترحة الدعم من الجهات ذات العلاقة لتبنيها وتنفيذها في سبيل تحسين وتقوية منظومة تفتيش العمل في العراق.

ختاما اتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل الاطراف التي تعاونت معنا في اتمام هذه الدراسة وعلى راسها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدوائرها وكوادرها جميعا، بالاضافة الى نقابات العمل ومنظمات اصحاب العمل، وكذلك بقية الوزارات والدوائر الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني.

ولا ننسى بالطبع مشروع منظمة العمل الدولية "تعزيز حوكمة العمل والتفتيش وظروف العمل استجابة لكوفيد ١٩- في العراق" الذي قدم الدعم المادي والفني وسهل عملية التواصل والتنسيق مع جمع الجهات، وبالطبع كل من الاستشاريين المحليين في العراق الدكتور محمد عباس عبد المجيد، وفي اقليم كردستان الاستاذ عبدالقادر احمد محمد امين والذين قاما بجهد كبير في التواصل وجمع البيانات.

جدول المحتويات



١١	طريقة إعداد الدراسة
١٢	١- البحث المكتبي :
١٢	٢- الاستبيانات :
١٢	٣- المقابلات المعمقة :
١٢	٤- تحليل البيانات:
١٢	٥- إعداد نسخة أولية من الدراسة:
١٣	٦- التغذية الراجعة وورشة العمل الثلاثية:
١٣	٧- إعداد النسخة النهائية باللغة العربية:
١٣	٨- إعداد النسخة النهائية باللغة الانجليزية:
١٣	٩- إعداد خطة العمل:
١٣	١٠- إعداد سياسة تفتيش العمل :
١٤	١. السياق القطري
١٥	١.١ الخصائص الجغرافية والمناخية
١٧	٢.١ السكان والقوى العاملة
٢٠	٣.١ البطالة
٢٤	٤.١ الإحصاء الصناعي
٢٨	٥.١ الإحصاءات النفطية
٢٩	٦.١ الإحصاءات الإجتماعية
٣٠	٧.١ مؤشرات احصائية اخرى
٣٤	٢. تشريعات جمهورية العراق المحلية المتعلقة بالعمل
٣٥	١.٢ دستور جمهورية العراق
٣٥	١.١.٢ الحقوق المدنية والسياسية
٣٥	٢.١.٢ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
٣٦	٣.١.٢ الحريات
٣٧	٢.٢ قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦ (باستثناء كردستان)
٣٨	٣.٢ قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاقليم كردستان - العراق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٧
٣٩	٤.٢ قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ (باستثناء كردستان)
٣٩	١.٤.٢ الاهداف والنطاق
٣٩	٢.٤.٢ المبادئ الاساسية
٤٠	٣.٤.٢ احكام ومواضيع اخرى جاءت بقانون العمل
٤٢	٤.٤.٢ الصحة والسلامة المهنية
٤٢	١.٤.٤.٢ الفرع الاول / الصحة والسلامة المهنية
٤٢	١.١.٤.٤.٢ الاهداف العامة
٤٢	٢.١.٤.٤.٢ مسؤولية ومهام المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية
٤٣	٣.١.٤.٤.٢ مسؤوليات صاحب العمل
٤٤	٤.١.٤.٤.٢ مسؤوليات العمال :
٤٥	٥.١.٤.٤.٢ مسؤوليات الوزارة والمفتشين :
٤٥	٥.٤.٢ الفرع الثاني / تفتيش العمل
٤٥	١.٥.٤.٢ نطاق التغطية :
٤٥	٢.٥.٤.٢ مهام قسم التفتيش
٤٦	٣.٥.٤.٢ لجان التفتيش:
٤٦	٤.٥.٤.٢ صلاحيات وواجبات لجان التفتيش
٤٧	٥.٥.٤.٢ التزامات لجنة التفتيش
٤٧	٦.٥.٤.٢ تقارير التفتيش
٤٧	٧.٥.٤.٢ احكام عامة

٥٨	٥.٢ قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ / اقليم كردستان
٥٨	١.٥.٢ المبادئ الأساسية والشمول
٥٩	٢.٥.٢ احكام وبنود قانون العمل
٥٠	٣.٥.٢ احتياطات العمل
٥٠	١.٣.٥.٢ مسؤوليات صاحب العمل
٥١	٢.٣.٥.٢ مسؤوليات الدولة
٥١	٣.٣.٥.٢ مسؤوليات العامل
٥١	٤.٥.٢ تفتيش العمل
٥١	١.٤.٥.٢ النطاق والاختصاص
٥١	٣.٣.٥.٢ تقارير التفتيش وتطوير الاداء
٥٣	٤.٤.٥.٢ اشتراطات تعيين المفتشين
٥٣	٥.٤.٥.٢ اجراءات لجنة التفتيش
٥٣	٦.٤.٥.٢ احكام اخرى
٥٣	٥.٥.٢ تعليمات مواضيع التقرير السنوي لعمال تفتيش العمل عدد (٢٠) لسنة ١٩٨٧ / اقليم كردستان
٥٥	٦.٥.٢ تعليمات اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة رقم (١١) لسنة ٢٠١٧
٥٥	٦.٥.٢ تعليمات رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق ، وتعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠١٥ ممارسة الاجانب العمل في اقليم كردستان- العراق.
٥٥	٦.٢ قرار تحويل مديرية الصحة المهنية الى مركز وطني للصحة والسلامة المهنية قرار رقم (٥٥٢) تاريخ ١٩٨١/٥/٢
٥٦	١.٦.٢ تعليمات رقم (١٢) لسنة ٢٠١٧ تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية
٥٦	١.١.٦.٢ ادارة المركز
٥٦	٢.١.٦.٢ اقسام المركز
٥٧	٧.٢ تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها
٥٧	١.٧.٢ لجنة منح تخاويل الفحص الفني ومهامها :
٥٧	٢.٧.٢ التزامات صاحب العمل
٥٧	١.٢.٧.٢ التزامات صاحب العمل لضمان سلامة الآلات والمعدات في المشاريع
٥٧	٢.٢.٧.٢ التزامات صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية في المشاريع
٥٩	٣.٧.٢ التزامات طبيب المشروع
٥٩	٤.٧.٢ مسؤولي ولجان السلامة المهنية في المشروع
٦١	٨.٢ تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها / اقليم كردستان
٦١	١.٨.٢ النطاق ومهام قسم ولجنة التفتيش
٦١	٢.٨.٢ تنظيم السلامة والصحة المهنية على مستوى المشروع بمستوياته المختلفة
٦٦	٩.٢ تعليمات تحديد الاعمال الخطرة والمرهقة او الضارة بالصحة والحد الاقصى لساعات العمل اليومية رقم (١) لسنة ٢٠١٩
٦٧	١٠.٢ تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم (١٤) لسنة ١٩٨٨ / كردستان
٦٩	١١.٢ تعليمات رقم (١٩) لسنة ١٩٨٧ الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها
٦٩	١٢.٢ تعليمات التحقيق في اصابة العمل رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٠
٧٠	١٣.٢ قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ وتعديله رقم (١٥٥) لسنة ١٩٧١ مع الاشارة للتعديلات الواردة بخصوص اقليم كردستان
٧٠	١.١٣.٢ التعاريف والهدف والشمول
٧١	٢.١٣.٢ الاشتراكات وكيفية ادائها
٧٢	٣.١٣.٢ التفتيش
٧٢	٤.١٣.٢ فرع الضمان الصحي
٧٢	١.٤.١٣.٢ الاجازة المرضية
٧٣	٢.٤.١٣.٢ المرأة الحامل
٧٤	٣.٤.١٣.٢ مستحقات العجز
٧٤	٥.١٣.٢ فرع اصابات العمل
٧٤	١.٥.١٣.٢ مسؤولية صاحب العمل
٧٤	٢.٥.١٣.٢ التزامات المؤسسة

- ١٣.٢ ٦. فرع ضمان التقاعد ----- ٧٦
- ١٣.٢ ٧. فرع ضمان الخدمات ----- ٧٧
- ١٣.٢ ٨. العقوبات ----- ٧٧
- ١٤.٢ ١٤. قوانين وتشريعات أخرى ----- ٧٨
- ١٤.٢ ١. قانون اللجنة الوطنية للصحة والسلامة المهنية رقم (٦) لسنة ١٩٨٨ ----- ٧٨
- ١٤.٢ ٢. قانون مكافحة الإتجار بالبشر رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٢ في العراق واقليم كردستان. ----- ٧٩
- ١٤.٢ ٣. قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ وتعديلاته ----- ٨١
- ١٤.٢ ١. الأهداف العامة ----- ٨١
- ١٤.٢ ٢. الرقابة الصحية ----- ٨٢
- ١٤.٢ ٤. تعليمات رقم (٢) لسنة ١٩٨٤ تعليمات اعتبار عدد من المواد الكيميائية مواد مسرطنة للجنس البشري ----- ٨٣
- ١٤.٢ ١. تعليمات رقم (٤) لسنة ١٩٨٩ عن السلامة في تخزين وتداول المواد الكيميائية ----- ٨٤
- ١٤.٢ ٢. تعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٩٣ تعليمات مخاطر البنزين العطري ----- ٨٤
- ١٤.٢ ٣. تعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٢ تعليمات بشأن اصناف المحلات العامة الخاضعة للاجازة الصحية. ----- ٨٤
- ١٤.٢ ٤. تعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٨٦ تعليمات كيفية التعامل مع زيت الاسكرال ----- ٨٥
- ١٤.٢ ٥. تعليمات رقم (٧) لسنة ١٩٩٣ تعليمات الاضاءة في بيئة العمل ----- ٨٥
- ١٤.٢ ٦. تعليمات رقم (٢) لسنة ١٩٩٠ تعليمات تصنيع وتداول المبيدات الحشرية ----- ٨٥
- ١٤.٢ ٧. تعليمات رقم (٤) لسنة ١٩٩٣ تعليمات صحية مهنية لحماية العاملين من الاهتزازات ----- ٨٥
- ١٤.٢ ٨. قانون السيطرة على الضوضاء رقم (٤١) لسنة ٢٠١٥ ----- ٨٥
- ١٤.٢ ٩. التعاريف و الأهداف و السريان ----- ٨٦
- ١٤.٢ ٥. قانون الدفاع المدني رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٣ ----- ٨٧
- ١٤.٢ ٦. قانون الدفاع المدني رقم (٦٤) لسنة ١٩٧٨ / اقليم كردستان ----- ٩٠
- ١٥.٢ ١٥. قانون الوقاية من الاشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠ ----- ٩١
- ١٥.٢ ١. تعليمات محددات جرعة التعرض للاشعاعات المؤينة رقم (١) لسنة ٢٠١٠ ----- ٩٣
- ١٥.٢ ٢. تعليمات الوقاية من الاشعة غير المؤينة الصادرة من منظومات الهاتف المحمول رقم (١) لسنة ٢٠١٠ ----- ٩٣
- ١٦.٢ ١٦. قانون حماية وتحسين البيئة رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٩ ----- ٩٣
- ١٦.٢ ١. تعليمات محددات الانبعاث الوطنية للأنشطة والاعمال رقم (٣) لسنة ٢٠١٢ ----- ٩٣
- ١٦.٢ ٢. تعليمات السلامة في استعمال الحريز الصخري (الاستبوس) رقم (١) لسنة ٢٠٠٢ ----- ٩٤
- ١٦.٢ ٣. تعليمات المحددات البيئية لانشاء المشاريع ومراقبة سلامة تنفيذها رقم (٣) لسنة ٢٠١١ ----- ٩٤
- ١٧.٢ ١٧. قانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠٨ قانون حماية و تحسين البيئة في اقليم كردستان - العراق ----- ٩٤
- ١٨.٢ ١٨. تعليمات حماية نوعية الهواء المحيط من ملوثات الهواء الشائعة و الخطرة رقم (٢) لسنة ٢٠١١ - اقليم كردستان ----- ٩٥
- ١٨.٢ ١. تعليمات الحد من الضوضاء في اقليم كردستان العراق رقم (١) لسنة ٢٠١١ ----- ٩٥
- ١٩.٢ ١٩. قانون تنظيم الخدمات الصناعية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٠ ----- ٩٦
- ٢٠.٢ ٢٠. قانون المحافظات غير المنتظمة في اقليم رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ العراق، وقانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩ قانون المحافظات لاقليم كردستان-العراق ----- ٩٧
- ٢١.٢ ٢١. قانون مكافحة التدخين رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢ في العراق، وقانون مكافحة التدخين رقم (٣٨) لسنة ٢٠٠٧ في اقليم كردستان-العراق. ----- ٩٧
- ٢٢.٢ ٢٢. قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ العراق، وقانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠١١ قانون حقوق وامتيازات المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة في اقليم كردستان - العراق. ----- ٩٨
- ٢٣.٢ ٢٣. قانون الاستثمار رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٦ وتعديلاته بقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٠ وقانون رقم ٥٠ لسنة ٢٠١٥ العراق، وقانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦ قانون الاستثمار في اقليم كردستان-العراق. ----- ٩٨
- ٢٤.٢ ٢٤. نظام رقم (٢) لسنة ٢٠٠٩ نظام الاستثمار ----- ٩٩
- ٢٥.٢ ٢٥. وثائق العطاء القياسية للمناقصات التنافسية العامة لعقود تنفيذ الأشغال العامة ----- ٩٩
- ٢٦.٢ ٢٦. قوانين تصديق اتفاقيات ----- ١٠٠
- ٢٧.٢ ٢٧. قوانين تنظم عمل الشركاء الاجتماعيين ----- ١٠١
- ٢٧.٢ ١. قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧ ----- ١٠١
- ٢٧.٢ ٢. قانون اتحاد الصناعات العراقي رقم (٣٤) لسنة ٢٠٠٢ ----- ١٠٢
- ٢٧.٢ ٣. قانون اتحاد غرف التجارة والصناعة في اقليم كردستان العراق رقم (١٤) لسنة ١٩٩٣ ----- ١٠٣

١٠٥	٣. تشريعات عربية ودولية
١٠٦	١.٣ العراق ومنظمة العمل العربية
١٠٧	٢.٣ العراق ومنظمة العمل الدولية
١١١	٤. قوانين عراقية تتعلق بالموظفين (مفتشو العمل)
١١٢	١.٤ قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته
١١٥	٢.٤ قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١
١١٧	٣.٤ قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩
١١٨	٤.٤ تعليمات رقم (٩) لسنة ٢٠٠٠ تعليمات تحديد المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما
١١٨	١.٤.٤ تعليمات رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠ تعليمات الاجازات المرضية الخاصة بالمرض الذي يستوجب علاجه مدة طويلة او الامراض المستعصية او الخبيثة
١٢٠	٥. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
١٢٢	١.٥ الهيكل التنظيمي للوزارة
١٢٣	٢.٥ مجلس العمل والشؤون الاجتماعية
١٢٣	٣.٥ دائرة العمل والتدريب المهني
١٢٦	٤.٥ دائرة التشغيل والقروض في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
١٢٦	٥.٥ تفتيش العمل
١٣٤	١.٥.٥ الية عمل اللجان ومخططات سير العمل
١٣٥	١.١.٥.٥ الشمول الجديد للمشاريع
١٣٦	٢.١.٥.٥ اعداد تقارير تفتيشية لشمول مدبرات المنازل بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي
١٣٧	٣.١.٥.٥ الية اللجان التفتيشية (انذار)
١٣٨	٤.١.٥.٥ الية اللجان التفتيشية (انذار) تبليغ الشمول الجديد بالضمان الاجتماعي
١٣٩	٥.١.٥.٥ الية تقرير (متابعة للمشاريع المضمونة)
١٤٠	٦.١.٥.٥ الية عمل (طلب الحضور)
١٤١	٧.١.٥.٥ الية عمل شكوى من قبل عامل
١٤٢	٨.١.٥.٥ الية احالة المحكمة
١٥٠	٦.٥ الاقسام الاخرى في الدائرة ذات العلاقة بقسم التفتيش فهي:
١٥١	٧.٥ المحافظات غير المنتظمة في اقليم
١٥٢	اقليم كردستان
١٦٤	٩.٥ المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية
١٦٦	١.٩.٥ المهام الرئيسية ومهام الاقسام في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية
١٨١	١٠.٥ دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال
١٨٥	٦. الشركاء الاجتماعيون
١٨٦	١.٦ اتحاد الصناعات العراقية
١٨٨	٢.٦ الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق:
١٨٨	٣.٦ الاتحاد العام لنقابات عمال العراق
١٨٩	٤.٦ اتحاد نقابات عمال كردستان
١٩٢	٥.٦ غرفة تجارة وصناعة اربيل / اتحاد غرف التجارة والصناعة لاقليم كردستان
١٩٣	٧. الوزارات المساندة الاخرى
١٩٤	١.٧ وزارة الصحة
١٩٥	٢.٧ وزارة الصناعة والمعادن
١٩٩	٣.٧ وزارة التخطيط
٢٠٠	١.٣.٧ التقرير الطوعي الوطني للمتحقق من اهداف التنمية المستدامة
٢٠٠	٢.٣.٧ الضوابط التنظيمية وسياسة الجودة الوطنية
٢٠٢	٤.٧ وزارة الثقافة والسياحة والاثار
٢٠٤	٥.٧ وزارة التجارة
٢٠٥	٦.٧ المديرية العامة للدفاع المدني بمحافظة اربيل باقليم كردستان
٢٠٧	٨. منظمات مجتمع المدني

٢٠٨	١.٨ الجمعية العراقية للصحة والسلامة المهنية
٢١١	٢.٨ الجمعية العراقية لنظم ادارة الجودة
٢١١	٣.٨ اتحاد المقاولين العراقيين
٢١٣	٩. الملخص
٢١٤	١.٩ الاستنتاجات
٢١٥	٢.٩ التوصيات
٢٢٠	١٠. الملاحق
٢٤٤	١١. المراجع والمصادر

الجداول



١٣	جدول رقم ٠.١ يبين عدد الجهات التي تمت زيارتها وعدد الاشخاص وعدد الاستثمارات المعبأة
١٥	جدول رقم ١.١ يبين مساحة المحافظات وعدد الأفضية والنواحي التابعة لها حسب التحديث في نهاية تموز سنة ٢٠١٩
١٦	جدول رقم ٢.١ يبين أطوال النهار الواقعة ضمن أراضي جمهورية العراق
١٧	جدول رقم ٣.١ يبين المعدلات العامة لدرجات الحرارة (بالمقياس المئوي) والرطوبة النسبية (%) لأهم المدن الرئيسية حسب الشهر
١٨	جدول رقم ٤.١ يبين عدد سكان العراق للسنوات ١٩٨٦ - ٢٠١٩ (بالالف)
١٨	جدول رقم ٥.١ يبين توزيع السكان حسب المحافظات لسنة ٢٠٠٩
١٩	جدول رقم ٦.١ يبين اسقاطات سكان العراق حسب فئات العمر والجنس لسنة ٢٠١٩
١٩	جدول رقم ٧.١ يبين المؤشرات الديموغرافية الكلية لجمهورية العراق
٢٠	جدول رقم ٨.١ يبين معدل البطالة بين السكان بعمر ١٥ سنة فأكثر حسب المحافظة والبيئة والجنس لسنة ٢٠١٦
٢١	جدول رقم ٩.١ يبين معدل النشاط الاقتصادي المنقح للسكان بعمر ١٥ سنة فأكثر حسب المحافظة والجنس لسنة ٢٠١٦
٢٢	جدول رقم ١٠.١ يبين معدل العمالة الناقصة ونسبة عمالة الاطفال ومعدل بطالة الشباب حسب المحافظة لسنة ٢٠٠٨
٢٢	جدول رقم ١١.١ يبين مؤشرات التشغيل والبطالة لسنة ٢٠١٦
٢٣	جدول رقم ١٢.١ يبين أعداد ونسب المعاقين حسب المحافظة لسنة ٢٠١٦
٢٤	جدول رقم ١٣.١ يبين التوزيع النسبي للمعاقين العاملين والذين سبق لهم العمل حسب المهن الرئيسية والجنس لسنة ٢٠١٦
٢٤	جدول رقم ١٤.١ يبين عدد المنشآت الصناعية حسب حجمها وعدد العاملين ونسبهم بها
٢٥	جدول رقم ١٥.١ يبين عدد المنشآت الصناعية الكبيرة حسب القطاعات وعدد المشتغلين لسنة ٢٠١٨
٢٥	جدول رقم ١٦.١ يبين عدد المنشآت الصناعية الكبيرة وعدد المشتغلون فيها حسب الصناعة لسنة ٢٠١٨
٢٥	جدول رقم ١٧.١ يبين عدد المنشآت الصناعية الكبيرة لاقليم كردستان وعدد المشتغلين وأجورهم لاقليم كردستان حسب الصناعة لسنة ٢٠١٨ (الف دينار)
٢٦	جدول رقم ١٨.١ يبين المشتغلون في قطاعي الكهرباء و الماء والأجور والمزايا وقيمة الإنتاج وقيمة المستلزمات لسنة ٢٠١٨ (مليون دينار)
٢٧	جدول رقم ١٩.١ يبين عدد العاملين في القطاع الخاص في التشييد والبناء حسب أصنافهم لسنة ٢٠١٨
٢٧	جدول رقم ٢٠.١ يبين عدد العاملين في أبنية وإنشاءات القطاع العام لسنة ٢٠١٨
٢٨	جدول رقم ٢١.١ يبين انتاج وصادرات النفط الخام للسنوات ٢٠١٣ - ٢٠١٧
٢٨	جدول رقم ٢٢.١ يبين كميات الغاز الطبيعي المنتج والمستهلك والمحروق في العراق للسنوات ٢٠١٣ - ٢٠١٧ (مليون متر مكعب قياسي)
٢٩	جدول رقم ٢٣.١ يبين كمية النفط الخام المصفاة (المكررة) للسنوات ٢٠١٣ - ٢٠١٧
٢٩	جدول رقم ٢٤.١ يبين عدد العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي حسب القطاعات لسنة ٢٠١٨
٢٩	جدول رقم ٢٥.١ يبين عدد العمال المتقاعدين في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني لسنة ٢٠١٨
٢٩	جدول رقم ٢٦.١ يبين عدد المشاريع الخاضعة لاحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي لسنة ٢٠١٨
٣٠	جدول رقم ٢٧.١ يبين عدد الاصابات والوفيات موزعة حسب النشاط الاقتصادي ونوع الإصابة لسنة ٢٠١٦
٣٠	جدول رقم ٢٨.١ يبين مؤشرات المسح العنقودي المتعدد المؤشرات لسنة ٢٠١٨
٣١	جدول رقم ٢٩.١ يبين مؤشرات التجارة الخارجية لسنة ٢٠١٩
٣١	جدول رقم ٣٠.١ يبين مؤشرات الحسابات القومية لسنة ٢٠١٧
٣١	جدول رقم ٣١.١ يبين المعدلات الحياتية لسنة ٢٠٢٠
٣٢	جدول رقم ٣٢.١ يبين مؤشرات الإحصاءات الصحية لستتي ٢٠١٩-٢٠٢٠

٤٠-----	جدول رقم ١.٢ يبين بعض الاحكام الواردة في قانون العمل
٤٩-----	جدول رقم ٢.٢ يبين بعض الاحكام الواردة في قانون العمل لاقليم كردستان
٦٧-----	جدول رقم ٣.٢ يبين الاعمال الخطرة والمرهقة او الضارة بالصحة
٦٨-----	جدول رقم ٤.٢ يبين الاعمال الضارة والشاقة
٩٦-----	جدول رقم ٥.٢ يبين حدود الضوضاء المسموحة لنشاطات البناء بوحدة (dBA)
٩٦-----	جدول رقم ٦.٢ يبين شدة الصوت داخل اماكن العمل وداخل الاماكن المغلقة: الحدود المسموح به لمنسوب شدة الضوضاء داخل اماكن الانشطة الانتاجية
١٠٦-----	جدول رقم ١.٣ يبين اتفاقيات العمل العربية التي صادق عليها العراق وسنة المصادقة، وكذلك الاتفاقيات التي لم يصادق عليها
١٠٧-----	جدول رقم ٢.٣ يبين اتفاقيات العمل الدولية الاساسية التي صادق عليها العراق وتاريخ المصادقة وحالة الاتفاقية.
١٠٨-----	جدول رقم ٣.٣ يبين اتفاقيات الحوكمة (ذات الاولوية) التي صادق عليها العراق وتاريخ المصادقة وحالة الاتفاقية.
١٠٨-----	جدول رقم ٤.٣ يبين اتفاقيات الفنية التي صادق عليها العراق وتاريخ المصادقة وحالة الاتفاقية.
١٢١-----	وفيما يلي أبرز المحطات في تاريخ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:
١٤٤-----	جدول رقم ١.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية وعدد العمال الجدد المضمومين جرائها، وعدد عمالة الاحداث المضبوطة وعدد اصابات العمل خلال العام ٢٠١٨
١٤٥-----	جدول رقم ٢.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية وعدد العمال الجدد المضمومين جرائها، وعدد عمالة الاحداث المضبوطة وعدد اصابات العمل خلال العام ٢٠١٩
١٤٦-----	جدول رقم ٣.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية وعدد العمال الجدد المضمومين جرائها، وعدد عمالة الاحداث المضبوطة وعدد اصابات العمل خلال العام ٢٠٢٠
١٤٧-----	جدول رقم ٤.٥ يبين توزيع المشاريع المفتشة حسب النشاط الاقتصادي والمحافظة خلال سنة ٢٠٢٠
١٤٩-----	جدول رقم ٥.٥ عدد العمال موزعين حسب المحافظة والقطاع والنوع الاجتماعي لعام ٢٠٢٠ لغاية ٢٠٢١/٤/٣٠
١٥٥-----	جدول رقم ٦.٥ يبين أعداد العاملين الاجانب القادمين من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالاقليم
١٥٦-----	جدول رقم ٧.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية للمشاريع باقليم كردستان للعام ٢٠١٨
١٥٧-----	جدول رقم ٨.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية للمشاريع باقليم كردستان للعام ٢٠١٩
١٥٨-----	جدول رقم ٩.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية للمشاريع باقليم كردستان للعام ٢٠٢٠
٩٥١-----	جدول رقم ١٠.٥ يبين نشاطات ما بعد البيع باقليم كردستان للعام ٢٠١٨
١٥٩-----	جدول رقم ١١.٥ يبين نشاطات ا بعد البيع باقليم كردستان للعام ٢٠١٩
١٥٩-----	جدول رقم ١٢.٥ يبين نشاطات ا بعد البيع باقليم كردستان للعام ٢٠٢٠
١٦٠-----	جدول رقم ١٣.٥ يبين نشاط خط توعية العمال باقليم كردستان للعام ٢٠١٨
١٦٠-----	جدول رقم ١٤.٥ يبين نشاط خط توعية العمال باقليم كردستان للعام ٢٠١٩
١٦١-----	جدول رقم ١٥.٥ يبين نشاط خط توعية العمال باقليم كردستان للعام ٢٠٢٠
١٦١-----	جدول رقم ١٦.٥ يبين عدد المشاريع والعمال المضمومين حسب النوع والجنس حتى بداية سنة ٢٠٢١
١٦١-----	جدول رقم ١٧.٥ يبين عدد الزيارات التفتيشية التي تمت وعدد المشاريع والعمال للسنوات ٢٠١٨-٢٠٢٠
١٦٢-----	جدول رقم ١٨.٥ يبين أعداد موظفي مديرية الضمان الاجتماعي والعمل باقليم كردستان للعام ٢٠٢١
١٦٢-----	جدول رقم ١٩.٥ يبين نشاط الصحة والسلامة المهنية باقليم كردستان للعام ٢٠١٨
١٦٣-----	جدول رقم ٢٠.٥ يبين نشاط الصحة والسلامة المهنية باقليم كردستان للعام ٢٠١٩
١٦٣-----	جدول رقم ٢١.٥ يبين نشاط الصحة والسلامة المهنية باقليم كردستان للعام ٢٠٢٠
١٦٣-----	جدول رقم ٢٢.٥ يبين اعداد موظفي شعب الصحة والسلامة المهنية ومؤهلاتهم وتخصصاتهم وجنسهم في محافظات ومدن اقليم كردستان للعام ٢٠٢١
١٧١-----	جدول رقم ٢٣.٥ يبين تخصصات ممثلي المركز الوطني للصحة والسلامة المهني في لجان تفتيش العمل
١٧٣-----	جدول رقم ٢٤.٥ يبين بعض اصدارات المركز الوطني
١٧٥-----	جدول رقم ٢٥.٥ يبين بعض النشاطات التدريبية والتوعوية التي عقدها المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في العام ٢٠١٨
١٧٥-----	جدول رقم ٢٦.٥ يبين بعض النشاطات التدريبية والتوعوية التي عقدها المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في العام ٢٠١٩
١٧٥-----	جدول رقم ٢٧.٥ يبين اعداد المتدربين حسب الجهات المستفيدة لعام ٢٠١٩
١٧٦-----	جدول رقم ٢٨.٥ يبين اعداد الاصابات المهنية المسجلة في العراق باستثناء اقليم كردستان للعوام ٢٠١٤-٢٠٢٠
١٧٦-----	جدول رقم ٢٩.٥ اعداد اصابات العمل المصنفة حسب نتيجة الاصابة لعام ٢٠٢٠ والمبلغ عنها من قبل اصحاب العمل بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١

١٧٧	جدول رقم ٣٠.٥ يبين اعداد الاصابات المهنية المسجلة في العراق باستثناء اقليم لاناث مقابل الذكور كوردستان في العام ٢٠٢٠
١٧٨	جدول رقم ٣١.٥ يبين خطة المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ومحاور عملها للعام ٢٠٢١
١٨٧	جدول رقم ١.٦ يبين بعض التفاصيل لممثلي اتحاد الصناعات العراقي في لجان التفتيش الثلاثية
١٩١	جدول رقم ٢.٦ يبين بعض التفاصيل الخاصة بمثلي الاتحاد بلجان التفتيش المشتركة باقليم كوردستان
١٩١	جدول رقم ٣.٦ يبين اعداد وفيات العمال في إقليم كوردستان موزعة جغرافيا لسنة ٢٠٢٠
١٩١	جدول رقم ٤.٦ يبين اعداد وفيات العمال في إقليم كوردستان موزعة جغرافيا لسنة ٢٠٢١ (حتى تاريخ ٢٠٢١/٥/١)
١٩٢	جدول رقم ٥.٦ يبين اعداد وفيات العمال بإقليم كوردستان موزعة حسب السنة
١٩٤	جدول رقم ١.٧ يبين اصابات ووفيات جائحة كورونا
١٩٥	جدول رقم ٢.٧ يبين اعداد وفيات واصابات حوادث العمل حسب المحافظة والجنس لعام ٢٠٢٠
١٩٦	الهيكل التنظيمي
١٩٨	جدول رقم ٣.٧ يبين اعداد موظفي قسم السلامة الصحية والمهنية بوزارة التجارة والمعادن
٢٠٣	جدول رقم ٤.٧ يبين اعداد الكوادر الفنية المتخصصة بالصحة والسامة المهنية في وزارة الثقافة
٢٠٣	جدول رقم ٥.٧ يبين اهم التدريبات التي التحق بها موظفوا قسم الصحة والسلامة المهنية بوزارة الثقافة والسياحة
٢٠٣	جدول رقم ٦.٧ يبين بعض التسهيلات والاجهزة المتوفرة للقسم والتي تستعمل في مجال الصحة والسلامة المهنية
٢٠٤	جدول رقم ٧.٧ يبين اهم النشاطات التي قام بها قسم الصحة والسلامة المهنية بوزارة الثقافة والسياحة والاثار للعام ٢٠١٩
٢٠٥	جدول رقم ٨.٧ يبين عدد الانذارات الموجهة للمشاريع الاقتصادية المتنوعة للعوام ٢٠١٨-٢٠٢٠ في مديرية دفاع مدني محافظة اربيل
٢٠٦	جدول رقم ٩.٧ يبين اعداد الحوادث المسجلة بمحافظة اربيل باقليم كوردستان
٢٠٦	جدول رقم ١٠.٧ يبين الاحصاء السنوي لعدد الحوادث مصنفة حسب الاسباب بمحافظة اربيل باقليم كوردستان
٢٠٦	جدول رقم ١١.٧ يبين الاحصاء السنوي للاضرار الجسدية التي حدثت حسب مديرية الدفاع المدني بمحافظة اربيل / اقليم كوردستان
٢٠٨	جدول رقم ١.٨ يبين اهم الكوادر الفنية المتخصصة بالصحة والسلامة المهنية ضمن اعضاء الجمعية
٢٠٩	جدول رقم ٢.٨ يبين اعداد الاجهزة المتوفرة بالجمعية والتي تخدم في مجال تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية
٢١٠	جدول رقم ٣.٨ يبين عدد الدورات التدريبية التي نفذتها الجمعية خلال فترة حياتها
٢١٠	جدول رقم ٤.٨ يبين اهم مواضيع التدريب التي نفذتها الجمعية
٢١١	جدول رقم ٥.٨ يبين عدد شهادات الفحص التي اصدرتها الجمعية خلال السنوات الماضية

الأشكال



١٢٢	رسم توضيحي رقم ١.٥ يبين الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية
١٢٥	رسم توضيحي رقم ٢.٥ يبين الهيكل التنظيمي لدائرة العمل والتدريب المهني
١٣٥	رسم توضيحي رقم ٣.٥ يبين الية الشمول الجديد ومنح رقم التسجيل
١٣٦	رسم توضيحي رقم ٤.٥ يوضح الية عمل اللجان التفتيشية لاعداد تقارير شمول مدبرات المنازل بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي
١٣٧	رسم توضيحي رقم ٥.٥ يبين خطوات اجراءات توجيه الانذار من قبل لجنة التفتيش لصاحب عمل
١٣٨	رسم توضيحي رقم ٦.٥ يبين الية عمل اللجان التفتيشية بحالة (انذار) تبليغ الشمول الجديد بالضمان الاجتماعي
١٣٩	رسم توضيحي رقم ٧.٥ يوضح خطوات عملية اصدار تقرير متابعة للمشاريع المضمونة
١٤٠	رسم توضيحي رقم ٨.٥ يبين الية طلب حضور صاحب العمل لمراجعة اللجنة التفتيشية
١٤١	رسم توضيحي رقم ٩.٥ يبين الية العمل لشكوى مقدمة من قبل عامل
١٤٢	رسم توضيحي رقم ١٠.٥ يبين خطوات تسلسل الية الاحالة للمحكمة
١٥٢	رسم توضيحي ١١.٥ يبين الهيكل التنظيمي للمديرية العامة للعمل والضمان الاجتماعي باقليم كوردستان
١٥٢	رسم توضيحي ١٢.٥ يبين الهيكل التنظيمي لمديرية العمل باقليم كوردستان
١٥٣	رسم توضيحي ١٣.٥ يبين الهيكل التنظيمي لمديرية التدريب المهني باقليم كوردستان
١٥٣	رسم توضيحي ١٤.٥ يبين الهيكل التنظيمي لمديرية الضمان الاجتماعي للعمال في اقليم كوردستان
١٥٣	رسم توضيحي ١٥.٥ يبين الهيكل التنظيمي لمديرية العمل والتدريب المهني في كل من مدن كه رمان - سوران وزاخو بالاقليم
١٦٦	رسم توضيحي رقم ١٦.٥ يبين الهيكل التنظيمي للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتشكيلاته
١٧٢	شكل توضيحي ١٧.٥ يبين بعض البوستررات التي انتجها المركز الوطني وعناوينها

شكل توضيحي ١٨.٥ الهيكل التنظيمي لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ١٨٣
رسم توضيحي ١.٦ يبين الهيكل التنظيمي لاتحاد نقابات عمال اقليم كردستان ١٩٠

المرفقات



- ملحق رقم ١ يبين نموذج لعينة من الاعمال التي لا يوجد تشغيل الاحداث بها او دخولهم اماكنها ٢٢١
ملحق رقم ٢ جدول الامراض المهنية الصادر استنادا الى المادة (١) ٢٢٢
ملحق رقم ٣ جدول العطل العضوي الدائم جدول العطل العضوي الدائم صادر استنادا للمادة رقم (١) ٢٢٣
تابع ٢٢٤
ملحق رقم ٤ جدول لعينة من الأمراض التي يستوجب علاجها مدة طويلة أو الأمراض المستعصية أو الخبيثة ٢٢٥
ملحق رقم ٥ المواد الكيماوية المستخدمة أو المصنعة أو الناتجة عن العمليات الصناعية والتي تعتبر مواد مسرطنة للجنس البشري ٢٢٦
ملحق رقم ٦ لمواد الكيماوية المستخدمة أو المصنعة أو الناتجة عن العمليات الصناعية والتي يحتمل أن تكون مسرطنة للجنس البشري ٢٢٦
ملحق رقم ٧ حدود الضوضاء المستمرة / مع مراعاة ان لا تكون هناك ضوضاء مستمرة تزيد على (١١٥) ديسيبل ٢٢٧
ملحق رقم ٨ الحدود المسموحة للضوضاء المتقطعة / مع مراعاة ان لا تكون هناك ضوضاء متقطعة تزيد عن (١٥٠) ديسيبل ٢٢٧
ملحق رقم ٩ المحددات الوطنية لمناسيب الضوضاء خارج الابينة مقاسة بوحدة الديسيبل (db) ٢٢٨
ملحق رقم ١٠ المحددات الوطنية لمناسيب الضوضاء داخل الابينة مقاسة بوحدة الديسيبل (db) ٢٢٨
ملحق رقم ١١ يبين تصنيفات المشاريع وانواع ومسميات كل منها حسب تأثيراتها البيئية ٢٢٨
ملحق رقم ١٢ الحدود القصوى لملوثات الهواء داخل أماكن العمل / اقليم كردستان ٢٣٠
ملحق رقم ١٣ مدة التعرض المسموح بها عند التعرض لطرق متقطعة خلال الوردية الواحدة حسب شدة الضوضاء / اقليم كردستان ٢٣٢
ملحق رقم ١٤ الحد الأقصى المسموح به لشدة الضوضاء في المناطق المختلفة / اقليم كردستان ٢٣٣
ملحق رقم ١٥ عينة من جدول الامراض المهنية الصادر بموجب تعليمات المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما الصادرة استنادا الى احكام البند ثانيا من المادة (١) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ ٢٣٣
١,١٥ الامراض المعدية والطفيلية المهنية ٢٣٤
٢,١٥ الاورام الخبيثة ٢٣٤
٣,١٥ امراض الدم المهنية غير الخبيثة ٢٣٤
٤,١٥ امراض الجهاز العصبي المهنية ٢٣٥
٥,١٥ امراض العيون المهنية ٢٣٥
٦,١٥ امراض الاذن والنتوء الحلمي المهنية ٢٣٥
٧,١٥ امراض جهاز الدوران المهنية ٢٣٦
٨,١٥ امراض الجهاز التنفسي المهنية ٢٣٦
١.٨ أمراض ترتبط وتليف الرئة وغشاء الجنب الناتج عن أبخرة لا عضوية ٢٣٦
٢.٨ الربو المهني وامراض الحساسية التنفسية ٢٣٦
٣.٨ مهيجات وسموم الجهاز التنفسي المهنية ٢٣٧
٩,١٥ امراض الكبد المهنية ٢٣٧
١٠,١٥ امراض الجلد والانسجة الرخوة المهنية ue ٢٣٧
١١,١٥ امراض الجهاز الحركي والانسجة الرابطة المهنية ٢٣٨
١٢,١٥ امراض الجهاز البولي والتناسلي المهنية ٢٣٩
١٣,١٥ الحوادث والتسممات المهنية والاضطرابات الناتجة عن مسببات خارجية ٢٣٩
ملحق رقم ١٦ عينة من جدول نسبة العطل العضوي حسب تعليمات تحديد المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما الصادرة استنادا الى احكام البند ثانيا من المادة (١) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ ، والجدول مضمن بالتعليمات الجديدة حول ضوابط العطل والعجز - جدول العطل العضوي الدائم وزارة الصحة لاقليم كردستان ٢٤٠

طريقة إعداد الدراسة



تم إعداد هذه الدراسة لتقييم تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية بجمهورية العراق من خلال العديد من الوسائل والاليات التي تم إتباعها لتجميع وتحليل أكبر كم من البيانات والمعلومات المتاحة، بهدف تحقيق تقييم شامل وموضوعي يكون الخطوة الأساسية الاولى والأداة الهامة لتسليط الضوء على الواقع الفعلي لجهاز تفتيش العمل، ومن ثم إتاحة الفرصة لتحديد وتحقيق الرؤية المستقبلية لهذا الجهاز، والعمل على تنفيذها لتطوير تفتيش العمل وتحسين مخرجاته، والذي يعتبر من أهم الوسائل لتحقيق بيئة العمل اللائق في مختلف قطاعات العمل .

تم إتباع الوسائل والتقنيات التالية للوصول إلى اخراج هذه الدراسة بأفضل شكل ممكن:

١- البحث المكتبي :

تم إجراء بحث مكتبي تضمن مراجعة العديد من التقارير الخاصة بتفتيش العمل والصادرة من مختلف الجهات ذات العلاقة، وكذلك التقارير السنوية الصادرة عن بعض الجهات مثل وزارة العمل والشؤون الإجتماعية، دائرة العمل والتدريب المهني، والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ودائرة التقاعد والضمان الاجتماعي، وغيرها من الجهات سواء كانت تقارير ورقية أو إلكترونية، وتم مراجعة بعض نماذج وادوات وتقارير التفتيش المستخدمة والمتوفرة بالإضافة الى اصدارات الجهاز المركزي للاحصاء وما شمله من احصائيات خاصة بالتركيب السكاني والوضع الإقتصادي والوضع الصحي والوضع الاجتماعي، وتم كذلك مراجعة التشريعات المحلية والدولية ذات العلاقة، بالإضافة الى التقرير الخاص بجمهورية العراق في موقع وقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

٢- الاستبيانات :

تم تصميم ثلاثة إستبيانات شاملة تبين الأهداف والمهام والكوادر والإمكانات والبيئة التحتية ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بتفتيش العمل، بالإضافة إلى التشريعات السارية والتي تنظم عمل الجهات، وتحدد كل التقاطعات التي يقوم بها الشركاء الاجتماعيون والمؤسسات الداعمة والرديفة في مجالات العمل المختلفة وخصوصا ما يتعلق ببيئة وظروف وشروط العمل، وتم توزيع الإستبيان الاساسي على دوائر وزارة العمل، والآخر للجهات المساندة والمسؤولة جزئيا عن بعض الامور المتعلقة بتفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية مثل وزارة الصحة والبيئة، ووزارة التخطيط، ووزارة التجارة، ووزارة المعادن، وبعض الجمعيات غير الحكومية التي تعمل بهذا المجال، والاستبيان الثالث كان للشركاء الاجتماعيين من منظمات اصحاب العمل والعمال وقد تباينت الاستجابة للجهات ما بين جيدة وما بين ضعيفة، وقد بلغ مجموع عدد الاستبيانات المعبأة الواردة (١٩) استبيان من (١٧) جهة مختلفة في العراق واقليم كردستان.

٣- المقابلات المعمقة :

تم إجراء مجموعة كبيرة من المقابلات المعمقة مع مجموعة ممثلة من مختلف دوائر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في بغداد وفي اقليم كردستان، واحدى محاكم العمل، ودوائر حكومية رقابية اخرى ، بالإضافة الى بعض اتحادات النقابات العمالية واتحادات اصحاب الاعمال، وبعض منظمات المجتمع المدني (منظمات غير حكومية)، حيث بلغ عدد الزيارات ما يصل الى (٣٢) زيارة ومقابلة ما يصل الى (٩٢) مختصا في العراق واقليم كردستان، وتم استخلاص الكثير من المعلومات والبيانات التي تحدد اليات العمل المتعلقة بالتفتيش وأهدافه وطرقه وتحدياته.

٤- تحليل البيانات:

تم بعد تجميع كم المعلومات والبيانات إعادة ترتيبها وتصنيفها وتحليلها، لتكون متسلسلة بشكل منطقي وتغطي كافة جميع أعمال التفتيش المختلفة وإداراته واستبعاد التعارضات وغير الموثق او غير المنطقي.

٥- إعداد نسخة أولية من الدراسة:

بعد عملية تحليل البيانات، تم إعادة تجميع وكتابة تقرير الدراسة بشكل متسلسل يغطي السياق القطري، التشريعات النازمة المحلية، العربية والدولية، والتشريعات النازمة لعمل مفتشي العمل، أجهزة

ودوائر التفتيش المختلفة، الشركاء الإجماعيين.

٦- التغذية الراجعة وورشة العمل الثلاثية:

بعد الانتهاء من إعداد التقرير الخاص بالدراسة، تم إستعراض الملامح الرئيسية الأولية للتقرير خلال ورشة عمل ثلاثية عقدت في أربيل وشارك بها ممثلو الإدارات الحكومية المختلفة مثل وزارة العمل والشؤون الإجتماعية وكل من إدارة تفتيش العمل والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ودائرة التقاعد والضمان الاجتماعي وممثلين عن نقابات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال في كل من العراق واقليم كردستان، بالإضافة الى خبيرتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية في المكتب الاقليمي للدول العربية / منظمة العمل الدولية. وتم أخذ التغذية الراجعة على الدراسة والاستماع الى اهم التوصيات والمقترحات واستكمال بعض البيانات والمعلومات وادخالها في وثائق الدراسة.

٧- إعداد النسخة النهائية باللغة العربية:

تم إعادة ادخال وتنقيح نسخة تقرير الدراسة بملاحظات وتوصيات الخبراء والجهات المختلفة جراء التغذية الراجعة وتم إعداد النسخة النهائية من الدراسة باللغة العربية.

٨- اعداد النسخة النهائية باللغة الانجليزية:

تم إعادة كتابة الدراسة بصورتها النهائية باللغة الانجليزية.

٩- اعداد خطة العمل:

بعد مناقشة التوصيات وكل ما يتعلق بها واخذ الملاحظات والمقترحات المتعلقة بشأنها تم اعداد خطة العمل، وتحديد الهدف الاستراتيجي، والاهداف الفرعية وتم تصور للفترة الزمنية اللازمة للتنفيذ وتحديد الجهات ذات العلاقة بالتنفيذ، وتم مناقشة الخطة مع المعنيين وتحسينها من خلال ادخال الملاحظات والمقترحات عليها.

١٠- اعداد سياسة تفتيش العمل :

تم تصميم استبيان اخر يتعلق بتحديد المبادئ الاساسية لسياسات تفتيش العمل، وتم توزيع الاستبيان على مفتشي العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية بشكل رئيسي، والجزء الاخر تم توزيعه على مجموعة من الشركاء الاجتماعيين وموظفي الجهات الرقابية، وتم اجراء بعض المقابلات مع مفتشي العمل والمعنيين، وبناء على ذلك تم اعداد سياسة تفتيش العمل، علما بانه قد بلغ عدد الاستبيانات المعبأة والواردة (٦٠) استمارة ؛ الجدول رقم (١٠) يبين عدد الزيارات التي تمت لغاية اعداد هذه الدراسة وبعض المعلومات الاخرى.

جدول رقم ١٠.١ يبين عدد الجهات التي تمت زيارتها وعدد الاشخاص وعدد الاستمارات المعبأة.

البند	العراق	اقليم كردستان
استمارة تقييم التفتيش		
عدد الجهات / الزيارات التي تمت	٢١	١١
عدد الاشخاص الذين تم مقابلتهم	٦٥	٢٧
عدد الاستمارات التي تم تعبأتها	١٢	٧
عدد الجهات التي رفضت او لم تستجيب	١٧	٦
استمارة سياسة التفتيش		
عدد الاستمارات المعبأة	٣٩	٢١
عدد الجهات التي رفضت او لم تستجيب	-	٤

١- السياق القطري



١.١ الخصائص الجغرافية والمناخية

جمهورية العراق دولة عربية اتحادية برلمانية، عاصمتها بغداد، وتقع العراق في جنوب غرب قارة آسيا وتشكل القسم الشمالي الشرقي من الوطن العربي تحدها تركيا من الشمال وإيران من الشرق وسوريا والأردن والعربية السعودية من الغرب، والخليج العربي والكويت والعربية السعودية من الجنوب، وتمتد بين خطي عرض (٥° ٢٩) و (٢٢° ٣٧) شمال وبين خطي طول (٥° ٣٨) و (٥° ٤٨) شرقاً، ويطل العراق على الخليج العربي.

تتكون جمهورية العراق من ثمانية عشر محافظة، وتبلغ مساحة العراق (٤٣٥,٠٥٢) كيلو متر مربع^٢، ولغته الرسمية العربية والكردية، والعراق بلد متعدد القوميات والاديان ويبلغ عدد سكانه (٣٩,١٢٨) مليون نسمة (٢٠١٩)^٣.

المناخ:

يقع العراق ضمن المنطقة المعتدلة الشمالية، إلا أن مناخه قاري شبه مداري وأمطاره في نظامها مناخ البحر الأبيض المتوسط، حيث تسقط معظم أمطاره في فصل الشتاء وكذلك الخريف والربيع وتنعدم صيفاً. ويمكن تقسيم مناخ العراق إلى ثلاثة أنواع هي:

١. مناخ البحر المتوسط

٢. مناخ السهوب

٣. المناخ الصحراوي الحار

وتقسم جمهورية العراق إدارياً إلى ثمانية عشر محافظة وكل محافظة يتبعها عدد من الأضية والنواحي ويبلغ مجموع عدد الأضية في العراق (١٦٥) قضاء و (٤٢١) ناحية، ويتبع لاقليم كوردستان ثلاث محافظات هي دهوك والسليمانية واربيل، ويتبعها (٣٢) قضاء و (١٢٨) ناحية، وأكبر المحافظات من حيث المساحة الأنبار التي تشكل حوالي (٣١٪) من مساحة العراق، وأصغرها بغداد بما نسبته (١٪) من مجموع مساحة العراق، الجدول رقم (١-١) يبين محافظات العراق ومساحاتها وتفاصيل أخرى.

جدول رقم ١.١ يبين مساحة المحافظات وعدد الأضية والنواحي التابعة لها حسب التحديث في نهاية تموز سنة ٢٠١٩^٤

المحافظة	المساحة كم ^٢	%	عدد الأضية **	عدد النواحي **
نينوى	٣٧,٣٢٣	٨,٦	١٠	٣١
كركوك	٩,٦٧٩	٢,٢	٤	١٦
ديالى	١٧,٦٨٥	٤,١	٦	٢٣
الأنبار	١٣٧,٨٠٨	٣١,٧	١١	٢٣
بغداد	٤,٥٥٥	١,٠	١٢	٣٣
بابل	٥,١١٩	١,٢	٧	١٩
كربلاء	٥,٠٣٤	١,٢	٦	٧
واسط	١٧,١٥٣	٣,٩	٩	١٩
صلاح الدين	٢٤,٣٦٣	٥,٦	١١	٢٧
النجف	٢٨,٨٢٤	٦,٦	٤	١٢
القادسية	٨,١٥٣	١,٩	١٣	١٦

٢ المجموعة الإحصائية ٢٠١٨-٢٠١٩، الباب الأول الاحوال الطبيعية، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط
 ٣ المجموعة الإحصائية ٢٠١٨-٢٠١٩، الباب الثاني التعداد العام للسكان والمساكن، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط
 ٤ المجموعة الإحصائية ٢٠١٨-٢٠١٩، الباب الأول الاحوال الطبيعية، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط

المثنى	٥١,٧٤٠	١١,٩	٩	١٢
ذي قار	١٢,٩٠٠	٣,٠	١٥	٢٣
ميسان	١٦,٠٧٢	٣,٧	٧	١٦
البصرة	١٩,٠٧٠	٤,٤	٩	١٦
اقليم كردستان				
دهوك	٦,٥٥٣	١,٥	٧	٢٦
السليمانية	١٧,٠٢٣	٣,٩	١٦	٦١
أربيل	١٥,٠٧٤	٣,٥	٩	٤١
الاجمالي	٤٣٤,١٢٨	٩٩,٨	١٦٥	٤٢١
المياه الاقليمية	٩٢٤	٠,٢		
اجمالي العراق	٤٣٥,٠٥٢	١٠٠,٠	١٦٥	٤٢١

المصدر : * المساحات من وزارة الموارد المائية / الهيئة العامة للمساحة

** اعداد التقسيمات الادارية (الاقضية والنواحي) من الجهاز المركزي للاحصاء/ مديرية احصاءات السكان والقوى العاملة

والعراق غني بمصادره المائية حيث تجري على اراضيه العديد من الانهار اهمها واطولها نهري دجلة والفرات، الجدول رقم (١-٢) يبين أنهار العراق واطوالها .

جدول رقم ٢.١ يبين أطوال النهار الواقعة ضمن أراضي جمهورية العراق °

اسم النهر	الطول بالكيلومتر*
دجلة	١,٢٩٠
الزاب الكبير (الاعلى)	٢٣٠
الزاب الصغير(الأسفل)	٢٥٠
العظيم	١٥٠
ديالى	٣٠٠
الفرات	١,٠١٥
المصب العام	٥٦٥
شط العرب	١٩٠
مهرب الفرات الفيضاني	١١٠
نهر الصليبان	٦٠
مهرب كميت الفيضاني	٨٠
نهر ميسان	٩٠
مشروع ماء البصرة	٢٣٨
شط البصرة	٩٠
الغراف	١٥٠

* المصدر : وزارة الموارد المائية / الهيئة العامة للمساحة

العراق بلد كبير المساحة والامتداد الجغرافي لذا نجد ان مناخه متباين؛ فتختلف درجات الحرارة بين مدينة واخرى، فمثلا في العاصمة بغداد تتراوح معدلات درجة الحرارة الدنيا (٩,٥ م°) والقصى (٣٤,٩ م°)، اما مدينة الموصل فتبلغ معدلات درجات الحرارة الدنيا بها (٨,٥ م°)، والقصى (٣٤,٥ م°)، وكذلك يختلف المعدل العام للرطوبة النسبية حسب المدينة ويتراوح ما بين (٢٤٪) الى (٧٩٪)، الجدول رقم (١-٣) يعطي المزيد من التفاصيل حول معدلات درجات الحرارة والرطوبة النسبية.

جدول رقم ٣.١ يبين المعدلات العامة لدرجات الحرارة (بالمقياس المئوي) والرطوبة النسبية (٪) لأهم المدن الرئيسية حسب الشهر^٦

المحافظة / الشهر	بغداد		الموصل		الربطية		البصرة	
	المعدل العام للرطوبة النسبية ٪	المعدل العام للحرارة بالمقياس المئوي	المعدل العام للرطوبة النسبية ٪	المعدل العام للحرارة بالمقياس المئوي	المعدل العام للرطوبة النسبية ٪	المعدل العام للحرارة بالمقياس المئوي	المعدل العام للرطوبة النسبية ٪	المعدل العام للحرارة بالمقياس المئوي
كانون الثاني	٧٢	٩,٥	٧٩	٦,٩	٧٠	٧,٣	٧٣	١٢,٣
شباط	٦١	١٢,١	٧٤	٨,٩	٦٠	٩,٥	٦٥	١٤,٧
اذار	٥٠	١٦,٦	٦٨	١٢,٩	٥٢	١٣,٤	٥٧	١٩,١
نيسان	٤٣	٢٢,٥	٦٣	١٨,٠	٤٣	١٩,٢	٥٠	٢٤,٩
ايار	٣٢	٢٨,٦	٤٤	٢٤,٧	٣٤	٢٤,٦	٤٢	٣١,٠
حزيران	٢٤	٣٢,٧	٢٨	٣١,١	٢٨	٢٨,٨	٣٧	٣٤,٢
تموز	٢٤	٣٤,٩	٢٥	٣٤,٥	٢٧	٣١,٣	٣٦	٣٥,٧
اب	٢٦	٣٤,٢	٢٧	٣٣,٦	٢٨	٣٨,٥	٢٦	٣٥,٣
ايلول	٣٣	٣٠,٤	٣٢	٢٨,٦	٣٠	٢٧,٨	٢٧	٣٢,١
تشرين الاول	٤٠	٢٤,٣	٤٦	٢١,٤	٤١	٢١,٩	٣٣	٢٦,٨
تشرين الثاني	٥٧	١٦,٢	٦٥	١٣,٤	٥٥	١٤,٠	٦٢	١٩,٥
كانون الاول	٧٠	١٠,٩	٧٩	٨,٥	٦٩	٩,٠	٧٢	١٣,٧

ملاحظة : عدد سنوات المعدل العام (٠٤) سنة ، باستثناء المعدلات للبصرة فهي (٠٦) سنة .

المصدر : وزارة النقل / الهيئة العامة للأنواء الجوية والرصد الزلزالي

٢.١ السكان والقوى العاملة

يبلغ عدد سكان العراق حوالي (٣٩,١٢٨) مليون نسمة حسب تقديرات سنة (٢٠١٩) جدول رقم (١-٤) ، وهو الدولة الرابعة الاكبر عربيا من حيث عدد السكان، ويتوزع السكان على محافظات، ويبلغ نسبة عدد سكان محافظة بغداد (٢١,١٧ ٪) من مجموع السكان الكلي، بينما يبلغ نسبة عدد سكان محافظة المثنى (٢,١٦ ٪) ، وتشكل نسبة سكان اقليم كردستان حوالي (١٣,٨٦ ٪) من عدد سكان العراق، واكثرهم بما نسبته (٥,٦٤ ٪) يتواجدون في محافظة السليمانية جدول رقم (١-٥) .

يعيش حوالي (٧٠ ٪) من نسبة السكان في المناطق الحضرية من العراق، و (٣٠ ٪) من السكان في المناطق الريفية من جمهورية العراق .

ويعتبر شعب العراق من الشعوب الفتية حيث ان اعمار (٦٧,٨٩ ٪) من السكان اقل من ٣٠ عاما، وما نسبته (٤,٩٧ ٪) ستين عاما فاكثر كما هو واضح بالجدول رقم (١-٦).

جدول رقم ٤.١ يبين عدد سكان العراق للسنوات ١٩٨٦- ٢٠١٩ (بالالف)^٧

السنة	ذكور	اناث	مجموع
١٩٨٦	٨,٢٨٣	٧,٨٢٧	١٦,١١٠
٢٠١٧	١٨,٧٦٤	١٨,٣٧٦	٣٧,١٤٠
* ٢٠١٨	١٩,٢٦١	١٨,٨٦٣	٣٨,١٢٤
*٢٠١٩	١٩,٧٦٨	١٩,٣٦٠	٣٩,١٢٨

* السنوات ٢٠١٨ - ٢٠١٩ (تمثل الاسقاطات السكانية).

جدول رقم ٥.١ يبين توزيع السكان حسب المحافظات لسنة ٢٠٠٩^٨

المحافظة	مجموع السكان	نسبة عدد السكان %
نينوى	٣,١٦,٩٤٨	٩,٨١
كركوك	١,٣٢٥,٨٥٣	٤,١٩
ديالى	١,٣٧١,٠٣٥	٤,٣٣
الأنبار	١,٤٨٣,٣٥٩	٤,٦٨
بغداد	٦,٧٠٢,٥٣٨	٢١,١٧
بابل	١,٧٢٩,٦٦٦	٥,٤٦
كربلاء	١,٠١٣,٢٥٤	٣,٢٠
واسط	١,١٥٠,٠٧٩	٣,٦٣
صلاح الدين	١,٣٣٧,٧٨٦	٤,٢٢
النجف	١,٢٢١,٢٢٨	٣,٨٦
القادسية	١,٠٧٧,٦١٤	٣,٤٠
المثنى	٦٨٣,١٢٦	٢,١٦
ذي قار	١,٧٤٤,٣٩٨	٥,٥١
ميسان	٩٢٢,٨٩٠	٢,٩١
البصرة	٢,٤٠٥,٤٣٤	٧,٦٠
مجموع ١٥ محافظة	٢٧,٢٧٥,٢٠٨	٨٦,١٤
اقليم كردستان		
أربيل	١,٥٣٢,٠٨١	٤,٨٤
دهوك	١,٠٧٢,٣٢٤	٣,٣٩
السليمانية	١,٧٨٤,٨٥٣	٥,٦٤
مجموع محافظات الاقليم	٤,٣٨٩,٢٥٨	١٣,٨٦
المجموع الكلي للعراق	٣١,٦٦٤,٤٦٦	١٠٠,٠٠

جدول رقم ٦.١ يبين اسقاطات سكان العراق حسب فئات العمر والجنس لسنة ٢٠١٩^٩

فئات العمر	ذكور	اناث	مجموع	النسبة المئوية
٤-٠	٢,٩٤٧,٢١٤	٢,٧٩٣,٧٥٥	٥,٧٤٠,٩٦٩	١٤,٦٧
٩-٥	٢,٧٥٠,٥١٠	٢,٥٨٩,٢٣٧	٥,٣٣٩,٧٤٧	١٣,٦٥
١٤-١٠	٢,٤٥٨,١٥٥	٢,٢٩٤,٧٨٦	٤,٧٥٢,٩٤١	١٢,١٥
١٩-١٥	٢,١٥٦,٧٩١	٢,٠٣٧,٨١٤	٤,١٩٤,٦٠٥	١٠,٧٢
٢٤-٢٠	١,٨٨٣,٩٨٢	١,٧٣٨,٧٠٦	٣,٦٢٢,٦٨٨	٩,٢٦
٢٩-٢٥	١,٤٧٧,٦٥٥	١,٤٣٦,٧٣٢	٢,٩١٤,٣٨٧	٧,٤٥
٣٤-٣٠	١,٢٩٣,٩٠٠	١,٣٣١,٥١٠	٢,٦٢٥,٤١٠	٦,٧١
٣٩-٣٥	١,١٠٢,٨٦٦	١١٦,٢٧٥	٢,٢٦٥,٦٢٠	٥,٧٩
٤٤-٤٠	١,٠٣٩,٩٨٩	١,٠٥٣,٨٧٩	٢,٠٩٣,٨٦٨	٥,٣٥
٤٩-٤٥	٧٦٨,٥٨٧	٧٩١,٤٠٤	١,٥٥٩,٩٩١	٣,٩٩
٥٤-٥٠	٤٥٣,١٧٢	٥٦٤,٣٣٠	١,٠١٧,٥٠٢	٢,٦٠
٥٩-٥٥	٥١٥,١٨٢	٥٣٩,١٢٤	١,٠٥٤,٣٠٦	٢,٦٩
٦٤-٦٠	٣٥٤,٧٩٥	٣٨٧,٧٨٢	٧٤٢,٥٧٧	١,٩٠
٦٩-٥٦	٢٣٣,٥٤٥	٢٤٣,٣٠٦	٤٧٦,٨٥١	١,٢٢
٧٤-٧٠	١٥٢,٣٧١	١٥٣,٣٣٠	٣٠٥,٧٠١	٠,٧٨
٧٩-٧٥	٨٠,٢٥٦	٩٦,٧٠٤	١٧٦,٩٦٠	٠,٤٥
٨٠٪	٩٩,٣٥٤	١٤٤,٤١٢	٢٤٣,٧٦٦	٠,٦٢
المجموع	١٩,٧٦٨,٣٢٤	١٩,٣٥٩,٥٦٥	٣٩,١٢٧,٨٨٩	١٠٠,٠٠

جدول رقم ٧.١ يبين المؤشرات الديموغرافية الكلية لجمهورية العراق^{١٠}

المؤشر	القيمة
نسبة السكان الحضر	٪٦٩,٨
نسبة السكان الريف	٪٣٠,٢
نسبة السكان اقل من ١٥ سنة	٪٤,٠٥
نسبة السكان اكثر من ٦٠ سنة	٪٥
معدل النمو السكاني للعراق	٪٢,٥
توقع الحياة لكلا الجنسين عند الولادة	٧١,٥
العمر الوسيط للسكان	٢٠,٨

٩ المجموعة الاحصائية ٢٠١٨-٢٠١٩، الباب الثاني التعداد العام للسكان والمساكن، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط.

١٠ الموجز الاحصائي لمحافظة العراق لعام ٢٠١٨، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط.

٣.١ البطالة

يبلغ معدل البطالة الكلي في العراق (١٠,٨٪) ، وفي الحضر ما نسبته (١١,٥٪) ، وتشكل نسبة البطالة (٢٤,٦٪) للاناث في الحضر، ونسبة (٨,٧٦٪) للذكور، وفي الريف تبلغ نسبة البطالة الكلية (٨,٧٥٪) في حين انها للاناث (١٤,٣٪) وللذكور (٧,٧١٪).

وبالنسبة للمحافظات تبلغ نسبة البطالة الاعلى (١٧,٠٦٪) في محافظة ميسان، واقلها في محافظة ديالى بنسبة (٥,٨٦٪)، الجدول رقم (٨-١) يبين بعض التفاصيل لذلك.

ويبين الجدول ايضا انه في اقليم كردستان تتراوح نسبة البطالة ما بين (١٠,٢٢٪) في محافظة السليمانية، و(١٦,٦١٪) في محافظة دهوك، وتتراوح للاناث ما بين (٢٢,٤١٪) في محافظة اربيل، الى ما نسبته (٤٣,٦٥٪) في محافظة دهوك، وللذكور تتراوح بين (٦,٠١٪) في محافظة السليمانية و (١٢,٨٤٪) في محافظة دهوك.

يبلغ معدل النشاط الاقتصادي المنقح ما معدله (٤٣,١٥٪) في عموم العراق، ونسبة (١٤,٥٥٪) للاناث، و (٧٢,٠٩٪) للذكور، واعلاه بالنسبة للاناث في محافظة بابل بنسبة (٢٧,٠١٪)، واقله في محافظة ميسان بنسبة (٤,٤٣٪)، اما في كردستان فتتراوح نسبة المشاركة الاقتصادية المنقحة ما بين (٣٩,٢٨٪) في محافظة دهوك، الى ما نسبته (٤٧,٤٦٪) في محافظة اربيل، واعلاها للاناث في محافظة اربيل بنسبة (٢١,٢٧٪)، واقلها في محافظة دهوك بنسبة (٩,٧١٪) كما هو واضح بالجدول رقم (٩-١) .

جدول رقم ٨.١ يبين معدل البطالة بين السكان بعمر ١٥ سنة فأكثر حسب المحافظة والبيئة والجنس لسنة ٢٠١٦ "

المحافظة	معدل البطالة %								
	حضر			ريف			المجموع الكلي		
	ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع
نينوى	..	..	..	..	..	..	..	..	..
كركوك	٥,٦١	٢١,٤١	٨,٣٤	١٤,٣٨	٣٦,٢٧	١٧,٣٢	٧,٢١	٢٣,٥٢	٩,٩٢
ديالى	٣٥٥	٢٣,٨٠	٧,١٥	٢,٨٨	١٤,٢٤	٤,٠٩	٣,٢٢	٢٠,٣٩	٥,٦٨
الأنبار	..	..	..	..	..	..	..	..	..
بغداد	٧,٧٨	٢٠,٣٢	١٠,١٥	٥,٧٢	١٤,٩٨	٧,١٤	٧,٥٥	١٩,٨٥	٩,٨٣
بابل	٥,٤٥	٣٠,٢٩	١١,٠٠	٣,٦٧	٥,٨٣	٤,٣١	٤,٥٢	١٥,١٢	٧,٣٢
كربلاء	٤,٠٧	٢٧,٧٠	٧,٣٣	٥,٣٩	٢٨,١٨	٦,٥٩	٤,٥٠	٢٧,٧٧	٧,١٠
واسط	١٠,٠٥	٢٧٠٢١	١٣,١٨	٨,٤١	٢,١٨	٧,٠٩	٩,٤١	١٦,٤٦	١٠,٧٨
صلاح الدين	١٠,٨٠	٢١,٩٨	١٣,١٥	٥,٥٦	٢٢,٠٨	٨,٤٦	٨,١١	٢٢,٠٧	١٠,٧٩
النجف	٥,٦٧	٣٧,٨٧	٩,٦٢	٨,٦٧	١٣,٤٨	٩,٢٤	٦,٤٨	٣١,٤١	٩,٥١
القادسية	٨,١٩	٣٦,٧٦	١٣,٧٠	٨,٦٢	١٣,٥٣	٩,٢٣	٨,٣٧	٢٩,٥٥	١١,٨٦
المتنى	٨,٥٤	٢٢,٥١	١٠,٥٤	١٩,٦٦	٤,٦٦	١٨,٩٧	١٤,٠١	١٨,٥٩	١٤,٤٦
ذي قار	١٦,١٠	٢٦,٠١	١٧,٣٩	٨,٣٤	٣١,٦٦	٩,٦٧	١٣,٤٩	٢٧,٠٠	١٤,٩٢
ميسان	٢٠,٥٨	١٥,٦٣	٢٠,٢٣	٥,٧٣	٠,٠٠	٥,٦٣	١٧,٢٠	١٤,٦٨	١٧,٠٦
البصرة	١٠,٢٢	٢٣,٨٤	١١,٧٨	١٣,٢٣	٢٣,٩٦	١٤,٩٧	١٠,٧٧	٢٣,٨٧	١٢,٣٩

اقليم كردستان									
دهوك	١٢,٨٨	٤١,٣٨	١٦,٨٠	١٢,٧٣	٥٨,٩٨	١٥,٩٥	١٢,٨٤	٤٣,٦٥	١٦,٦١
أربيل	١٠,٥٠	٢٠,٣٣	١٢,٧٤	١٤,٢٢	٣٥,٤٥	١٨,٨٤	١١,٠٤	٢٢,٤١	١٣,٦٢
السليمانية	٥,٢٥	٢٩,٠٠	٨٤,١٠	٣,٥٣	٥,٤٩	٣,٩٧	٦,٠١	٢٦,٦٦	١٠,٢٢
المجموع	٨,٧٦	٢٤,٦٠	١١,٥٠	٧,٧١	١٤,٣٠	٨,٧٥	٨,٤٩	٢٢,٢٢	١٠,٨٢

المصدر : مسح تقييم الامن الغذائي والهشاشة للأسرة في العراق لسنة ٢٠١٢

جدول رقم ٩.١ يبين معدل النشاط الاقتصادي المنقح للسكان بعمر ١٥ سنة فأكثر حسب المحافظة والجنس لسنة ٢٠١٦^١

معدل النشاط الاقتصادي المنقح %			
المجموع الكلي			المحافظة
مجموع	انثى	ذكر	
..	..	..	نينوى
٣٩,٧٦	١٢,٦٢	٦٩,٥٠	كركوك
٤١,٠٩	١١,٧٨	٧٠,٤٧	ديالى
..	..	..	الأنبار
٤٤,٥٧	١٦,٣٠	٧٣,٥٦	بغداد
٥١,٠٢	٢٧,٠١	٧٥,٠١	بابل
٤٠,٨١	٩,١٩	٧١,٩٩	كربلاء
٤٤,٩٣	١٧,٢١	٧٣,٣٢	واسط
٤٠,٨١	١٥,٣٣	٦٧,٤٧	صلاح الدين
٤٢,١١	١٠,٤٨	٧٢,٤٩	النجف
٤٠,٧٣	١٣,٥٥	٦٧,٤٣	القادسية
٣٧,١٦	٧,٢٩	٦٧,٠٥	المثنى
٣٨,٦٤	٨,٣٠	٦٨,٢٨	ذي قار
٣٧,٨٥	٤,٤٣	٧٠,٤٨	ميسان
٤٣,٩٨	١٠,٩٤	٧٦,٧٤	البصرة
اقليم كردستان			
٣٩,٢٨	٩,٧١	٦٨,٢٥	دهوك
٤٧,٤٦	٢١,٢٧	٧٤,٣٠	أربيل
٤٣,٦٤	١٧,٣٥	٧١,٢٣	السليمانية
٤٣,١٥	١٤,٥٥	٧٢,٠٩	المجموع

وتبلغ نسبة العمالة الناقصة في العراق (٢٨,٧)٪، كما تبلغ نسبة عمالة الاطفال عموماً (٥,٨)٪ الا ان اعلاها في محافظة صلاح الدين بنسبة (١١,٧)٪، كما يبلغ معدل بطالة الشباب (٢٤-١٥ سنة) (٣٠,٠)٪، وبما نسبته (٥٩,١)٪ في محافظة ذي قار، وتتراوح بين (٢٠,٤-٣٢,٥)٪ في اقليم كردستان، كما هو موضح بالجدول رقم (١٠-١).

جدول رقم ١٠.١ يبين معدل العمالة الناقصة ونسبة عمالة الاطفال ومعدل بطالة الشباب حسب المحافظة لسنة ٢٠٠٨^{١٣}

المحافظة	معدل العمالة الناقصة %	نسبة عمالة الاطفال (١٤-٦) سنة %	معدل بطالة الشباب (٢٤-١٥) سنة %
نينوى	٣٣,٧	٣,٥	٤١,٩
كركوك	٢٩,٧	٦,٠	٢٩,٦
ديالى	٢٤,٠	٣,٤	٣٣,١
الأنبار	٣٨,٤	٥,٩	٢٥,٧
بغداد	٢٥,٩	٨,٢	٢٣,٢
بابل	٤٨,٣	١١,٥	٢٠,٣
كربلاء	٢٣,٢	٤,٦	٢٧,٩
واسط	٤٨,٤	٩,٩	٢٢,١
صلاح الدين	٢٨,٢	١١,٧	٢٨,٧
النجف	٢٢,٥	٤,٢	٢٧,٠
القادسية	٢٥,٩	١٠,٩	٢٦,٦
المتن	٣٥,٩	٣,٦	٣٨,٤
ذي قار	٢٥,٣	١,٣	٥٩,١
ميسان	٣٠,٩	٣,٤	٣٧,٧
البصرة	١٧,٤	٢,١	٤٠,٠
اقليم كردستان			
دهوك	١٩,٤	١,٤	٣٢,٥
أربيل	١٥,٧	٣,١	٢٣,٤
السليمانية	٢١,٤	٣,٩	٢٠,٤
المجموع	٢٨,٧	٥,٨	٣٠,٠

المصدر : نتائج مسح التشغيل والبطالة لسنة ٢٠٠٢

ويبين الجدول رقم (١١-١) بعض المؤشرات العامة للبطالة وعمالة الاطفال الكلية كما هي في العراق لسنة ٢٠١٦

جدول رقم ١١.١ بين مؤشرات التشغيل والبطالة لسنة ٢٠١٦^{١٤}

سنة ٢٠١٦ *	مؤشرات التشغيل والبطالة
١٠,٨	معدل البطالة للاعمار +١٥
٢٠,١ ص	معدل بطالة الشباب للاعمار (٢٤-١٥)/ذكور

^{١٣} المجموعة الاحصائية ٢٠١٨-٢٠١٩، الباب الثاني التعداد العام للسكان والمساكن، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط

^{١٤} المؤشرات الرئيسية، التشغيل والبطالة، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط

٣٨,٠	معدل بطالة الشباب للاعمار (٢٤-١٥) / اناث
٢٢,٧	معدل بطالة الشباب للاعمار (٢٤-١٥) / اجمالي
٤٣,٢	معدل النشاط الاقتصادي +١٥
٣,٤	معدل عمالة الاطفال للاعمار (١٤-٦) / ذكور
٢,٠	معدل عمالة الاطفال للاعمار (١٤-٦) / اناث
٢,٧	معدل عمالة الاطفال للاعمار (١٤-٦) / اجمالي
	* نتائج مسح تقويم الحالة التغذوية والهشاشة للأسرة في العراق لسنة ٢٠١٦

المعاقين :

يبلغ عدد المعاقين في العراق حوالي (١,١٧٨,٨١١) شخصا، يتوزعون على المحافظات العراقية، اقلهم نسبة يعيشون في محافظة ميسان ونسبتهم (٣,١) % ، في حين تبلغ نسبتهم في محافظة بغداد (٢٧,٤) %، وتبلغ نسبة من يعمل منهم او سبق له العمل بمهن البيع والخدمات ما نسبته (٣٦,٨) % منهم، حيث يشكل الذكور نسبة (٣٧,١) % والاناث (٢٩,١) %، يلي ذلك مهن الحرفيون بما نسبته (١٦,٤) %، والعاملين بالمهن الاولى بنسبة (١٦,١) %، الجدول رقم (١-١٢) ورقم (١-١٣) يبينان بعض التفاصيل المتعلقة بذلك.

جدول رقم ١٢.١ يبين أعداد ونسب المعاقين حسب المحافظة لسنة ٢٠١٦^{١٥}

المحافظة	المجموع	النسبة المئوية
نينوى	..	..
كركوك	٥١,٠٦٠	٤,٣
ديالى	٥٤,٩٥٦	٤,٧
الأنبار	..	..
بغداد	٣٢٣,٥٢٩	٢٧,٤
بابل	١١٣,٢١٦	٩,٦
كربلاء	٨٥,٢١١	٧,٢
واسط	٦٦,٢٢٣	٥,٦
صلاح الدين ٤٧,٢٠٢		٤,٠
النجف	٦٦,٦٦٩	٥,٧
القادسية	٨١,٧٦٠	٦,٩
المثنى	٣٨,٧٩٧	٣,٣
ذي قار	٧٨,٩٥١	٦,٧
ميسان	٣٦,٤٣٤	٣,١
البصرة	١٣٤,٧٤٣	١١,٤
اقليم كردستان		
دهوك	..	..
أربيل	..	..
السليمانية	..	..
المجموع	١,١٧٨,٨١١	١٠٠

المصدر : المسح الوطني للاعاقه لسنة ٢٠١٢ ، لم يتم تنفيذ المسح في محافظات اقليم كردستان و نينوى والانباء .

جدول رقم ١٣.١ يبين التوزيع النسبي للمعاقين العاملين والذين سبق لهم العمل حسب المهن الرئيسية والجنس لسنة ٢٠١٦^{١٦}

المهن	ذكر %	انثى %	مجموع %
مهن القوات المسلحة	٢,٨	٠,٠	٢,٧
المدرء	٠,٣	٠,٠	٠,٣
الاختصاصيون	٦,١	٢٦,٠	٦,٨
الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	٣,٩	٣,٠	٣,٩
الموظفون المكتبيون	١,٥	٨,٧	١,٨
عاملو البيع والخدمات	٣٧,١	٢٩,١	٣٦,٨
العاملون الماهرون في الزراعة والغابات والصيد	٣,٥	٠,٠	٣,٤
الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	١٦,٢	٢١,٠	١٦,٤
مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع	١٢,٣	٠,٨	١١,٩
المهن الاولى	١٦,٣	١١,٣	١٦,١
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر : المسح الوطني للاعاقاة لسنة ٢٠١٦.

٤.١ الاحصاء الصناعي

يعتمد العديد من العاملين في العراق على القطاع الصناعي لاجاد فرص عمل منتجة لهم، ويمكن تصنيف الصناعات حسب عدد العاملين فيها الى صناعات كبيرة (والتي يعمل بها اكثر من ٣٠ عاملا)، والمتوسطة والتي يعمل بها ما بين (١٠-٢٩ عاملا) والصغيرة والتي يعمل بها اقل من (١٠ عاملين).

ويبين الجدول رقم (١٤-١) ان مجموع عدد منشآت القطاع الصناعي تبلغ (٢٧,٢١٥) منشأة، تشكل المنشآت الصغيرة ما نسبته (٩٦,٧٪) منها، ويشغل ما نسبته (٦١,٢ ٪) من العاملين في بالقطاع الصناعي بالمنشآت صناعية كبيرة.

جدول رقم ١٤.١ بين عدد المنشآت الصناعية حسب حجمها وعدد العاملين ونسبهم بها^{١٧}

حجم المنشأة	عدد المنشآت *	%	عدد المشتغلين	%	متوسط الاجر السنوي للمشتغل (بالمليون دينار)
المنشآت الصناعية الكبيرة (٢٠١٩)	٦٧٠	٢,٥٪	١٣٥,٦٢٩	٦١,٢٪	١١,٤
المنشآت الصناعية المتوسطة (٢٠١٨)	١٩٨	٠,٧٪	٢,٦٢٤	١,٢٪	٦,٤
المنشآت الصناعية الصغيرة (٢٠١٨)	٢٥,٧٤٧	٩٦,٧٪	٨٣,٣٧٥	٣٧,٦٪	٥,٥

* البيانات لا تتضمن اقليم كردستان

تتوزع منشآت القطاع الصناعي الكبيرة في القطاع الخاص بشكل رئيسي، ثم في القطاع الحكومي، فالقطاع العام، واخيرا القطاع المختلط، الا ان عدد العاملين في منشآت القطاع العام هم الاكثر حيث يبلغ (٥٥٧٩٣) شخصا، ثم في القطاع الحكومي فالقطاع الخاص واخيرا المختلط كما هو واضح بالجدول رقم (١٥-١).

جدول رقم ١٥.١ يبين عدد المنشآت الصناعية الكبيرة حسب القطاعات وعدد المشتغلين لسنة ٢٠١٨^{١٨}

القطاع	عدد المنشآت	%	المشتغلون	%
حكومي	٣١	٥,٢%	٣٤,٠٦٨	٢٩,٧%
عام	٢٨	٤,٧%	٥٥,٧٩٣	٤٨,٦%
مختلط	٦	١,٠%	١,٨٩٧	١,٧%
خاص	٥٣٥	٨٩,٢%	٢٢,٨٤٢	١٩,٩%
مجموع	٦٠٠	١٠٠,٠%	١١٤,٧٦٢	١٠٠%

الملاحظات: لا تتضمن الأرقام اعلاه نشاط استخراج النفط.

وبالنظر للمنشآت الصناعية الكبيرة نجد ان ما نسبته (٤٩,٢%) منها تقع ضمن تصنيف صناعة منتجات المعادن، وان ما نسبته (٠,٢%) ضمن تصنيف صناعة دبغ وتهيئة الجلود، ونجد ان نسبة العاملين الذكور في قطاع صناعة الفلزات القاعدية يشكل ما نسبته (١٠٠%)، في حين ان نسبة الذكور تبلغ (٦٣,٨%) في قطاع صناعة ومنتجات الورق، ونجد ان نسبة الاناث الاعلى تعمل ضمن قطاع المنسوجات بنسبة (٣٧,٢) . ونجد ما نسبته (٢٠,٨%) من مجموع العاملين في الصناعات الكبيرة يعملون في قطاع صناعة منتجات المعادن، الجدول رقم (١-١٦) يعطي المزيد من التفاصيل حول اعداد المنشآت واعداد العاملين وجنسهم ونسبهم المئوية.

جدول رقم ١٦.١ يبين عدد المنشآت الصناعية الكبيرة وعدد المشتغلون فيها حسب الصناعة لسنة ٢٠١٨^{١٩}

نوع الصناعة	عدد المنشآت	%	المشتغلون			
			مجموع	%	اناث	%
انشطة اخرى للتعيين واستغلال المحاجر	٢	٠,٣%	٢٥٢	١١,٩%	٣٠	٨٨,١%
صناعة المواد الغذائية	١٨٢	٣٠,٣%	١١,٤٦١	١٣,١%	١,٥٠٦	٨٦,٩%
صناعة المشروبات	٢٦	٤,٣%	٣,٤٢٠	٢,٤%	٨٢	٩٧,٦%
صناعة المنسوجات	٣	٠,٥%	٣,٥٧٩	٣٧,٢%	١,٣٣٢	٦٢,٨%
خياطة الملابس ، تهيئة وصيغ الفراء	٢	٠,٣%	٤,١٩٠	٣٠,٢%	١,٢٦٥	٦٩,٨%
دبغ وتهيئة الجلود ، صناعة حقائب الأمتعة وحقائب اليد والسروج والأعنة والأحذية	١	٠,٢%	٢,٦٤٩	٣٥,٢%	٩٣٢	٦٤,٨%
صناعة الخشب والمنتجات الخشبية والفلين باستثناء الأثاث ، صناعة الأصناف المنتجة من القش ومواد الضفر	٢	٠,٣%	٣١	٣,٢%	١	٩٦,٨%
صناعة الورق ومنتجات الورق	٢	٠,٣%	٦٩	٣٦,٢%	٢٥	٦٣,٨%
الطباعة والنشر واستنساخ وسائط الاعلام المسجلة	٩	١,٥%	٧٣٤	٢٨,٩%	٢١٢	٧٢,٥%
صناعة فحم الكوك والمنتجات النفطية المكررة	٢٨	٤,٧%	٢١,٣٩٣	١٣,٤%	٢,٨٧٦	٨٦,٦%
صناعة المواد المنتجة الكيماوية	١١	١,٨%	٨,٢٠٩	٢,٩%	٢٤١	٩٧,١%

٣,٩٤	٤,٥١٦	٦,٨	٣٠٨	٩٣,٢	٤,٢٠٨	٠,٨	٥	صنع المنتجات الصيدلانية الأساسية والمستحضرات الصيدلانية
٢,٦٥	٣,٠٤٦	٣,٨	١١٧	٩٦,٢	٢,٩٢٩	١,٨	١١	صنع منتجات المطاط واللدائن
٢٠,٨٤	٢٣,٩١٣	٨,٤	١,٩٩٩	٩١,٦	٢١,٩١٤	٤٩,٢	٢٩٥	صناعة منتجات المعادن اللافلزية الأخرى
٠,٠٨	٩٣	٠,٠	٠	١٠٠,٠	٩٣	٠,٣	٢	صناعة الفلزات القاعدية
٣,٣٣	٣,٨١٨	٩,٤	٣٦٠	٩٠,٦	٣,٤٥٨	٠,٥	٣	صناعة منتجات المعادن المركبة باستثناء المكنائن والمعدات
٨,٩٠	١٠,٢١٧	١٦,٦	١,٧٠٠	٨٣,٤	٨,٥١٧	١,٣	٨	صناعة الأجهزة الكهربائية
٠,٨٩	٧,٠١٧	٤٧,٥	٤٨٣	٦٤٢,٥	٦,٥٣٤	٠,٥	٣	وصناعة الآلات والمعدات غير المصنفة بمحل آخر
٥,٢٤	٦,٠١١	٩,٤	٥٦٤	٩٠,٦	٥,٤٤٧	٠,٣	٢	صناعة المركبات ذات المحركات
٠,١٣	١٤٤	٢٧,١	٣٩	٧٢,٩	١٠٥	٠,٥	٣	صناعة الأثاث وصناعة منتجات غير مصنفة بمحل آخر
١٠٠,٠٠	١١٤,٧٦٢	١٢,٣	١٤,٠٧٢	٨٧,٧	١٠٠,٧٠٠	١٠٠,٠	٦٠٠	المجموع العام

البيانات لا تتضمن محافظات إقليم كردستان

إقليم كردستان

تبلغ عدد المنشآت الصناعية الكبيرة في إقليم كردستان (١٣٢) منشأة يعمل بها (١٢,٧٣٧) عاملاً ، (٢٧,٣٪) من هذه المنشآت تعمل في قطاع صناعة المنتجات الغذائية، في حين ان ما نسبته (٢٤,٦٪) من مجموع العاملين في الصناعات الكبيرة يعملون في قطاع صناعة الفلزات القاعدية كما هو مبين بالجدول رقم (١٧-١).

جدول رقم ١٧.١ يبين عدد المنشآت الصناعية الكبيرة لإقليم كردستان وعدد المشتغلين وأجورهم لإقليم كردستان حسب الصناعة لسنة ٢٠١٨ (الف دينار)^{٢٠}

نوع الصناعة	عدد المنشآت	%	عدد المشتغلين	%	الأجور والمزايا
صناعة المنتجات الغذائية	٣٦	٢٧,٣	٢,٠٧٥	١٦,٣	٢٢,٧١٥,٥٣٩
صناعة المشروبات	٩	٦,٨	٧٤٧	٥,٩	٩,٨٢٩,١٨٨
صناعة منتجات التبغ	١	٠,٨	٦٢	٠,٥	٦٢٦,٥٦٠
صناعة المنسوجات	٤	٣,٠	١٩٣	١,٥	١,٠٣٨,٣٩٨
صناعة الخشب ومنتجاته والفلين عدا الأثاث	١	٠,٨	٨٥	٠,٧	٦٤١,٠٠٠
صناعة الورق ومنتجاته	٤	٣,٠	٣٧١	٢,٩	٥,٨٢٤,٢٧٦
الطباعة واستنساخ وسائط الاعلام المسجلة	٤	٣,٠	٤٩٣	٣,٩	٥,٩٣٩,٧٤٥
صناعة فحم الكوك والمنتجات النفطية المكررة	١٩	١٤,٤	٦١٨	٤,٩	٦,٨٩٥,١٤٥
صناعة المواد المنتجات الكيميائية	٤	٣,٠	٣٤٠	٢,٧	٣,٠٩٨,٣٤٦

٨,١٢١,٨٤٦	٤,٧	٥٩٧	١,٥	٢	صنع المستحضرات الصيدلانية والكيميائية والدوائية ومنتجات النباتات الطبية
٤,١٨٢,٤٣٢	٣,٤	٤٣٨	٥,٣	٧	صنع منتجات المطاط واللدائن
٥١,٢٩١,٤٦٧	٢٢,٥	٢,٨٦٦	١١,٤	١٥	صناعة منتجات المعادن اللافلزية الأخرى
٣٣,٠٠١,٠١٢	٢٤,٦	٣,١٣٠	١٢,١	١٦	صناعة الفلزات القاعدية (صناعة المعادن الأساسية)
٢,٢٢١,٩٣٧	١,٨	٢٣٤	٣,٠	٤	صناعة منتجات المعادن المشكلة باستثناء المكنائن والمعدات
٤٦٢,٦٨٠	٠,٥	٦٦	١,٥	٢	صناعة الأجهزة الكهربائية
٥٥٨,٢٤٠	٠,٦	٧٨	٠,٨	١	صناعة الآلات والمعدات غير المصنفة بمحل آخر
٢,٦٨٠,٨٨٥	٢,٧	٣٤٤	٢,٣	٣	صناعة الأثاث والمنتجات الخشبية غير المصنفة في موضع آخر
١٥٩,٧٤٠,٦٩٦	١٠٠,٠	١٢,٧٣٧	١٠٠,٠	١٣٢	المجموع العام

يعمل في قطاع الكهرباء في العراق (٩٤,٦٧٣) شخصا، وفي قطاع الماء (٣٩,٣٧٨) شخصا، كما يبين الجدول رقم (١٨-١). ويعمل في قطاع التشييد والبناء في القطاع الخاص (٣٦,٣٧٩) شخصا، وفي القطاع العام (١٤,٩١٣) شخصا نسبة العمال منهم (٧٠٪)، ونسبة المهندسين والاداريين (٥٪) و (٣٪) بالترتيب، وكما هو مبين بالجدولين رقم (١٩-١) والجدول رقم (٢٠-١)، ولم تتوفر احصائيات متكاملة تبين اعداد العاملين في القطاعات كافة بما فيها القطاع العام او الحكومي او الخاص.

جدول رقم ١٨.١ يبين المشتغلون في قطاعي الكهرباء و الماء والأجور والمزايا وقيمة الإنتاج وقيمة المستلزمات لسنة ٢٠١٨ (مليون دينار) ^{٢١}

القطاع	عدد المشتغلين	الأجور والمزايا	قيمة الإنتاج	قيمة المستلزمات
الكهرباء	٩٤,٦٧٣	١,١١٩,٧٥٠	١٠٨,٩٠٣,٦١١	١١,٧٨١,٠٣٣
الماء	٣٩,٣٧٨	٢٤٩,٨٨٥	٧٨,٨٣٠	٨٨,٥٤٣

جدول رقم ١٩.١ يبين عدد العاملين في القطاع الخاص في التشييد والبناء حسب أصنافهم لسنة ٢٠١٨ ^{٢٢}

السنة	عمال غير ماهرين	عمال شبه ماهرين	عمال ماهرين	المجموع
٢٠١٨	٢٩,٧٧٨	٢,٥٢٩	٤,٠٧٢	٣٦,٣٧٩

جدول رقم ٢٠.١ يبين عدد العاملين في أبنية وإنشاءات القطاع العام لسنة ٢٠١٨ ^{٢٣}

النسبة المئوية	السنة / ٢٠١٨	اصناف العاملين
٥ ٪	٧٦٥	المهندسون
٧٠ ٪	١٠,٤٥٦	العمال
٣ ٪	٥١٥	الاداريون
٣ ٪	٥٠٥	الحراس وعمال الخدمات
١٨ ٪	٢,٦٧١	اخرين
١٠٠ ٪	١٤,٩١٢	المجموع

٥.١ الاحصاءات النفطية

تعتبر احتياطات النفط في العراق خامس اكبر احتياطات نفطية في العالم وتبلغ حوالي (١٤٠) مليار برميل، ويعتبر العراق ثاني اكبر منتج للنفط الخام في منظمة البلدان المصدرة للبترول (اوبك)، بمتوسط انتاج ٤,٦ ملايين برميل يوميا في الظروف الطبيعية (٢٠٢١)، وتعتمد العراق على ايرادات النفط لتمويل ما يصل الى (٩٢٪) من نفقات الدولة، وحسب الاحصاءات المتوفرة للعام (٢٠١٧) بلغ معدل الانتاج (٤,٢) مليون برميل يوميا بزيادة مستمرة منذ العام ٢٠٠٣، وبلغت الصادرات النفطية لنفس السنة (٢٠١٧) (٣,٠٣) مليون برميل يوميا، الجدول رقم (١-٢١) يبين انتاج وصادرات النفط للسنوات الخمس الاخيرة .

جدول رقم ٢١.١ يبين انتاج وصادرات النفط الخام للسنوات ٢٠١٣ - ٢٠١٧^{٢٤}

السنة	اجمالي الانتاج النفطي السنوي (مليون طن متري*)	المعدل اليومي للانتاج (مليون برميل/يوم)	المعدل اليومي للتصدير (مليون برميل / يوم)
٢٠١٣	١٥٠,٥٦٠	٢,٩٨٠	٢,٣٩٠
٢٠١٤	١٥٣,٤١٩	٣,٢٣٥	٢,٥١٦
٢٠١٥	١٧١,٧٤٣	٣,٧٤٦	-
٢٠١٦	٢٠٦,٠٩٨	٤,١٦٧	٣,٣٠٢
٢٠١٧	٢٠٨,٥٤٣	٤,٢٢٨	٣,٣٠٩

*الطن المتري = ٧,٤ برميل

كميات وقيم النفط الخام المصدر استنادا الى الارقام المعتمدة من قبل شركة تسويق النفط.

كما ينتج العراق الغاز ويستهلك جزءاً منه لسد احتياجاته، ويبين الجدول التالي رقم (١-٢٢) كميات انتاج الغاز والكميات المستهلكة.

جدول رقم ٢٢.١ يبين كميات الغاز الطبيعي المنتج والمستهلك والمحروق في العراق للسنوات ٢٠١٣-٢٠١٧ (مليون متر مكعب قياسي)^{٢٥}

السنة	المنتج	المستهلك	المحروق	نسبة الاستثمار %
٢٠١٣	٢١,٣٨٦	٨,٩٥٤	١٢,٤٣٢	٤٢
٢٠١٤	٢٢,٣٦٤	٨,٩٨١	١٣,٣٨٣	٤٠
٢٠١٥	٢٤,٥١٣	٨,٨٥١	١٥,٦٦٢	٣٦
٢٠١٦	٢٩,٣٢٦	١١,٦١٢	١٧,٧١٤	٤٠
٢٠١٧	٢٩,٨٧٠	١٣,٢٣١	١٦,٦٣٩	٤٤

لمصدر : وزارة النفط

ويقوم العراق بتكرير النفط للاستعمال داخل العراق بمعدل يصل الى (٥١٢) الف برميل يوميا، او (١٨٧) مليون برميل سنويا، والجدول التالي رقم (١-٢٣) يبين كميات النفط المكررة بالسنوات الاخيرة.

جدول رقم ٢٣.١ يبين كمية النفط الخام المصفاة (المكررة) للسنوات ٢٠١٣ - ٢٠١٧^{٢٦}

السنة	الكمية المصفاة - المكررة (مليون برميل)	المعدل اليومي (الف برميل/يوم)
٢٠١٣	٢١٩,٨	٦٠٢,٣
٢٠١٤	١٨٠,٥	٤٩٥
٢٠١٥	١٥١,٦	٤١٥
٢٠١٦	١٥٤,٧	٤٢٣
٢٠١٧	١٨٧	٥١٢

المصدر : وزارة النفط

٦.١ الإحصاءات الاجتماعية

تبلغ اعداد العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي حسب ما هو مسجل بالعام (٢٠١٨) (٢٢٤,٣٥٢) شخصا كما هو في الجدول رقم (١-٢٤)، ويبلغ عدد العمال المتقاعدين في القطاع الخاص والتعاوني والمختلط (١٦,٤٨٠) شخصا كم يبين الجدول رقم (١-٢٥) ، اما عدد المشاريع الخاضعة لاحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي فتبلغ (٦٦,٢٢٢) مشروعا كما هو موضح بالجدول رقم (١-٢٦) ، على ان هذه الارقام قد تبدو غير دقيقة لبلد يبع تعداده السكاني اكثر من (٣٩) مليون نسمة.

جدول رقم ٢٤.١ يبين عدد العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي حسب القطاعات لسنة ٢٠١٨^{٢٧}

السنة	عدد العمال المضمونين			
	قطاع خاص	قطاع مختلط	قطاع تعاوني	المجموع
٢٠١٨	٢١٧,٠٤٠	٦,٩٠٥	٤٠٧	٢٢٤,٣٥٢

المصدر : دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي

جدول رقم ٢٥.١ يبين عدد العمال المتقاعدين في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني لسنة ٢٠١٨^{٢٨}

السنة	تقاعد شيخوخة	تقاعد خلف	تقاعد العجز والعطل	المجموع
٢٠١٨	٨,٠١٨	٦,٩٦٧	١,٤٩٥	١٦,٤٨٠

المصدر : دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي

جدول رقم ٢٦.١ يبين عدد المشاريع الخاضعة لاحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي لسنة ٢٠١٨^{٢٩}

السنة	قطاع خاص		قطاع مختلط		قطاع تعاوني		المجموع
	مضمونه	غير مضمونه	مضمونه	غير مضمونه	مضمونه	غير مضمونه	
٢٠١٨	٦٥,٩٤٤	-	٨٦	-	١٩٢	-	٦٦,٢٢٢

المصدر : دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي

- ٢٦ المرجع السابق
 ٢٧ المجموعة الإحصائية ٢٠١٨-٢٠١٩، الباب الثاني عشر، الإحصاءات الاجتماعية، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط
 ٢٨ المرجع السابق
 ٢٩ المرجع السابق

كما تشير بيانات الجهاز المركزي للاحصاء ان عدد الاصابات المسجلة في العام (٢٠١٦) هي اصابة واحدة ادت الى وفاة واحدة كما يبين الجدول رقم (١-٢٧) .

جدول رقم ٢٧.١ يبين عدد الاصابات والوفيات موزعة حسب النشاط الاقتصادي ونوع الإصابة لسنة ٢٠١٦^٣

عدد الاصابات والوفيات ونوع الإصابة	الزراعة والصيد	التعدين	التحويلية الصناعية	الماء والكهرباء والغاز	التشييد والبناء	المطاعم والتجارة والفنادق	النقل والتخزين والمواصلات	والتمويل والتأمين	المجتمع خدمات	المجموع الكلي
عدد المشاريع التي حدثت فيها الاصابات والوفيات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
جروح	اصابة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	وفاة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
حروق	اصابة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	وفاة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
كسور ورضوض	اصابة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	وفاة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
بتر	اصابة	-	-	١	-	-	-	-	-	١
	وفاة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
تسمم واختناق	اصابة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	وفاة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
حشر ودهس	اصابة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	وفاة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
صعقة كهربائية	اصابة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	وفاة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
انوع اخرى	اصابة	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	وفاة	-	-	١	-	-	-	-	-	١

المصدر : دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي

٧.١ مؤشرات احصائية اخرى

تبين الجداول التالية ذات الارقام (١-٢٨) الى (١-٣٢) مجموعة أخرى من المؤشرات الرئيسية بجمهورية العراق، وهي كما يلي:

جدول رقم ٢٨.١ يبين مؤشرات المسح العنقودي المتعدد المؤشرات لسنة ٢٠١٨^٣

المؤشر	2018/MICS6	الوحدة
الخصوبة - الخصوبة الكلية	٣,٦	نسبة مئوية

٣٠ المرجع السابق

٣١ المؤشرات الرئيسية، مؤشرات المسح العنقودي المتعدد المؤشرات، الجهاز المركزي للاحصاء، وزارة التخطيط

وفيات الاطفال- معدل وفيات الاطفال دون الخامسة	٢٦	لكل ١٠٠
وفيات الاطفال-وفيات الاطفال	٣	لكل ١٠٠
وفيات الاطفال- معدل وفيات الاطفال الرضع	٢٣	لكل ١٠٠
وفيات الاطفال- وفيات ما بعد حديثي الولادة	٨	لكل ١٠٠
وفيات الاطفال- وفيات حديثي الولادة	١٤	لكل ١٠٠
التعليم - معدل معرفة القراءة والكتابة بين النساء اليافعات والشابات	٦٨,٩	نسبة مئوية
التعليم- معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الابتدائي	٩١,٦	نسبة مئوية
التعليم- معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الثانوي	٥٧,٤	نسبة مئوية

جدول رقم ٢٩.١ يبين مؤشرات التجارة الخارجية لسنة ٢٠١٩ ٣٢

مؤشرات	السنة / ٢٠١٩
اجمالي الصادرات (مليون دولار)	٨٣,١٠١
نقط خام	٧٨,٥٢٧
منتجات نفطية	١٣٠٩
منتجات سلعية	٣٢٦٥
اجمالي الاستيرادات (مليون دولار)	٢٠٩٠٣,٣
منتجات نفطية	٢٧٧٤,٧
منتجات سلعية	١٨١٢٨,٦

جدول رقم ٣٠.١ يبين مؤشرات الحسابات القومية لسنة ٢٠١٧ ٣٣

المؤشرات	السنة / ٢٠١٧	معدل التغيير السنوي (%)
الدخل القومي بالاسعار الجارية (مليار دينار)	٢٢٠٩٠٥,٦	١٨,٥
متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي (الف دينار)	٥٩٤٨	١٥,٤
الناتج المحلي الاجمالي بالاسعار الاساسية الجارية (مليار دولار)	١٩١	١٤,٦
متوسط نصيب الفرد من الناتج بالاسعار الجارية (الف دولار)	٥,١	١٠,٩

جدول رقم ٣١.١ يبين المعدلات الحياتية لسنة ٢٠٢٠ ٣٤

المعدلات الحياتية	٢٠٢٠ ٣٥	٢٠٢٠ ٣٤
معدل المواليد الخام بالالف (لكل الف من السكان)	٣٠	٢٥,٨
معدل الوفيات الخام بالالف (لكل الف من السكان)	٥,٤	٤,٤
معدل وفيات حديثي الولادة (٢٨٠٠) يوم لكل (١٠٠٠) ولادة حية		١٣,٧
معدل وفيات الرضع دون سنة لكل (١٠٠٠) ولادة حية		١٨,٥

٣٢ المؤشرات الرئيسية، التجارة، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط
 ٣٣ المؤشرات الرئيسية، الدخل القومي، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط
 ٣٤ التقرير الإحصائي السنوي ٢٠٢٠، وزارة الصحة / البيئة، جمهورية العراق
 ٣٥ المؤشرات الرئيسية، الدخل القومي، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط

معدل وفيات الاطفال دون الخامسة لكل (١٠٠٠) ولادة حية		٢٣,٦
نسبة الزيادة الطبيعية للسكان %	٢,٥٥	
نسبة معدل النمو %	٢,٥٥	
الوقت اللازم لمضاعفة السكان (سنة)	٢٧,٤	

جدول رقم ٣٢.١ يبين مؤشرات الإحصاءات الصحية لسنتي ٢٠١٩-٢٠٢٠

مؤشرات	قيمة المؤشر ٩١٠٢ ٣٧	قيمة ٢٠٢٠ ٣٦
عدد المستشفيات الحكومية	٢٨٦	-
عدد المستشفيات الأهلية	١٤٣	١٥٥
عدد العيادات الطبية الشعبية العاملة	٣٤٤	-
عدد المراكز الصحية التخصصية	٢٢٦	-
عدد مراكز الرعاية الصحية الأولية	٢,٨٠٨	٢,٨٠٥
مجموع حالات الإصابة بمرض التهاب الكبد الفيروسي للأنواع (A ، B ، C ، D سريري ، E)	٣٤,٨٧٩	-
اعداد الملاكات البشرية العاملة في المجال الصحي (مع اقليم كردستان)	-	٣٤٦,٩٢٠
عدد اطباء الكلي	-	٣٨,٨٦٥
معدل طبيب / ١٠,٠٠٠ نسمة	-	٩,٦٨
عدد اطباء الاسنان	-	١٤,٠٠٣
معدل طبيب / ١٠,٠٠٠ نسمة	-	٣,٤٩
معدل ذوي المهن الصحية / ١٠٠٠ نسمة	-	٢٢,٥
نسبة انفاق وزارة الصحة من الانفاق العام للدولة	-	%٧,٥٧

ومما يجدر ذكره ان الجهاز المركزي للاحصاء التابع لوزارة التخطيط سيقوم بالعام الحالي (٢٠٢١) بمسح للقوى العاملة في العراق ^{٣٨} بهدف :

- إنشاء قاعدة بيانات عن العمالة والبطالة وبعض الخصائص الأخرى التي تساعد الباحثين والدارسين ومتخذي القرار لرسم السياسات الخاصة بسوق العمل .

- توفير إحصاءات عن السكان النشطين إقتصادياً لخدمة أغراض تحليلية متنوعة وكأساس للتخطيط الإقتصادي والإجتماعي .

- التعرف على أهم الأسباب التي تؤدي بالمشتغلين إلى الرغبة بالبحث عن عمل جديد او بالعمل الإضافي او الرغبة بتغيير عملهم.

- معرفة أهم الأساليب والوسائل التي يتبعها العاطلون لأجل الحصول على فرصة عمل .

- رصد ظاهرة الموسمية في سوق العمل وتأثيراتها على مؤشرات التشغيل والبطالة

- الحصول على إحصاءات حديثة حول مواضيع العمالة مما يمكّن الجهاز المركزي للإحصاء في

العراق من احتساب مؤشرات دقيقة على الصعيد الوطني، وعلى صعيد المحافظات، وذلك لأول مرة منذ أكثر من ١٠ سنوات في العراق، ووضعها بمتناول مستخدمي البيانات كافة من وزارات وباحثين، وطلاب ومواطنين تفيدهم في عملهم اليومي وبرامج العمل المستقبلية.

ونأمل بان يغطي المسح جوانب الضعف في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة وخصائصها الاجتماعية .



٢- تشريعات جمهورية العراق المحلية المتعلقة بالعمل



تضمنت تشريعات جمهورية العراق ذات العلاقة بالعمل، التفتيش، السلامة والصحة المهنية، وتنظيم ادارة العمل العديد من الاحكام القانونية التي تنظم ذلك مثل؛ علاقات العمل ومسؤولياته؛ واجبات الاطراف المختلفة ابتداء من الحكومة واجهزتها ، الى اصحاب العمل ومنظماتهم ، فالعمال ومنظماتهم ، وجاءت هذه الأحكام والبنود موزعة في العديد من التشريعات ابتداءً من الدستور، ومن ثم في القوانين وعلى راسها قانوني العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي، وايضا في العديد من التعليمات والقرارات التي تصدر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وكذلك عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، والعديد من الوزارات او الادارات الاخرى والتي تضمنت احكام تتعلق باماكن العمل او العمال وسلامتهم وصحتهم كقانون الدفاع المدني، وقانون الصحة العامة والعديد من القوانين الاخرى، ولاحاطة بالصورة كاملة للتشريعات العراقية ودرجة تكاملها وتناسقها او تعارضها - ان وجد- سيتم هنا تسليط الضوء على هذه السلسلة التشريعية بما يختص بما تتضمنته من بنود واحكام تتعلق بحقوق العمل، وبظروف بيئة العمل (السلامة والصحة المهنية)، وبتفتيش العمل بشكل مباشر او غير مباشر.

١.٢ دستور جمهورية العراق

نصت بنود واحكام الدستور العراقي على عدة مواضيع هامة للتأسيس بحقوق وعلاقات العمل في جمهورية العراق، ومن اهم ما جاء بهذه البنود ان الاسرة هي اساس المجتمع، وان الدولة تكفل حماية الامومة والطفولة والشيخوخة، وتلتزم بالمساواة وعدم التمييز، ايضا حددت حق العمل، حق التنظيم النقابي، ضمان حرية حركة الايدي العاملة، وضمان الصحة والعلاج والضمان الاجتماعي وخاصة في حالات الشيخوخة والعجز، وحظر العمل القسري (السخرة)، والعبودية وتجارة العبيد (الرقيق)، والاتجار بالنساء والأطفال وغيرها، وبذلك تعتبر هذه البنود كقواعد أساسية عامة للتشريعات الفرعية (من قوانين وانظمة وتعليمات) لتتضمن من الاحكام ما يتماشى مع ما ورد في بنود الدستور هذه، وعدم جواز مخالفتها بحال من الاحوال، وفيما يلي بعض التفاصيل لاهم هذه البنود الواردة بالدستور:-

١.١.٢ الحقوق المدنية والسياسية

المادة (١٤)

العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييزٍ بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي.

المادة (١٦)

تكافؤ الفرص حقٌّ مكفولٌ لجميع العراقيين، وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك.

٢.١.٢ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

المادة (٢٢)

أولاً:- العمل حقٌّ لكل العراقيين بما يضمن لهم حياةً كريمةً.

ثانياً:- ينظم القانون، العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.

ثالثاً:- تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية، أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون.

المادة (٢٤)

تكفل الدولة حرية الانتقال للأيدي العاملة والبضائع ورؤوس الأموال العراقية بين الأقاليم والمحافظات، وينظم ذلك بقانون.

المادة (٢٩)

أولاً:-

- أ- الأسرة أساس المجتمع، وتحافظ الدولة على كيانها وقيمها الدينية والأخلاقية والوطنية.
- ب- تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة والشيخوخة، وترعى النشء والشباب، وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم.
- ثانياً:-** للأطفال حق على والديهم في التربية والرعاية والتعليم، وللوالدين حق على أولادهم في الاحترام والرعاية، ولاسيما في حالات العوز والعجز والشيخوخة.
- ثالثاً:-** يحظر الاستغلال الاقتصادي للأطفال بصورة كافية، وتتخذ الدولة الإجراءات الكفيلة بحمايتهم.

المادة (٣٠)

- أولاً:-** تكفل الدولة للفرد وللأسرة - وبخاصة الطفل والمرأة - الضمان الاجتماعي والصحي، والمقومات الأساسية للعيش في حياة حرة كريمة، تؤمن لهم الدخل المناسب، والسكن الملائم.
- ثانياً:-** تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حال الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو التشرد أو اليتيم أو البطالة، وتعمل على وقايتهم من الجهل والخوف والفاقة، وتوفر لهم السكن والمناهج الخاصة لتأهيلهم والعناية بهم، وينظم ذلك بقانون.

المادة (٣١)

- أولاً:-** لكل عراقي الحق في الرعاية الصحية، وتعنى الدولة بالصحة العامة، وتكفل وسائل الوقاية والعلاج بإنشاء مختلف أنواع المستشفيات والمؤسسات الصحية.

المادة (٣٢)

- ترعى الدولة المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة، وتكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع، وينظم ذلك بقانون.

المادة (٣٣)

- أولاً:-** لكل فرد حق العيش في ظروف بيئية سليمة.

المادة (٣٤)

- أولاً:-** التعليم عامل أساس لتقدم المجتمع وحق تكفله الدولة، وهو إلزامي في المرحلة الابتدائية، وتكفل الدولة مكافحة الأمية.

٣.١.٢ الحريات

المادة (٣٧)

- أولاً:-** أ- حرية الإنسان وكرامته مصونة.
- ثالثاً:-** يحرم العمل القسري (السخرة)، والعبودية وتجارة العبيد (الرقيق)، ويحرم الاتجار بالنساء والأطفال، والاتجار بالجنس.

المادة (١١٧)

- أولاً:-** يقر هذا الدستور عند نفاذه اقليم كردستان، وسلطاته القائمة اقليمياً اتحادياً.

٢.٢ قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦ (باستثناء كوردستان)

صدر هذا القانون من اجل تاسيس هيكلية جديدة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية واستغلال الطاقات المادية والبشرية على احسن وجه واعادة تشكيل مجلس الوزارة وتنظيم العمل بما يؤمن تحسين الخدمات ورفع كفاءة الاداء ، وفيما يلي اهم ما تضمنه من مواد وبنود:

التأسيس

تؤسس وزارة تسمى (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) ويمثلها وزير العمل والشؤون الاجتماعية او من يخوله .

المهام

يهدف هذا القانون الى ما ياتي :-

- تجسيد القيمة الانسانية للعمل باعتباره ركنا اساسيا في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية واعتباره حقا وواجبا وطنيا.
- تحديد الحد الادنى للاجور بما لا يقل عن الحد الاعلى للدرجة العاشرة من سلم الدرجات الوظيفية للموظفين.
- نشر وتعميق الممارسات الديمقراطية بين العمال والإدارات وأصحاب العمل والتنظيم النقابي .
- تامين الضمان الاجتماعي لجميع العمال .
- تعميق الوعي الخاص بالسلامة المهنية في مجال العمل بما يكفل حماية العامل من الامراض المهنية وحوادث وإصابات العمل وضمان صيانة الالة والمحافظة على الانتاج.
- نشر الوعي المهني بما يكفل تنمية الموارد البشرية وتاهيلها حسب متطلبات سوق العمل .
- توفير فرص عمل متكافئة لكل قادر عليه .
- القضاء على ظاهرة الفقر عن طريق تقديم المساعدات للفقراء غير القادرين على العمل وتأهيل القادرين مهنيا واجتماعيا من خلال دعمهم لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة .

تشكيلات الوزارة

التشكيلات المرتبطة بالوزارة .

- أ - دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .
- ب - دائرة الرعاية الاجتماعية .
- ج - دائرة اصلاح الاحداث .
- د - دائرة التدريب المهني .
- هـ - المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .
- و - دائرة التشغيل والقروض.
- ز - دائرة رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ح - دائرة الرعاية الاجتماعية للمرأة.

ط - مديرية العمل والشؤون الاجتماعية في المحافظات غير المنتظمة في اقليم.

وتحدد بتعليمات يصدرها الوزير تشكيلات ومهام الدوائر والمركز ومكتب الوزير المنصوص عليها .

صندوق ضمان وتقاعد العمال

- يؤسس في دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال صندوق يسمى (صندوق ضمان وتقاعد العمال) تتكون موجوداته من اموال وايرادات الدائرة المذكورة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وتكون للصندوق شخصية معنوية ويمثله المدير العام لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال او من يخوله .
- يدير الصندوق مجلس ادارة يرأسه وكيل الوزارة الذي يختاره الوزير وعضوية المدير العام لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال واخرين من بينهم ممثلين عن اصحاب الاعمال والعمال.

٣.٢ قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاقليم كوردستان - العراق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٧

مهام الوزارة

- تجسيد القيمة الانسانية للعمل ودعمه ورعايته باعتباره ركنا اساسيا في تحقيق النهضة التي يشهدها الاقليم في كافة الميادين .
- العمل على شمول جميع العمال بالضمان الاجتماعي وتامين الرعاية الاجتماعية اللازمة لهم ولاسرهم .
- توفير فرص عمل متكافئة لكل شخص قادر عليه باعتبار العمل حقا وواجبا تستلزمه ضرورة المساهمة في بناء المجتمع وتطوره والعمل على معالجة ظاهرة البطالة .
- نشر الوعي المهني، بما يكفل حماية الانسان ومحل العمل وصيانة الالة للحد من حوادث واصابات العمل والامراض المهنية والمساهمة في اعداد الكوادر المهنية بالتنسيق مع الوزارات المختصة .
- تاهيل الاحداث وذوي الاحتياجات الخاصة تربويا ومهنيا واجتماعيا بما يضمن مساهمتهم في عملية التنمية والاعمار وازالة المؤثرات النفسية والاجتماعية التي تحول دون ذلك .
- تنظيم العلاقة بين العمال وارباب العمل والعمل على اقتراح التشريعات اللازمة لذلك .
- تنظيم سوق العمل بما يضمن حقوق العمال المحليين واقتراح التشريعات اللازمة لذلك .

تشكيلات الوزارة

- **الوزير :** هو الرئيس الاعلى للوزارة والمسؤول عن اعمالها وتوجيه سياستها والاشراف والرقابة عليها وتصدر عنه وتنفذ باشرافه جميع القرارات والاوامر والتعليمات في كل ما له علاقة بمهام الوزارة وتشكيلاتها وصلاحياتها وسائر شؤونها الفنية والمالية والادارية والتنظيمية وفق احكام القانون ويكون مسؤولا امام مجلس الوزراء باعتباره عضوا متضامنا فيه وله تخويل بعض من صلاحياته الى وكيل الوزارة او المدراء العامين او من يراه مناسبا في الوزارة .
- **وكيل الوزارة :** يساعد الوزير في توجيه الوزارة والاشراف على شؤونها ضمن الصلاحيات التي توكل اليه من قبل الوزير على ان يكون حاصلا على شهادة جامعية اولية.
- **المديرية العامة للعمل والضمان الاجتماعي :** يديرها مدير عام حاصل على شهادة جامعية اولية ومن ذوي الخبرة والممارسة.

مجلس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

- يؤلف في الوزارة مجلس يسمى بـ (مجلس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) برئاسة الوزير وعضوية وكيل الوزارة عضوا ويتراس اجتماعات المجلس عند غياب الوزير .واعضاء بما فيهم ممثلين عن كل من الشركاء الاجتماعيين.

٢.٤ قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ (باستثناء كردستان)

شرع هذا القانون تأكيداً للمبادئ التي نص عليها الدستور من أن العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة، وأن الدولة تسعى إلى توفير أوسع الضمانات الاجتماعية، وإيجاد قانون ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وفق أسس اقتصادية، وأن الدولة تكفل حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية والانضمام إليها، ولكون العراق قد صادق على العديد من اتفاقيات العمل العربية والدولية ولايجاد قانون ينسجم مع أحكام هذه الاتفاقيات، واحترام المبادئ والحقوق الأساسية للعمال التي نصت عليها المواثيق والمعاهدات الدولية المتمثلة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري وتشغيل الأطفال، والمساواة في الأجر والحد الأدنى لسن العمل ومنع التمييز في الاستخدام والمهنة والتدريب المهني، ومن أجل تنظيم عملية التدريب المهني ما قبل التشغيل وإعادة التدريب، والاعتماد بمبدأ الاتفاقيات الجماعية لتحديد حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني، وتنظيم عمل المرأة العاملة وعمل الأحداث وعمل الأجانب في العراق وتحديد أوقات العمل وأجور العمال وإجازاتهم، وتوحيد أحكام العمل النقابي مع أحكام وقواعد العمل وبما أخذت به التشريعات الحديثة، واللجوء إلى التفاوض والتحكيم والحلول السلمية قبل اللجوء إلى الإضراب السلمي الذي إجازته القانون، وتحديد كيفية حل النزاعات الجماعية والفردية التي تنشأ بين منظمة عمالية أو أكثر وأصحاب العمل، وتشكيل محكمة العمل في جميع المحافظات وتحديد اختصاصاتها والية الطعن بأحكامها، وفيما يلي أهم ما جاء به القانون من بنود هي من اختصاص تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية؛ والتي من وظائفها الأساسية التحقق من تطبيق هذا التشريع، وسيتم هنا إيجاز بعضها وتفصيل بعضها حسب الأهمية والعلاقة بموضوع هذه الدراسة :

١.٤.٢ الأهداف والنطاق

يهدف هذا القانون إلى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كلا منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة إلى العدالة الاجتماعية والمساواة، وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الإقتصاد الوطني، وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتنظيم عمل الأجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق وتنفيذ أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً.

- لا تسري أحكام هذا القانون على:

- الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص.
- أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي.

٢.٤.٢ المبادئ الأساسية

- العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.
- ضمان حق العامل في خدماته العمالية ومدة ممارسة المهنة، وتحتسب خدمة العامل المضمون خدمة فعلية لأغراض تحديد الراتب والتقاعد للعامل العراقي عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام.
- حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد أو إنكار الحق في العمل وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية فيه سواء كان في القانون أو التطبيق والتي تشمل :

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

- ج. القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- د. القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة.
- الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو (١٥) خمسة عشر عام.
- حظر أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أيا كان السبب، وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال، سواء كان ذلك تمييزا مباشرا ام غير مباشر، في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشروط العمل أو ظروفه.
- حظر العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله، منها:
 - أ. العمل بالرق أو المديونية.
 - ب. العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص.
 - ت. المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري.
 - ث. العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.
- حظر التحرش الجنسي في الإستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل، أو التدريب المهني، أو التشغيل أو شروط وظروف العمل.
- حظر أي سلوك آخر يؤدي الى إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة لمن يوجه اليه هذا السلوك.
- حق العامل باللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الإستخدام والمهنة.
- العقوبة بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار، او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة السابقة والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة.
- عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا.

٣.٤.٢ احكام ومواضيع اخرى جاءت بقانون العمل

تضمن قانون العمل العديد من الاحكام الاخرى والتي يراقب تطبيقها مفتشو العمل ومن اهم هذه الاحكام المواضيع المبينة بالجدول رقم (٢-١) :

جدول رقم ١.٢ يبين بعض الاحكام الواردة في قانون العمل

المواد	الموضوع	التفاصيل	العقوبات
٢٣-١٧	التشغيل	تشكيل لجنة خاصة بالتخطيط والتشغيل، انشاء اقسام التشغيل بالوزارة ومهامها، تشكيل لجنة ثلاثية للتشاور، التزامات صاحب العمل، ترخيص مكاتب التشغيل الخاصة	السجن مدة لا تقل عن (٣) أشهر، وبغرامة من مئة الف الى خمسمائة الف دينار ، او باحدهما .
٢٩-٢٥	التدريب المهني	الاهداف، اجازة التدريب للشركات الخاصة، تنظيم علاقة التدريب وانهاء عقود التدريب، ضرورة تقييد مركز التدريب المهني بشروط السلامة والصحة المهنية.	سحب الاجازة، وغرامة لا تقل عن مليون ولا تزيد عن مليوني دينار .

٣٠-٣٦	تنظيم عمل الاجانب	اجازة العمل، واجبات صاحب العمل، التعاون الثنائي والدولي.	غرامة (٣) أضعاف الاجر اليومي الى (٣) اضعاف الاجر الشهري.
٣٧-٥٢	عقد العمل الفردى	انواع عقد العمل الفردي ومحتوياته ، عقد العمل الجزئي، حقوق صاحب العمل والتزاماته، حقوق العامل والتزاماته، حالات انتهاء عقد العمل، مستحقات العامل في حالة انتهاء خدماته، الطعن في إنهاء خدمة العامل، الحالات التي لا ينتهي بها عقد العمل، الحالات التي يمكن للعامل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، الوفاء بعقد العمل بحالات الدمج أو نقل الملكية والتنازل عن المشروع.	الحبس لمدة لا تقل عن (٣) أشهر ولا تزيد على سنة، أو بغرامة لا تقل عن خمسمائة الف ولا تزيد على مليون دينار.
٥٣-٦٥	الاجور	شروط دفع الاجور، حصر حالات استقطاع الاجر، الاجور كديون ممتازة، تعريف العامل بمكونات اجره، تسوية الاجر عند انتهاء العقد، تحديد اجر العامل وشروطه، تشكيل لجنة الحد الأدنى للاجور.	غرامة لا تقل عن مئتين وخمسين الف ولا تزيد عن خمسمائة الف دينار عن كل حالة.
٦٦-٧٣	ساعات العمل	تحديد عدد ساعات العمل اليومي أو الاسبوعي، العمل بدوامين أو بأعمال متقطعة، الاعمال الخطرة والمرهقة، فترات الراحة، العمل النهاري والليلي، ايام الراحة الاسبوعية وشروط تشغيل العمال بها، الحالات الاستثنائية لزيادة ساعات العمل .	
٧٤-٨٣	الاجازات والاعيد والعطل الرسمية	استراحات الاعياد والعطل الرسمية، الاجازة السنوية ومدتها، دفع مستحقات الاجر عن الاجازة السنوية، تنظيم اوقات اجازات العمال، الاجازات المرضية، الاجازات الشخصية.	غرامة لا تقل عن خمسسين الف ولا تزيد عن مائة الف دينار عن كل حالة.
٨٤-٩٤	حماية المرأة العاملة	احكام حماية المرأة العاملة في مقر العمل، حظر العمل الاضافي للمرأة الحامل أو المرضع، حظر تشغيل المرأة العاملة بأعمال ليلية، المرهقة أو الضارة بالصحة، شروط تشغيل المرأة العاملة بأعمال ليلية، اجازة الحمل والوضع، اجازة الامومة بدون الاجر، فترة ارضاع يومية للعاملة المرضع، التزام صاحب العمل بتوفير مكان لراحة النساء وانشاء دور حضنة	غرامة لا تقل عن مائة الف ولا تزيد عن خمسماية الف دينار عن كل حالة
٩٥-١٠٥	حماية الاحداث	حظر تشغيل الاحداث بالاعمال التي تضر بصحتهم وسلامتهم واخلقهم، تشغيل الاحداث بالاعمال المسموح بها بعد خضوعهم للفحص الطبي الشامل، عدد ساعات عمل الاحداث وشروطها، اجازة الحدث السنوية، تعليق احكام تشغيل الاحداث في لوحة الاعلانات.	غرامة لا تقل عن مائة الف ولا تزيد عن خمسماية الف دينار .
١٠٦-١١٣	حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية	تفصيل اعمال مقالع المواد الانشائية والمناجم والمواد المعدنية، تعليق النظام الداخلي والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بالمشروع، سجلات دخول وخروج الاشخاص، عدد ساعات العمل اليومي، التزام صاحب العمل بوضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية، واتخاذ التدابير لاصدار توجيهات السلامة والصحة المهنية كلما دعت الحاجة، منع وجود العمال في مناطق الانفجارات، تزويد العمال بمعدات وقاية شخصية، توفير مستلزمات انقاذ واسعاف اولي ، التفتيش الدوري.	الحبس لمدة لا تقل عن (١٠) أيام ولا تزيد على (٣) أشهر، أو بغرامة لا تقل عن مائة الف ولا تزيد على خمسماية الف دينار.
١٣٦-١٤٥	قواعد انضباط العمل	التزام صاحب العمل باعداد قواعد داخلية عن ساعات العمل والاجور واجراءات الصحة والسلامة المهنية، مسؤولية العامل عن الاضرار التي يتسبب بها ومقدار التعويض، شروط وانواع العقوبات الانضباطية بحق العامل، حالات فرض عقوبة الفصل، إنهاء عقد العمل بسبب خطأ العامل، الطعن بقرار العقوبة لدى المحكمة.	
١٤٦-١٥٦	الاتفاقات والمفاوضات الجماعية	اطراف المفاوضة الجماعية، اهداف المفاوضات الجماعية، تنظيم المفاوضة الجماعية، الية طلب المفاوضة الجماعية، تدوين الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة الجماعية، الزامية وشمول الاتفاق الجماعي، توسيع نطاق الاتفاق الجماعي، تسجيل الاتفاق الجماعي، حالات انتهاء الاتفاق الجماعي.	
١٥٧-١٦٤	منازعات العمل الجماعية والفردية	طلب احالة النزاع العمالي الى الدائرة والى المحكمة العمل، تسليم الاشعار الخطي بالنزاع الجماعي، مهام واليات الوساطة، التحكيم الاختياري، تشكيل هيئة التحكيم بقرار من الوزير وصلاحياتها، حالات حل النزاع الجماعي بالتحكيم، الاضراب السلمي.	
١٦٥-١٦٩	قضاء العمل	تشكيل محكمة العمل، اختصاص محكمة العمل، تشكيل هيئة قضايا العمل للنظر في الطعون، ازالة المخالفة.	



٤.٤.٢ الصحة والسلامة المهنية

جاء هذا الفصل (الفصل الثالث عشر) من قانون العمل ليفصل في الفرع الاول منه (الصحة والسلامة المهنية) مسؤوليات السلامة والصحة المهنية بين الاطراف المختلفة، ويحدد بشكل واضح مسؤوليات كل من العامل وصاحب العمل، مسؤول السلامة، وطبيب المنشأة؛ بالإضافة الى مسؤولية الدولة عموماً عن ادارة ومراقبة امور السلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني. وفي الفرع الثاني والذي جاء بعنوان (تفتيش العمل) حدد مسؤوليات وواجبات واجراءات تفتيش العمل المناط بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وفيما يلي اهم ما جاء بهذا الفصل من بنود:

١.٤.٤.٢ الفرع الاول / الصحة والسلامة المهنية

١.١.٤.٤.٢ الاهداف العامة

وجوب التعاون بين صاحب العمل أو الادارة والعمال او ممثلي العمال في المشروع لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية على مستوى المشروع ومكان العمل، ولتحقيق ذلك مراعاة ما يأتي:

- أ. توفير بيئة عمل لائقة وصحية وسهلة وسليمة وأمنة.
- ب. تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية.
- ج. نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العاملين، وتعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل.
- د. توفير مستلزمات الإسعافات الطبية الأولية في مواقع العمل.
- هـ. ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية لكافة العمال بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، على ان يتم تضمينها جميع الحوادث والاصابات والامراض المهنية والتي تقع في اثناء العمل او ترتبط به.
- و. إبلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث واصابات العمل والامراض المهنية حال حصولها واشعار المركز بذلك، وفق استمارة موحدة ومعتمدة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، ويعد تقرير سنوي للمركز بالحوادث والاصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن ٥٠ خمسين فاكتر.
- ز. اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة، واجراء الفحص الدوري السنوي على المراجيل البخارية واجهزة الضغط والمساعد الكهربائية، وادوات الرفع وملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

ح. توفير معدات للوقاية الشخصية المناسبة للعمال ولايتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها .

ط. التأكد من سلامة الآلات والمعدات المضرة (المراجيل، المساعد، والرافعات وغيرها) من خلال تقارير تثبت صلاحيتها للعمل بأمان، من جهات يخولها رسمياً المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، وتنظم بتعليمات يصدرها الوزير.

ي. للمركز منح اجازات صحة وسلامة مهنية للمشروع بعد توافر كافة اشتراطات السلامة وفحص العمال مقابل رسوم تحدد بتعليمات يصدرها الوزير.

ك. الاشراف على تنظيم التعامل مع خطة الطوارئ.

٢.١.٤.٤.٢ مسؤولية ومهام المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية

- إدارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية بما يضمن نشر ثقافة السلامة

- وحماية العمال، في مواقع العمل المختلفة، من الأمراض المهنية وإصابات العمل.
- إعداد سياسة وطنية وبتطويرها ومراجعتها بمدد منتظمة بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال أو منظماتهم الأكثر تمثيلاً.
- تشمل اعمال الجهة الوطنية المسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية ما يأتي :
 - أ. تحديد وتقويم المخاطر المهنية الناشئة في مكان العمل فيما يخص الصحة والسلامة المهنية، مع إجراء قياسات ملوثات بيئة العمل، وأخذ نماذج من موقع العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنيين.
 - ب. مراقبة العوامل التي تؤثر على صحة وسلامة العمال في بيئة العمل وممارساته؛ بما في ذلك المرافق الصحية والاكتشاك واماكن المبيت التي يوفرها صاحب العمل .
 - ج. تقديم النصح حول تخطيط وتنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل واختيار الاليات والمعدات الاخرى والمواد المستعملة وصيانتها في العمل.
 - د. المشاركة في تطوير برامج تحسين ممارسات العمل وفحص وتقويم النواحي الصحية للمعدات الجديدة.
 - هـ. تقديم النصح حول الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ومعدات الوقاية الشخصية.
 - و. مراقبه صحة العمال وإصابات العمل والأمراض المهنية.
 - ز. تكيّف العامل مع العمل .
 - ح. الاسهام في اجراءات التأهيل المهني .
 - ط. التعاون مع الجهات ذات العلاقة في توفير المعلومات والتعليم والتدريب في مجالات الصحة والسلامة المهنية ودراسة علاقة العمال بالبيئة .
 - ي. تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ والاسعافات الاولية.
 - ك. المشاركة في تحليل حوادث واصابات العمل والامراض المهنية ومعرفة اسبابها .
 - ل. اعداد تعليمات تحدد فيها الوسائل والادوات الوقائية وشروط وطريقة استخدامها .

٣.١.٤.٤.٢ مسؤوليات صاحب العمل

- توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها حسب التعليمات الصادرة .
- احاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها .
- تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها.
- اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم.
- توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقطع أي مبلغ من اجور العامل بدل توفيرها.
- توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة .

- ان يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله.
- ان يوفر ما يلي وحسب عدد العمال بالمنشأة :
 - وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل، واذا زاد عدد عماله على (٥٠) خمسين عاملا ان يستخدم ممرضاً ملماً في شؤون الاسعاف الاولي، وان يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض، وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها في اثناء العمل دون مقابل.
 - اذا زاد عدد العمال على (١٠٠) مئة عامل، يحدد للطبيب الخاص دوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم.
 - اذا زاد عدد العمال على (٥٠٥) خمسمائة عامل يعين طبيب مقيم في المشروع، وانشاء مستوصف خاص يتوافر فيه جميع وسائل المعاينة والاسعاف والعلاج، ويتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة اطباء مختصين او عمليات جراحية.
 - لاصحاب العمل في عدد من المشاريع ضمن المنطقة او البلدية انشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات المنصوص عليها اعلاه.
- عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية لا يعد سبباً لاعفاء صاحب العمل من الالتزامات المحددة في هذا المجال.

٤.١.٤.٢.٢ مسؤوليات العمال :

- إتباع الأوامر والتعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية والسلامة المهنية وأن يستخدموا الوسائل الوقائية المناسبة.
- عدم إدخال أي من المؤثرات العقلية الى موقع العمل أو الحضور الى موقع العمل وهم تحت تأثيرها.
- التقيد بالتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل.
- التقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري وفق ما يقرره طبيب المشروع أو الجهة الطبية المختصة.
- إرتداء معدات الوقاية الشخصية.
- الابتعاد عن موقع العمل في حالة وجود خطر حقيقي.
- التعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقيق الإلتزامات الملقة على عاتقه.
- على ممثلي العمال في المشروع التعاون مع صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية، وتزويد ممثلي العمال بالمعلومات الكافية حول الإجراءات التي قام بها صاحب العمل لضمان الصحة والسلامة المهنية ولهم إستشارة منظماتهم حول هذه المعلومات شرط عدم قيامهم بإفشاء الاسرار التجارية.
- لا يتحمل العامل تكاليف توفر بيئة العمل الصحية والامنة بما في ذلك الرعاية الطبية وتكلفة الادوية الموصوفة، والفحوص الدورية والمختبرية والاشعة والفحوص الاخرى .

٥.١.٤.٤.٢ مسؤوليات الوزارة والمفتشين :

يقوم مفتشو العمل بإبداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع.

- للوزارة ان تقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل آلة او اكثر في حال امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية أو مَنَعَ لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل أو عرقل عملها، وحتى زوال سبب الغلق او الايقاف، وذلك بعد انذاره بازالة المخالفة، ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف، وتتولى لجنة التفتيش المختصة إعداد تقريراً خطياً حول المخالفة.

- تطبق الاحكام الخاصة باصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين. وتتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال، تنفيذ ذلك على ان يدفع صاحب العمل لدائرة الضمان الاجتماعي تعويضاً عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وفق ما يلي:

- خمسين بالمئة (٥٠٪) من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا سببت الاصابة للعامل عجزاً جزئياً.

- مئة بالمئة (١٠٠٪) من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا نتج عن الاصابة عجز كلي او ادت الى الوفاة.

- العقوبة بغرامة لا تقل عن خمسمئة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار أو بالحبس مدة لا تقل عن (١) شهر واحد ولا تزيد على (٦) ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها سابقاً .

٥.٤.٢ الفرع الثاني / تفتيش العمل

جاء هذا الفرع من الفصل الثالث عشر من قانون العمل لتحديد تشكيل لجان التفتيش ومهامها وواجباتها، وفيما يلي اهم ما جاء بهذا الجزء من احكام قانونية :

١.٥.٤.٢ نطاق التغطية :

تخضع المشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت اشراف وتوجيه الوزارة .

٢.٥.٤.٢ مهام قسم التفتيش

أ. تأمين إنفاذ أحكام هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم اثناء قيامهم بالعمل .

ب. تقديم المعلومات والارشادات الفنية الى العمال واصحاب العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقات الدولية .

ج. اعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون .

د. توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بأي إنتهاك لحقوقهم الواردة في هذا القانون مع إعلام العمال وعلى نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الآلية. ولقسم تفتيش العمل إعداد لائحة إسترشادية في كيفية تقديم العمال لتلك الشكاوى وما يجب ان تتضمنه من معلومات وطريقة ايصالها الى قسم التفتيش في الدائرة.

على انه يشترط في المهام التي يكلف بها مفتشو العمل ان لا تتعارض مع قيامهم بمهامهم الاساسية او تؤثر بأي شكل من الاشكال على مهمتهم وحيادهم في علاقتهم مع العمال او اصحاب العمل .

٣.٥.٤.٢ لجان التفتيش:

- تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل، وممثل عن اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً، وممثل عن العمال الاكثر تمثيلاً، ويرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك .
- لا يعين مفتش العمل الا من كان حاصلاً على شهادة جامعية اولية على الاقل ذات اختصاص وناجحاً في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض .
- يؤدي مفتش العمل وممثل العمال وممثل اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً قبل ممارسة عمله امام الوزير او من يخوله اليمين القانونية " اقسم بالله العظيم ان أقوم بواجبي بأمانة وحياد وان لا افشي سراً من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركي لها".
- تستعين لجنة التفتيش بالخبراء والمختصين من اصحاب المؤهلات العلمية .

٤.٥.٤.٢ صلاحيات وواجبات لجان التفتيش

- أ. الدخول بحرية ودون سابق انذار في اي وقت من النهار او الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش .
- ب.أجراء اي فحص او استفسار تعده ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لاحكام هذا القانون وبخاصة ما يأتي :
 ١. التحقيق مع صاحب العمل او عمال المشروع كلاً على انفراد او بحضور شهود حول اي أمور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون.
 ٢. الاطلاع على اي كتب او سجلات او مستندات اخرى يكون الاحتفاظ بها واجباً بمقتضى احكام القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون ويمكن اخذ نسخ او نماذج من هذه الوثائق .
 ٣. التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب احكام هذا القانون.
- ج. اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك.
- د. الطلب من صاحب العمل خطياً التنفيذ العاجل فيما يأتي :
 ١. احداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب او التجهيزات الالية تكون ضرورية لتنسجم مع الاحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال.
 ٢. اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال.
- هـ. اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل امهالاً بما في ذلك توقيف العمل كلياً او جزئياً او اخلاء مكان العمل .
- و. اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لإتخاذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين.
- ز. ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجودها في المشروع خلال الزيارة التفتيشية الا اذا اعتبروا ان هذا الابلاغ قد يؤثر على قيامهم بمهامهم .

ج. إبراز بطاقته الموقعة من الوزير والتي تثبت هويته وصفته في اثناء قيامه بمهمته، لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء

ط. طلب المؤازرة عند الحاجة من قوى الامن الداخلي في اثناء قيامهم بمهامهم.

٥.٥.٤.٢ التزامات لجنة التفتيش

- يحظر على لجنة تفتيش العمل

○ تحقيق أية فائدة مباشرة او غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم .

○ افشاء الأسرار التي يطلعون عليها خلال قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل ويتعرضون للمساءلة القانونية عند افشائها .

- على اللجنة ان تتعامل بسرية تامة مع مصدر أية شكوى قدمت لها حول أية مخالفة لاحكام القانون، وان لا تصرح لصاحب العمل او ممثله بان زيارة التفتيش هي ناتجة عن هذه الشكوى .

٦.٥.٤.٢ تقارير التفتيش

- تعد الدائرة ومنظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال الاكثر تمثيلاً كلا على حدة تقريراً كل (٩٠) تسعين يوماً ترفعه الى الوزارة.

- تصدر الدائرة تقريراً سنوياً يتضمن ما يأتي :

أ. الانظمة والتعليمات المتعلقة باعمال قسم التفتيش .

ب. العاملين في قسم التفتيش .

ج. احصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن ماياتي :

١. اماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.

٢. الزيارات التفتيشية.

٣. المخالفات والعقوبات المفروضة.

٤. الحوادث الصناعية.

٥. الامراض المهنية واصابات العمل.

٦. المشاريع المتوقفة عن العمل جزئياً او كلياً.

د. لبيانات عن مستويات الاجور السائدة.

هـ. اقتراحات لتطوير عمل التفتيش.

٧.٥.٤.٢ احكام عامة

- للوزير توجيه إنذار إلى صاحب العمل المخالف قبل إحالته إلى المحكمة المختصة

- للوزير إستانادا إلى تقرير لجنة التفتيش ان يقرر إحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل المخالف إلى محكمة العمل المختصة وفق أحكام هذا الفصل، أو تحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل المخالف بناء على توصية لجنة التفتيش المستندة إلى تقارير الزيارة التفتيشية

- يعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند إصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك

- عقوبة منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل ومن أداء واجباتها، أو عرقلة عملها الحبس مدة لا تقل عن شهر واحد أو بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة الف دينار .

٥.٢ قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ / اقليم كردستان

ما زال اقليم كردستان يطبق قانون العمل القديم رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ، حيث ان قانون العمل الاتحادي غير فاعل في اقليم كردستان نظرا لعدم مصادقة برلمان الاقليم عليه، وفيما يلي اهم ما جاء بهذا القانون من احكام وبندود.

١.٥.٢ المبادئ الاساسية والشمول

- يهدف هذا القانون الى توفير العمل في خدمة عملية بناء الاقتصاد الوطني من اجل الرفاهية وتحسين ظروف الحياة.
- يضمن هذا القانون حق العمل لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة بين المواطنين جميعا دون تمييز بسبب الجنس او العرق او اللغة او الدين.
- العمل واجب مقدس يمليه الشرف وتستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع وتطويره وازدهاره.
- يكفل القانون للعامل ان يحصل على اجر يكفي لسد حاجاته الاساسية ويمكنه من اعالة أسرته، ويتيح له الفرصة للتمتع بثمار ما يتحقق من تقدم اقتصادي، وتأسيسا على ذلك يراعي في تقدير الاجر ما يأتي:

- نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته، على نحو يحقق ربط الاجر بالانتاج.
- المساواة في الاجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم، الذي يؤدي في ظروف متماثلة.
- حماية الاجر على نحو يكفل عدم اقتطاع اي جزء منه الا اذا اقر القانون ذلك.
- تقوم علاقات العمل على اساس التضامن الاجتماعي بين اطرافها بكل ما يقتضيه ذلك من تعاون متبادل ومشاركة في المسؤولية.
- التنظيم النقابي طرف فعال في تنظيم علاقات العمل، وحماية حقوق العمال، وتنمية شخصيتهم ومواهبهم.
- تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني التي تستخدم عاملا واحدا فاكثر.
- تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل، تطبق على العمال احكام هذا القانون او احكام التنظيم الخاص، ايهما افضل.
- عدم جواز اي صلح او تنازل او ابراء من الحقوق المقررة للعامل بموجب احكام هذا القانون، خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة اشهر على انتهائها.
- تعطى المبالغ المستحقة للعامل او من خلفه في حقوقه الناشئة عن علاقة العمل، اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما فيها ديون الدولة.

٢.٥.٢ احكام وبنود قانون العمل

تضمن القانون المواد الخاصة بإدارة العمل من تشغيل وتدريب واجور واجازات وعلاقات العمل وغيرها، ومن اهم المواضيع التي وردت فيه هي وقت العمل والاجازات، حماية العمل والعمال، حماية المرأة العاملة، حماية الاحداث، حماية عمال المقالع، احتياطات العمل (السلامة)، وتفتيش العمل والذي سيتم تفصيلهما لاحقا، الجدول رقم (٢-٢) يبين اهم هذه المواضيع

جدول رقم ٢.٢ يبين بعض الاحكام الواردة في قانون العمل لاقليم كردستان

المواد	الموضوع	التفاصيل
٢٤-١٥	التشغيل	مسؤولية دائرة العمل بالوزارة ومكاتب العمل التابعة لها بتنظيم تشغيل العمال، تشكيل لجنة استشارية لمساعدة دائرة العمل، اجراءات تشغيل العمال في المكاتب، شروط تشغيل العمال الاجانب.
٢٨-٢٥	التدريب المهني	الاهداف، اجازة التدريب للشركات الخاصة، تنظيم علاقة التدريب، مسؤولية دائرة العمل في حالة وقوع اصابة عمل، وانهاء عقود التدريب.
٤٠-٢٩	علاقات العمل	عقد العمل الفردي وشروطه، فترة التجربة، العقد محدد المدة والموسمي، التزامات صاحب العمل، المحظورات على العامل، حالات انتهاء عقد العمل.
٥٣-٤١	الاجور وحمايتها	تعريف الاجر، شروط دفع الاجور، متممات الاجر، الاجور كديون ممتازة، تعريف العامل بمكونات اجره، تشكيل لجنة الحد الأدنى لاجر العامل غير الماهر، فترة دفع الاجر، سجل الاجور، عقوبات المخالفة.
٦٦-٥٤	وقت العمل والاجازات	تعريف وقت العمل، تحديد عدد ساعات العمل اليومي، العمل بدوامين او باعمال متقطعة، وقت العمل بالاعمال الخطرة والمرهقة، العمل النهاري والليلي والمختلط، ايام الراحة الاسبوعية وشروط تشغيل العمال بها، الحالات الاستثنائية لزيادة ساعات العمل، العمل الاضافي، توقف العمل لاسباب قاهرة.
٧٩-٦٧	الاجازات	الاجازات السنوية ومدتها وكيفية استخدامها، دفع الاجر عن مدة الاجازة السنوية والايام التي لم تاخذ منها، تحديد النظام الداخلي لاجازات العمال او بالاتفاق مع صاحب العمل، استراحة ايام الاعياد والعطات الرسمية وتشغيل العمال خلالها، استحقاق الاجازة المرضية وحدودها، كيفية منح الاجازة المرضية، العقوبات.
٨٩-٨٠	حماية العمل والعمال/ حماية المرأة العاملة	احكام حماية المرأة العاملة في مقر العمل، حظر تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة، حظر العمل الاضافي للمرأة الحامل، شروط تشغيل المرأة العاملة بأعمال ليلية والاستثناء، ساعات فترة الراحة اليومية للمرأة، اجازة الحمل والولادة، اجازة الامومة بدون الاجر، فترة ارضاع يومية للعاملة المرضع، التزام صاحب العمل بتوفير مكان لراحة النساء، الاستثناءات.
٩٧-٩٠	حماية الاحداث	الحد الأدنى لسن العمل، حظر تشغيل الاحداث بالاعمال التي تضر بصحتهم وسلامتهم واخلاقيهم، حصر الاعمال التي ينطبق عليها الوصف السابق، أسوأ أشكال عمل الاطفال، خطوات الحكومة لوضع وتنفيذ برامج فعالة لازالة الانحرافات في اعمال الاطفال، الفحص الطبي لتحديد لياقة الاحداث للعمل، عدد ساعات عمل الاحداث وفترات الاستراحة، اجازة الحدث السنوية، تعليق احكام تشغيل الاحداث في لوحة الاعلانات، علاقة عمل لاحداث غير القانونية، استثناءات تشغيل الاحداث في الاوساط العائلية، العقوبات.
١٠٦-٩٨	حماية عمال المقالع	خضوع العمال للفحص الطبي ودوريته، تعليق النظام الداخلي والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بالمشروع، عدم السماح بدخول هذه الأماكن لغير العاملين، سجلات دخول وخروج الاشخاص، عدد الساعات الاقصى اليومي، التزام صاحب العمل بوضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية، واتخاذ التدابير لاصدار اوامر خاصة بالسلامة المهنية كلما دعت الحاجة، منع وجود العمال في مناطق الانفجارات، تزويد العمال بالملابس والادوات الخاصة بالوقاية، تفتيش امكان العمل دوريا، توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولي، العقوبات.

١١٣-١٠٧	احتياطات العمل	احاطة العامل قبل العمل بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية، وتعليق التعليمات في مكان ظاهر، التزام صاحب العمل باحتياطات حماية العمال من الاضرار الصحية والالات، وتوفير وسائل الحماية مجانا، وتوفير الاسعافات الطبية الاولى، اصدار وزير العمل تعليمات الاحتياطات الواجب اتخاذها ووسائل الوقاية، تقيد العامل بالوامر والتعليمات، مسؤولية لجنة التفتيش بتثبيت ملاحظاتها عن مستوى الاحتياطات، غلق مكان العمل في حال امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات السلامة، استخدام ممرض وطبيب في المنشأة التي يزيد عدد عمالها عن (٥٠)، تطبيق احكام اصابات العمل على العمال غير المضمونين والتزامات صاحب العمل، العقوبات في حال المخالفة.
١٢١-١١٤	تفتيش العمل	سيتم تفصيله لاحقا.
١٢٤-١٢٢	التنظيم الداخلي للعمل/ الواجبات	التزام العامل باحكام القانون والتعليمات والقرارات، والتزامه باداء العمل خلال وقت العمل واطاعة الاوامر، المحافظة على اموال صاحب العمل والالات والمواد.
١٢٩-١٢٥	الانضباط	يصدر الوزير قواعد انضباط نموذجية، ويضع صاحب العمل قواعد انضباط العمال ويصادق عليها من قبل مكتب العمل، عقوبات العامل المخالف، حالات فرض العقوبة تحديدا، فترة كشف المخالفة، وشروط معاقبة العامل، اعتراض العامل على العقوبة والاجراءات.
١٣٦-١٣٠	تسوية المنازعات/ منازعات العمل	تعريف منازعات العمل، اخطار الوزير واتحاد نقابات العمال، الحل الودي بالتشاور بين الوزير ورئيس الاتحاد، احالة النزاع لوزير العدل، صلاحيات هيئة قضايا العمل، تنفيذ القرار، تخلف صاحب العمل عن تنفيذ القرار والتوقف عن العمل.
١٤٦-١٣٧	قضاء العمل	تشكيل محاكم العمل، تشكيل هيئة قضايا العمل، اختصاص محكمة العمل، الطعن في احكام محكمة العمل، شروط رفع الدعوى.
١٥٧-١٤٧	عقود العمل الجماعية	تعريف واهداف عقد العمل الجماعي، تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي، تمثيل صاحب العمل، شروط عقد العمل الجماعي، توسيع نطاق عقد العمل الجماعي، حالات انتهاء عقد العمل الجماعي قبل نهاية مدته، تمثيل الاجهزة النقابية للعمال، صلاحيات تفسير العقد، تسجيل العقود.
١٦٤-١٥٨	احكام عامة وختامية	ازالة صاحب العمل للمخالفة، السجلات الواجب مسكها من قبل صاحب العمل.

٣.٥.٢ احتياطات العمل

قسمت البنود الخاصة باحتياطات العمل للمسؤوليات بين الاطراف الثلاثة بحيث تتكامل معا وتحقق اهداف السلامة المرجوة، وفيما يلي ملخص لاهم هذه المسؤوليات

١.٣.٥.٢ مسؤوليات صاحب العمل

- احاطة العامل كتابة، قبل اشتغاله، بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، ويجب ان تعلق في مكان ظاهر تعليمات يوضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها، وفق التعليمات.

- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية، واطار العمل والالات.

- توفير وسائل الحماية من اخطار العمل، ولا يجوز اقتطاع اي مبلغ من اجور العامل لقاء هذه الحماية.

- توفير الاسعافات الطبية الاولى.

• إذا زاد عدد العمال (٥٠) عاملا على صاحب العمل ان يستخدم ممرضا لشؤون الاسعافات الاولى، وان يتعاقد مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الغرض، وإذا زاد عدد العمال على (١٠٠) عاملا فيكون دوام الطبيب بما لا يقل عن ساعتين في اليوم الواحد. اما اذا زاد عدد العمال على (٥٠٠) عاملا، وجب تعيين طبيب مقيم في مقر العمل.

- تقديم الادوية والعلاج الى العمال دون مقابل.

- ان يدفع الى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضا عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون

بنسبة (٠٥%) من اجر العامل لمدة سنة واحدة، اذا سببت الاصابة للعامل عجزا جزئيا. ونسبة (٠١%) من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا نتج عن الاصابة عجز كلي او ادت الى الوفاة.

٢.٣.٥.٢ مسؤوليات الدولة

- تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية، الاحتياطات الواجب اتخاذها ووسائل الوقاية وشروط استخدامها وتنظيم العمل بها. بعد الوقوف على رأي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.
- تقوم لجنة تفتيش العمل المختصة بتثبيت ملاحظاتها على مستوى احتياطات العمل بتعليمات السلامة الصحية والمهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع، وتكون اللجنة مسؤولة انضباطيا، اذا اغفلت عن عمد او اهمال، وصف احتياطات العمل ومدى الالتزام بتنفيذ تعليمات السلامة الصحية والمهنية في المشروع.
- لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يقرر غلق مكان العمل، او ايقاف عمل آلة او اكثر في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات السلامة الوطنية وحتى زوال سبب الغلق او الايقاف، وذلك بعد انذاره بازالة المخالفة، ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف.
- تطبق الاحكام الخاصة باصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين. وتتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تنفيذ ذلك .
- العقوبة لكل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد عن ثلاثين الف دينار، او بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد ولا تزيد على ستة اشهر.

٣.٣.٥.٢ مسؤوليات العامل

- ان يتقيد بالوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات العمل والسلامة المهنية، وان يستعمل وسائل الوقاية التي بعهدته وان يعنى بها.

٤.٥.٢ تفتيش العمل

١.٤.٥.٢ النطاق والاختصاص

- تخضع مشاريع واماكن العمل المشمولة باحكام هذا القانون الى تفتيش العمل.
- يختص تفتيش العمل بالمهام الآتية:

- أ. مراقبة تطبيق احكام هذا القانون وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها. ومراقبة تطبيق عقود العمل الفردية وكل ما يتعلق بعلاقات العمل وحماية العمال.
- ب. تقديم المعلومات الموضوعية والارشادات الفنية الى اطراف علاقة العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية.

٢.٤.٥.٢ تقارير التفتيش وتطوير الاداء

- يتولى مدير عام دائرة العمل دراسة تقارير التفتيش، وينظم بها تقريرا شاملا كل ثلاثة اشهر مرة واحدة يضمه

- استنتاجاته ومقترحاته ويرفعه الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية.
- يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال القيام بنفس الدراسة المبينة اعلاه كل ثلاثة اشهر مرة ، ويرفع تقريره الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية.
- تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدراسة التقارير العامة المشار اليها اعلاه وما تضمنته من استنتاجات ومقترحات، والخروج بمقترحات او تعليمات تغني التفتيش وتطور اساليبه.
- تنشر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقريراً سنوياً حول اعمال التفتيش، يتناول المواضيع التي يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية، بتعليمات يصدرها لهذا الغرض.

٣.٤.٥.٢ ادارة واجراءات التفتيش

- يمارس تفتيش العمل تحت اشراف وزير العمل والشؤون الاجتماعية من قبل لجان برئاسة مفتش مختص متفرغ للتفتيش من موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وعضوية ممثل عن العمال يسميه الاتحاد العام لنقابات العمال، وممثل عن اصحاب العمل يسميه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية.
- يجوز لمفتش العمل بصفته رئيس لجنة التفتيش، ان يباشر التفتيش بمفرده في حالات الضرورة او في الحالات المستعجلة بعد حصوله على موافقة رئيسه المباشر، وعليه في هذه الحالة ان يدعو العضوين الاخرين ليشتركا معه في التفتيش باقرب فرصة.
- تستعين لجنة التفتيش بالخبراء المختصين من اصحاب المؤهلات العلمية في الطب والهندسة والكيمياء والكهرباء وسائر الاختصاصات الاخرى.
- تخول لجنة التفتيش بموجب هذا القانون الصلاحيات الاتية:
 - أ. دخول اماكن العمل بدون سابق انذار اثناء وقت العمل.
 - ب.الدخول خارج اوقات العمل الى اي مشروع او معمل اذا كان هناك من الاسباب ما يدعو لتفتيشه في ذلك الوقت بعد موافقة مدير عام دائرة العمل.
 - ج. القيام باجراء اي فحص يكون ضروريا للتأكد من عدم وجود مخالفة.
 - د.اخذ نماذج من المواد المستعملة او المتداولة لغرض التحليل.
 - هـ. تسجيل المخالفات التي تقف عليها وتنظيم محضر اصولي بها.
 - و.اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يتحمل امهالا بما في ذلك توقيف العمل آليا او جزئيا او اخلاء محل العمل.
 - ز. ان تنفرد بمن تشاء من العمال او غيرهم من ذوي العلاقة بالمشروع.
- واجب اصحاب العمل ان يسهلوا مهمة لجان التفتيش ويمكنوها من الاطلاع على ما تروم الاطلاع عليه بما في ذلك السجلات والوثائق والاضاير الشخصية وما سواها، وان يجيبوا على الاستيضاحات والاستفسارات التي توجه اليهم.
- يعاقب كل من منع مفتش العمل او اللجنة التفتيشية من دخول اماكن العمل لغرض التفتيش او عرقلة عمله او عملها بأي شكل كان بالحبس مدة لا تقل عن شهر او بغرامة لا تقل عن الف دينار ولا تزيد عن عشرين الف دينار.
- واجب قوى الامن الداخلي ان تلبى طلب لجان التفتيش بالمؤازرة والمساندة عند الطلب.

٤.٤.٥.٢ اشتراطات تعيين المفتشين

- يشترط بمن سيعين كمفتش عمل ان يكون حاصلًا على شهادة دراسية لا تقل عن الدراسة الاعدادية وناجحًا في دورة تدريبية تعدها دائرة العمل لهذا الغرض.
- ان يؤدي مفتشو العمل وممثلو العمال واصحاب العمل في لجان التفتيش عند تعيينهم اليمين القانونية امام وزير العمل والشؤون الاجتماعية.
- يحظر على مفتشي العمل وممثلي العمال واصحاب العمل في لجان التفتيش تحقيق اية منفعة مباشرة او غير مباشرة مادية او معنوية في المشاريع التي تحت رقابتهم ، او افشاء الاسرار الصناعية والتجارية او الاساليب الصناعية التي يقفون عليها خلال قيامهم بواجباتهم.

٥.٤.٥.٢ اجراءات لجنة التفتيش

- على لجنة التفتيش ان تضع تقريرًا مفصلاً وفق النموذج الذي تعده دائرة العمل، عن كل زيارة تفتيشية تقوم بها للمشروع مع ملاحظاتها وتوصياتها بشأنه، تعطى نسخة منه الى دائرة العمل والثانية الى الاتحاد العام لنقابات العمال.
- لوزير العمل والشؤون الاجتماعية او من يخوله، استنادا الى تقرير لجنة التفتيش، ان يقرر احالة صاحب العمل الذي سجلت على مشروعه مخالفة، الى محكمة العمل المختصة وفق احكام القانون.
- يعتبر تقرير التفتيش مع شهادة مفتش العمل، دليلاً تتخذه المحكمة المختصة عند اصدار قرارها، ما لم يثبت لها خلاف ذلك.

٦.٤.٥.٢ احكام اخرى

- على صاحب العمل مسك السجلات الاتية وعلى ان تعد دائرة العمل نماذج هذه السجلات :
 - أ. سجل باسماء العمال
 - ب. سجل باجور العمال
 - ج. سجل الاجازات
 - د. سجل الاحداث
 - هـ. سجل الزيارات التفتيشية
- عند عدم وجود نص في هذا القانون تطبق احكام القوانين الاخرى واحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً.

٥.٥.٢ تعليمات مواضيع التقرير السنوي لعمال تفتيش العمل عدد (٢٠) لسنة ١٩٨٧ / اقليم كردستان

صدرت هذه التعليمات استناداً الى احكام المادتين (١٥٢) والبند ثالثاً من المادة (١١٥) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ، حي تضمنت هذه التعليمات ما جاء بقانون العمل قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وتوسع اكبر، وأوردت تفاصيل بالمواضيع الواجب ادراجها في تقارير تفتيش العمل السنوية بشكل اشمل واعم وادق وهي كما يلي :

١. قوانين وانظمة وتعليمات وبيانات والاوامر الصادرة

٢. بيانات عن ادارة التفتيش تبين :

a. عدد اللجان التفتيشية حسب المحافظة.



b. عدد مفتشي العمل.

c. عدد ممثلي العمال في اللجان.

d. عدد ممثلي اصحاب الاعمال في اللجان.

e. درجة التحصيل العلمي لمفتشي العمل واختصاصاتهم العلمية.

٣. احصاءات المشاريع واماكن العمل المسجلة الخاضعة للتفتيش تبين:

a. توزيع المشاريع المسجلة الخاضعة للتفتيش حسب النشاط الاقتصادي والقطاعي والمحافظات.

b. عدد المشاريع واماكن العمل التي تم تفتيشها خلال السنة مرتبة حسب اوقاتها (ليلا او نهارا).

c. بيان طبيعة النشاط الاقتصادي والقطاعي للمشاريع واماكن العمل التي تم تفتيشها خلال السنة.

d. عدد العمال في المشاريع التي تمت زيارتها مصنفة حسب الجنس والجنسية والعمر والمهنة والاجر.

e. معدل الاجر السائد حسب الاقسام المهنية الواردة في دليل التصنيف المهني.

٤. احصاءات عن زيارات التفتيش تبين ما يلي:

a. عدد الزيارات التي قام بها المفتشون مرتبة حسب اوقاتها (ليلا او نهارا).

b. عدد اماكن العمل التي تمت زيارتها اكثر من مرة واحدة في السنة.

٥. احصاءات عن المخالفات والعقوبات تبين ما يلي:

a. عدد اصحاب العمل الملتزمين بأحكام القانون والتعليمات الصادرة بموجبه.

b. عدد اصحاب الاعمال المخالفين لاحكام القانون والتعليمات والمحالين الى قضاء العمل، والتي صدرت بحقهم قرارات قضائية.

c. معلومات عن العقوبات التي حكم بها قضاء العمل في مختلف الحالات من غرامة وحبس.

٦. احصاءات عن اصابات العمل المبلغ بها الى الدوائر المختصة تبين ما يلي:

a. عدد اصابات العمل المبلغ عنها الى الدوائر المختصة.

b. احصاءات عن اصابات العمل التي تم التحقيق بها من قبل دائرة العمل والضمان الاجتماعي في بغداد او اقسامها او في المحافظات، موزعة حسب الانشطة الاقتصادية والقطاعية ونوع العمل واسبابها ونتائجها.

٧. احصاءات عن الامراض المهنية المعتمدة من قبل المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية تبين ما يلي:

a. عدد الامراض المهنية المبلغ عنها.

b. معلومات عن الامراض المهنية حسب كل صناعة ومهنة.

c. معلومات عن الامراض المهنية حسب اسبابها وخصائصها ونوع المرض المهني (نوع المواد السامة/ ماهية وسائل الانتاج الضارة بالصحة... الخ) وما كان سببا في المرض.

٦.٥.٢ تعليمات اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة رقم (١١) لسنة ٢٠١٧

صدرت هذه التعليمات استنادا الى احكام المادة (١٧/ثانيا) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، لتشكيل لجنة عليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة، وتشكل اللجنة برئاسة وزير العمل، وعضوية وكيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كعضو نائب للرئيس ، بالاضافة الى وكلاء الوزارات المعنية وعددها (١٥) وزارة منها المالية ، النفط، الكهرباء، التربية، التعليم العالي والبحث العلمي، وغيرها. بالاضافة الى ممثلي الشركاء الاجتماعيين وهما ممثل عن اتحاد الصناعات العراقية، وممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق.

وتتولى اللجنة رسم السياسة العامة للتشغيل و التدريب المهني و متابعة تنفيذ القرارات المتخذة في شأنها، على ان تجتمع مرة واحدة على الاقل كل (٣) أشهر.

٦.٥.٢ تعليمات رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق ، وتعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠١٥ ممارسة الاجانب العمل في اقليم كردستان- العراق.

صدرت هذه التعليمات استنادا الى احكام المادة (٢٣) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وجاءت لتنظيم عمل الاجانب، حيث حظرت على صاحب العمل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني تشغيل اي شخص اجنبي ما لم يكن قد حصل على اجازة العمل وفق للشروط والاجراءات المحددة بهذه التعليمات، والتي تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، كما نصت التعليمات على أن يقدم العامل الأجنبي الفني تعهدا خطيا بتدريب عامل أو أكثر من العمال العراقيين المتواجدين في المشروع على العمل الذي يمارسه خلال مدة الإجازة، وان يقوم صاحب العمل باخبار دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد او اقسامها في المحافظات عند ترك العامل الاجنبي العمل او عند انتهاء خدمته او انتهاء مدة اجازته او مغادرته العراق، وان يمسك سجلا تدون فيه المعلومات اللازمة عن العمال الاجانب، بالاضافة الى الاحتفاظ بإجازة العمل لديه وإعادتها إلى دائرة العمل والتدريب المهني في أمانة بغداد وأقسامها في المحافظات عند إنهاء عقد العمل لأي سبب كان .

اما في اقليم كردستان فقد حددت التعليمات رسوم منح اجازة الاستقدام وتجديدها وكذلك الكفالات المالية المترتبة على عملها، تتم الموافقة على طلب الاستقدام بناء على حاجة الاقليم وتاييد الدوائر المختصة، وان يكون عقد العمل للعامل الاجنبي وفقا لقانون العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي، وتضمنت ايضا اجراءات الحصول على اجازة العمل من تقديم الطلب والمستمسكات القانونية ، والاجراءات الخاصة بالشركات المستقدمة والمشاريع الاستثمارية والفنادق والمطاعم. كما تضمن الاجراءات المطلوبة في حالة وفاة العامل، او تغيير مكان العمل، والعديد من الامور الاخرى.

٦.٢ قرار تحويل مديرية الصحة المهنية الى مركز وطني للصحة والسلامة المهنية قرار رقم (٥٥٢) تاريخ

١٩٨١/٥/٢

جاء هذا القرار لتحويل مديرية الصحة المهنية بوزارة الصحة الى مركز وطني للصحة والسلامة المهنية بشخصية معنوية، وايضا نقل معهد السلامة والصحة المهنية التابع للمؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الى هذا المركز مع كافة اختصاصاته، وحدد مهام المركز وكما يلي :

يقوم المركز بجميع الاختصاصات والواجبات التي كان يمارسها كل من معهد السلامة المهنية ومديرية الصحة المهنية والمبينة ادناه:-

- تقديم الخبرة والمشورة الفنية لمؤسسات القطاع الاشتراكي والمختلط والخاص.

- التدريب والتوعية.

- الرقابة والتفتيش لبيئة العمل .

- تحديد طبيعة المخاطر والعدوى لكل مهنة من المهن وفق صيغ علمية والارشاد الى استخدام

- افضل اجهزة ووسائل الوقاية لحماية العاملين من مخاطر المهن لغرض الحد من الحوادث واصابات العمل والامراض المهنية.
- تقديم الخبرة للاقطار العربية والبلدان النامية وتنظيم الحلقات الدراسية والدورات التدريبية في مجالات اختصاصه.
- اجراء الفحوصات الابتدائية والدورية للعمل.
- القيام بكافة الاعمال والنشاطات التي تتطلبها طبيعة اختصاصات المركز اضافة الى ما ورد اعلاه.

١.٦.٢ تعليمات رقم (١٢) لسنة ٢٠١٧ تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية

وقد صدرت هذه التعليمات استناداً إلى أحكام المادة (١٢) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦ لتنظيم ادارة المركز الوطني وكما يلي :

١.١.٦.٢ ادارة المركز

- يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ادارة وتخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية
- على الصعيدين الوطني والدولي بما يضمن توفير بيئة عمل آمنة ونشر ثقافة السلامة وحماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من حوادث واصابات العمل والامراض المهنية وتحقيق التعاون الاقليمي والدولي في هذا المجال.
- يدير المركز موظف بعنوان مدير عام حاصل على شهادة جامعية اولى على الاقل في مجال الطب البشري او احد فروع الهندسة ومن ذوي الخبرة ، ويعاونه موظفان بعنوان معاون مدير عام حاصل كل منهما على شهادة جامعية اولى على الاقل في الطب البشري او احد فروع الهندسة ومن ذوي الخبرة.

٢.١.٦.٢ اقسام المركز

أولاً : يتكون المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية من التشكيلات الاتية :

- أ. قسم الصحة المهنية .
- ب. قسم السلامة المهنية .
- ج. قسم التوعية والتدريب .
- د. قسم التخطيط والمتابعة .
- هـ. قسم تقنية المعلومات .
- و. قسم الموارد البشرية
- ز. قسم الشؤون المالية
- ح. قسم الخدمات الادارية .
- ط. قسم المختبرات .
- ي. قسم التدقيق والرقابة الداخلية.
- ك. شعبة العلاقات العربية والدولية .
- ل. شعبة الاعلام والاتصال الحكومي.
- م. شعبة الصيانة والانشاءات.
- ن. شعبة سكرتاريا المدير العام



ثانياً: يدير كل قسم من الأقسام موظف في الدرجة الثالثة حاصل على شهادة جامعة اولية على الاقل وله خبرة في مجال عمله مدة لا تقل عن (٨) سنوات ومن ذوي الاختصاص ، ويدير كل شعبة موظف في الدرجة الخامسة على الاقل حاصل على شهادة جامعية اولية وله خبرة في مجال عمله مدة لا تقل عن (٥) سنوات ومن ذوي الاختصاص.

٧.٢ تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها

صدرت هذه التعليمات استناداً إلى أحكام الفقرة (ط) من البند (ثانياً) من المادة (١١٤)، والمادة (١١٦)، والبند (ثانياً) من المادة (١١٨) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وتعتبر من اهم التعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية لانها تحدد التزامات كل من الاطراف المعنية بالسلامة والصحة المهنية، بشكل مفصل ابتداء من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، والتزامات صاحب العمل، لجنة السلامة طبيب المنشأة وغيرها من التفاصيل، وفيما يلي اهم ما ورد فيها من بنود:

١.٧.٢ لجنة منح تخاويل الفحص الفني ومهامها :

تشكل لجنة لجنة منح تخاويل الفحص الفني مؤلفة من :

- مدير عام المركز
 - مدير قسم السلامة المهنية في المركز
 - مهندسين اثنين من قسم السلامة المهنية يكون احدهما مقرراً للجنة
 - خبراء استشاريين في موضوع الفحص الهندسي من كل من الوزارات
 - رؤيسا
 - عضوا
 - عضوين
 - أعضاء
- الآتية:

- التعليم العالي والبحث العلمي - النفط - الصناعة والمعادن - الكهرباء.

مهام اللجنة :

- أ. منح تخاويل فحص المراجـل البخارية وواعية الضغط المختلفة والمساعد الكهربائية وادوات الرفع بانواعها والاجهزة الملحقة بها واصدار شهادات فحص سنوي بها .
- ب. تحديد الشروط الواجب توافرها في الفاحص الهندسي.

٢.٧.٢ التزامات صاحب العمل

١.٢.٧.٢ التزامات صاحب العمل لضمان سلامة الآلات والمعدات في المشاريع

- المحافظة على سلامة المراجـل البخارية وأجهزة الضغط المختلفة وملحقاتها وسلامة معدات الرفع الميكانيكية والأجهزة الملحقة بها والمساعد الكهربائية .
- استحصـال شهادة فحص دوري سنوي للآلات والمعدات من فاحص مخول .
- تدريب العاملين على كيفية تشغيل الآلات والمعدات لضمان منع وقوع حوادث واصابات عمل اثناء عملية التشغيل .
- تنظيم توزيع المكائن والآلات بصورة صحيحة وتنظيم خزن المواد الاولية والمنتجة في اماكن العمل في المشروع بشكل يدفع الخطر عن العاملين .

٢.٢.٧.٢ التزامات صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية في المشاريع

- إجراء الفحص الطبي الابتدائي للعمال قبل البدء بالعمل والتوفيق بين قابلية العامل البدنية والنفسية والعقلية والعمل المطلوب القيام به .

- إجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة للعمال وحسب التعليمات الصادرة للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية ،وتسجل الفحوصات في اضبارة العامل وتكون متاحة للتفتيش .
- اتخاذ التدابير الاحترازية والاجراءات الوقائية التي تحد من تعرض العاملين لدرجات حرارة عالية .
- توفير مستلزمات الاسعافات الطبية الاولية بكميات تتناسب مع عدد العاملين وطبيعة العمل في المشروع.
- تسمية شخص مسؤول واخر احتياط يتولى متابعة تجهيز الصندوق بمواد الاسعافات الاولية على ان يكون مدربا تدريبا كافيا على مختلف وسائل الاسعافات الاولية .
- توفير موقع عمل لائق وصحي وآمن .
- توفير مياه شرب نقية وصحية بما يتفق مع طبيعة كل موسم .
- تهيئة حمامات ومرافق ومغاسل تتناسب وعدد العمال .
- تهيئة غرف مجهزة بدواليب لحفظ ملابس العمال والعاملات كل على حدة وبما يتناسب مع عدد العاملين.
- تهيئة محل مناسب لاستراحة العاملين وتناول طعامهم، تتوفر فيه وسائل الراحة والشروط الصحية كالتدفئة والتبريد والتهوية والمناضد ومقاعد الجلوس وفرش الارضيات .
- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من اماكن العمل للعاملين وعوائلهم خاصة في المناطق النائية عن العمران وتأمين النقل المناسب من والى اماكن العمل .
- اشراك طبيب المشروع في اللجان الخاصة بالصحة والسلامة وبيئة العمل .
- وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية في مكان ظاهر توضح فيها ما يتوجب على العاملين عمله او الامتناع عنه.
- تأمين مستلزمات الحماية لصحة العاملين وسلامتهم مجانا وحماية المشروع من مخاطر وحوادث العمل .
- تهيئة الاجهزة والعدد ووسائل ومعدات الوقاية الشخصية والحفاظ عليها وتدريب العاملين على استخدامها.
- المحافظة على ابنية ومرافق المشروع ونظافتها بشكل جيد وتوفير وسائل تصريف خاصة للتخلص من الفضلات والمواد الضارة بالصحة.
- توفير جميع الوسائل الوقائية اللازمة لمكافحة الحريق واجهزة الانذار المبكر وفحصها دوريا وتدريب ما لا يقل عن (٥٢%) من العاملين في المشروع على استخدامها .
- استخدام اجهزة انذار مبكر ذاتية واتباع اساليب السلامة في التداول والخزن والنقل الخاصة عند استخدام مواد قابلة للاشتعال أو الانفجار .
- حماية العاملين من اخطار الكهرباء وتأمين العدد والتأسيسات السليمة وفقا لطبيعة كل مشروع وعزل الاجهزة الخطرة في غرفة مقفلة او وضع حواجز مناسبة لها ومنع غير المخولين من الاقتراب منها .
- اجراء التحقيق فورا في حوادث واصابات العمل وتحديد المسؤولية ووضع الحلول المناسبة لتجنب تكرار الحادث وابلاغ الجهات القضائية المختصة المسؤولة والمركز الوطني للصحة

والسلامة المهنية وفق استمارة تعد لهذا الغرض.

- اتباع طرق الخزن والتداول السليم والأمن للمواد الخطرة بطريقة صحيحة وبمخازن خاصة يؤشر عليها بما يدل على خطورتها، واتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة عند الدخول إلى الأماكن المغلقة والمحافظة على سلامة العاملين عند تداول هذه المواد ووجوب مراعاة شروط خزن اسطوانات الغاز .
- تهيئة قاعات عمل صحية في المشاريع التي يتطلب عملها ذلك وتثبيت المسافات الآمنة المعتمدة، بحيث لا يقل ارتفاع السقف فيها عن (٣,٥م) ، والمسافة بين ماكينة وأخرى والجدار عن (١,٥م) مع تأمين التهوية والإنارة المناسبة وجميع مستلزمات السلامة المهنية الأخرى فيها .
- تسييج وعزل مواقع الأعمال الخطرة والسلامم والسقالات وفق المعايير المعتمدة.
- حماية العاملين من المواد المشعة وفق أحكام قانون الوقاية من الإشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ٢٠٨٩ والتعليمات الصادرة بموجبه .
- استحصال تصاريح العمل من مسؤول السلامة قبل البدء بالأعمال الخطرة واعتماد بطاقات العزل والغلق.
- التأكد من ملائمة الآلة للعامل والعمل بما يضمن صحة وسلامة العاملين .
- تثبيت المصقات التعريفية بالمخاطر المرتبطة بالمكائن والمعدات ذات الطابع الخطر في أماكن واضحة وبارزة لمنع وقوع حوادث وإصابات العمل .
- حماية العاملين في أعمال اللحام والقطع وتدريبهم على الاستخدام السليم لمختلف أنواع اللحام .
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الضارة بمواد أخرى أقل خطورة .
- توعية العاملين في بيئة العمل من خلال عقد الندوات التوعوية لنشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وإقامة الدورات التدريبية للعمال للتوعية بمخاطر العمل وكيفية الوقاية منها .
- توفير أجهزة تقييم بيئة العمل وتدريب مسؤولي السلامة على كيفية استخدامها .
- مراعاة الارشادات والحدود العتبية القياسية لملوثات بيئة العمل الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية وحسب معايير وحدود مؤشرات التعرض المهني المعتمدة .

٣.٧.٢ التزامات طبيب المشروع

- الاخبار عن الأمراض المهنية والحالات الخطرة التي تهدد سلامة العمال فوراً الى الجهات الصحية المختصة والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .
- تقديم الخدمات الصحية للعاملين في مختلف مواقع العمل من خلال اجراء الفحوصات الطبية المهنية المختلفة.
- رصد الأمراض المهنية ودراسة وبائيتها .

٤.٧.٢ مسؤولي ولجان السلامة المهنية في المشروع

- المشاريع التي يكون عدد عمالها (٥٠) خمسين عاملاً فأقل تناط المسؤولية بأحد العاملين في المشروع إضافة إلى واجباته.
- المشاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من (٥٠-١٠٠) عامل تناط المسؤولية بأحد العاملين في المشروع على ان يكون متفرغاً بصورة كاملة لهذه المسؤولية .

- المشاريع التي يكون عدد عمالها من (١٠٠-٥٠٠) عامل تناط المسؤولية بلجنة داخل المشروع تسمى (لجنة السلامة والصحة المهنية) وتشكل وفقاً ما يلي :

أ- صاحب العمل أو من يمثله	رئيساً
ب- المدير الفني	عضوا
ج- رؤساء الأقسام الفنية	أعضاء
هـ- ممثل عن العمال	عضو
و- مسؤول السلامة	عضوا متفرغاً ومقرر اللجنة

- المشاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من (٥٠٥) عامل تناط المسؤولية بلجنة تشكل بالكيفية السابقة مع زيادة عدد مسؤولي السلامة الى (٢) اثنين يتفرغاً لهذه المهمة .

- مهام لجنة السلامة والصحة المهنية في المشروع :-

أ. متابعة شؤون السلامة المهنية في المشروع .

ب.دراسة ظروف الحوادث التي يتعرض لها المشروع والوقوف على اسبابها ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها والمعالجات اللازمة لتفاديها والحد من اضرارها .

ج. توفير وسائل الاسعافات الاولية واجهزة الاطفاء وفوهات الحريق في اماكن متفرقة من المشروع، واختيار الملابس والعدد الوقائية حسب ظروف العمل، ومراقبة استعمالها .

د. مراقبة مدى التزام اقسام المشروع بأحكام هذه التعليمات وتفتيشها بصورة دورية .

هـ. توعية العمال وارشادهم الى وسائل السلامة والصحة المهنية .

و. مساعدة مسؤول السلامة المهنية في المشروع في تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية .

- يراعى في اختيار صاحب العمل لمسؤول السلامة من بين عمال المشروع ما يأتي :-

أ. اجتيازه دورة اساسية في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية او حاصل على شهادة اختصاص بالسلامة المهنية .

ب.قادرا على تدريب العمال في مختلف مجالات الصحة والسلامة المهنية .

ج. قادرا على تخطيط وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية .

د. من ذوي الخبرة في المعلومات المتعلقة بالمشروع .

- مهام مسؤول السلامة المهنية

أ. نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العاملين في المشروع .

ب.التفتيش المنتظم على أماكن العمل ولجميع أقسام المشروع، واكتشاف مواطن الخطر والتنبيه عليها لمنع وقوعه، والتأكد من استعمال الوسائل الوقائية .

ج. تشخيص مسببات حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وعرض المقترحات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على لجنة السلامة والصحة المهنية في المشروع أو

- على صاحب العمل؛ لإيجاد الاحتياطات الكفيلة لمنع تكرارها، وتأمين سلامة العاملين في المشروع .
- د. تنظيم الإحصائيات الخاصة بالحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وإعداد تقارير دورية بذلك بالتعاون مع طبابة المشروع .
- هـ. تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية .
- و. التدريب على استخدام معدات الوقاية الشخصية وعلى فحصها وصيانتها وتوجيه العاملين لطريقة تنظيفها وحفظها

٨.٢ تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها / اقليم كردستان

صدرت هذه التعليمات استنادا الى المادتين (١٥٢) و(١٠٨) فقرة ثانيا من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، الا انها الغيت بموجب المادة (٨) من تعليمات رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ (متطلبات الصحة والسلامة المهنية)، وحيث ان التعليمات الاخيرة لم يتم المصادقة عليها في اقليم كردستان فقد بقيت تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧، وتعديلاتها سارية بالاقليم.

١.٨.٢ النطاق ومهام قسم ولجنة التفتيش

تسري هذه التعليمات على مشاريع القطاع الخاص والتعاوني والمختلط ، ويتولى قسم التفتيش في دائرة العمل والتدريب المهني المهام التالية :

اولا : الاشراف على تطبيق السلامة والصحة المهنية وفق احكام قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ والتعليمات الصادرة بموجبه .

ثانيا : متابعة وانجاز المعاملات ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية .

ثالثا : التنسيق مع المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بخصوص تنفيذ احتياطات العمل والسلامة المهنية والصحية.

اما بالنسبة للجان التفتيش فتقوم لجنة تفتيش العمل المختصة بتثبيت ملاحظاتها على مستوى احتياطات العمل ومدى التزامات صاحب العمل والعامل بهذه التعليمات في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع . وتكون لجنة تفتيش العمل مسؤولة انضباطيا، اذا اغفلت عن عمد او اهمال وصف احتياطات العمل ومدى الالتزام تنفيذ السلامة والصحة المهنية في المشروع .

٢.٨.٢ تنظيم السلامة والصحة المهنية على مستوى المشروع بمستوياته المختلفة

اولا : تتحدد مسؤولية السلامة والصحة المهنية في المشروع وفقا للصيغة الاتية :

أ. في المشاريع التي يكون عدد عمالها (٥٠) عاملا فاقل تناط المسؤولية باحد العاملين في المشروع اضافة الى واجباته ومن الذين لهم المام في هذا المجال .

ب. في المشاريع التي يكون عدد عمالها اكثر من (٥٠) عاملا الى (١٠٠) عاملا تناط المسؤولية باحد العاملين في المشروع، ويكون متفرغا تفرغا كاملا لهذه المسؤولية على ان يكون قد اجتاز دورة اساسية في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

ج. في المشاريع التي يكون عدد عمالها اكثر من (١٠٠) عاملا ولغاية (٥٠٠) عاملا تناط المسؤولية بلجنة داخل المشروع تسمى لجنة السلامة والصحة المهنية وتشكل وفق ما يلي :

- ٢ - المدير الفني ورؤساء الاقسام الفنية
اعضاء
- ٣ - طبيب المشروع او الممرض
عضوا
- ٤ - ممثل عن اللجنة النقابية
عضوا
- ٥ - احد العمال، مسؤول السلامة والصحة المهنية على ان
عضوا متفرغا ومقررا للجنة

يكون قد اجتاز دورة اساسية في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

د. في المشاريع التي يكون عدد عمالها اكثر من (٥٠٠) عامل تناط المسؤولية بلجنة تشكل بنفس الكيفية الواردة بالفقرة (ج) اعلاه مع زيادة عدد مسؤولي السلامة والصحة المهنية في اللجنة الى اثنين متفرعين لهذه المهمة .

ثانيا : تكون مهام ومسؤوليات لجنة السلامة والصحة المهنية في المشروع كما يلي :

- أ. تجتمع اللجنة بصورة دورية مرة واحدة في الشهر وخلال ساعات العمل ويجوز دعوة اللجنة من قبل رئيسها الى عقد اجتماع طارئ عند وقوع حادث جسيم لغرض بحث ظروف واسباب وقوع الحادث ووضع المعالجات اللازمة لتفادية .
- ب. تدون محاضر الجلسات في سجل يمسك لهذا الغرض ويكون المقرر مسؤولا عن مسكه وتدوين المحاضر فيه .
- ج. يكون السجل مختوما بختم دائرة العمل والتدريب المهني وعرضه للتفتيش من قبل لجان تفتيش العمل وفي اي وقت من الاوقات .
- د. يشترط في صحة انعقاد اجتماع اللجنة حضور اغلبية الاعضاء على ان يكون من بينهم ممثل اللجنة النقابية، وفي حالة عدم اكتمال النصاب يؤجل الاجتماع الى موعد اخر خلال الشهر ذاته ويعتبر الاجتماع صحيحا في حالة انعقاده مهما كان عدد الحاضرين.
- هـ. تضع اللجنة بالتنسيق مع الجهات الرسمية المعنية بالسلامة والصحة المهنية برامج وخطط هادفة ومتكاملة في المشروع ويشمل ذلك ما يلي :

١. دراسة اسباب الحوادث والاصابات ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها .

٢. توفير وسائل الاسعافات الاولى واجهزة الاطفاء وفوهات الحريق في اماكن متفرقة من المشروع واختيار الملابس والعدد الوقائية حسب ظروف العمل ومقتضياته ومراقبة استعمالها .

٣. مراقبة وتفتيش كافة اقسام المشروع بصورة دورية بما يكفل تطبيق هذه التعليمات .

٤. توعية العمال وارشادهم لوسائل السلامة والصحة المهنية ومتابعة تنفيذ توجيهات وارشادات قسم تفتيش العمل في دائرة العمل والتدريب المهني .

٥. وضع التعليمات والبيانات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في محلات بارزة في مبنى المشروع لغرض احاطة العمال علما بمخاطر المهنة واحتياطات العمل الواجب اتباعها .

ثالثا : مسؤول السلامة

أ. يتم اختيار مسؤول السلامة والصحة المهنية من قبل صاحب العمل ومن بين عمال المشروع على ان يراعى عند اختياره ما يلي :-

٦. المشاركة في احدى الدورات التي يعقدها المركز الوطني للصحة والسلامة واجتازها بنجاح او حاصلا على شهادة اختصاص بالسلامة المهنية .

٧. قادرا على تدريب العمال في مختلف مجالات السلامة والصحة المهنية .

٨. قادرا على تخطيط وتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية .

٩. من ذوي الخبرة بالمعلومات الصناعية التي تجري في المشروع .

ب. تكون واجبات ومهام مسؤول السلامة والصحة المهنية في المشروع ما يلي :

١٠. العمل على نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العاملين في المشروع .

١١. التفتيش المنتظم على اماكن العمل لكافة اقسام المشروع واكتشاف مواطن الخطر والتنبيه عليها لمنع وقوعه والتأكد من استعمال الوسائل الوقائية .

١٢. تشخيص مسببات حوادث اصابات العمل وعرض المقترحات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وعرض الامر على لجنة المشروع او صاحب العمل من اجل ايجاد الاحتياطات الكفيلة لمنع تكرارها وتأمين سلامة العاملين في المشروع .

١٣. تنظيم الاحصائيات الخاصة باصابات العمل والامراض المهنية واعداد تقارير دورية بذلك .

١٤. الاشراف على تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية .

١٥. التدريب على استخدام معدات الوقاية الشخصية والقدرة على فحصها وصيانتها وتوجيه العاملين لطريقة تنظيفها وحفظها .

مسؤوليات صاحب العمل

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واطار العمل والالات وتوفير وسائل الحماية من اخطار العمل وكما يلي :

١. وضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية وتعليقها في مكان ظاهر، توضح فيها ما يتوجب على العاملين عمله او الامتناع عنه، وبالشكل الذي يضمن تأمين ظروف عمل سليمة، لتحقيق الاجواء الملائمة للعاملين وتأمين مستلزمات الحماية لصحتهم وسلامتهم، وحماية المشروع من مخاطر وحوادث العمل، ولا يجوز تحميل العاملين او استقطاع اي مبلغ من اجورهم لقاء توفير هذه الحماية .

٢. تهيئة وتوفير محل مناسب لاستراحة العاملين وتناول طعامهم، تتوفر فيه وسائل الراحة والشروط الصحية كالتدفئة والتبريد والتهوية والمناضد ومقاعد الجلوس وفرش الارضيات .

٣. تهيئة غرف مجهزة بدواليب لحفظ الملابس للعمال والعمالات كل على حده .

٤. تهيئة حمامات ومرافق ومغاسل تناسب وعدد العمال والعاملين في المشروع .

٥. توفير مياه شرب نقية وصحية، ومبردة صيفا .



٦. توفير وسائل الاسعافات الطبية الاولى بكميات تتناسب مع عدد العمال العاملين وطبيعة العمل في المشروع، بحيث يكون في كل قاعة عمل صندوق اسعافات، ويسمى شخص مسؤول عن هذه الصندوق ليتابع تجهيزه بمواد الاسعافات الاولى، وعلى ان يكون مدربا تدريباً كافياً على مختلف وسائل الاسعافات الاولى .
٧. توفير مستلزمات السلامة المهنية للمشروع بما يتناسب وطبيعة العمل، وتهيئة الاجهزة والعدد ووسائل الوقاية الصحية التي تستلزمها السلامة المهنية والحفاظ عليها، مع تدريب العاملين على استعمالها، ولا يجوز منح العاملين بدلاً نقدياً عوضاً عنها .
٨. تنظيم خزن المواد الاولى والمنتجة بصورة صحيحة، وتنظيم توزيع المكائن والالات في اماكن العمل في المشروع بشكل يدفع الخطر عن العاملين في المشروع .
٩. المحافظة على انية ومرافق المشروع ونظافتها بشكل جيد، وتوفير وسائل تصريف خاصة للتخلص من الفضلات والمواد الضارة بالصحة الناتجة عن مخلفات العملية الانتاجية، وعلى ان تكون بعيدة عن مناطق السكن ولا تضر بالصحة العامة للقاطنين خارج اماكن العمل .
١٠. توفير جميع الوسائل الوقائية اللازمة لمكافحة الحريق، والعمل على ابعاد المواد القابلة للاشتعال والانفجار عن مصادر التدفئة والنار، وخبزها في اماكن امينة، وفحصها باستمرار للتأكد من سلامتها وصلاحياتها للعمل .
١١. توفير اجهزة مكافحة الحريق المناسبة واجهزة الانذار وفحصها دورياً وتدريب ما لا يقل عن ٢٥٪ من العاملين في المشروع عليها .
١٢. حماية العاملين من اخطار الكهرباء وتأمين العدد والتاسيسات السليمة وفقاً لطبيعة كل مشروع، مع عزل الاجهزة الخطرة في غرفة مقفلة او وضع حواجز مناسبة لها، ومنع غير المخولين من الاقتراب منها .
١٣. في اعمال الرفع يجب توفيرماكنات للرفع؛ ويتم التأكد من حبالها وسلاسلها والاجزاء الاخرى الملحقة بها، على ان تكون ذات تصميم ميكانيكي سليم، وتكون خاضعة للفحص الدوري من قبل شخص فني متخصص، وكذلك الحال بالنسبة لوسائل النقل الميكانيكية .
١٤. المحافظة على سلامة المراحل البخارية واجهزة الضغط المختلفة وملحقاتها، واجراء الفحص الدوري عليها سنوياً من قبل الجهات المختصة او المخولة، مع استكمال شهادات وتقارير بسلامتها؛ يدون فيها تاريخ الفحص مع تثبيت التاريخ المقترح للفحص القادم، على ان يكون الشخص القائم بفحصها حاصل على تخويل من قبل لجنة فحص المراحل في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، وتزويد شعبة السلامة بنسخ من هذه التقارير .
١٥. توفير وتهيئة شروط العمل والمسائل الوقائية التي تساعد على تقليل الضوضاء في قاعات العمل، بحيث لا يزيد ذلك عن ٨٥ /ديسبل ا .
١٦. توفير اضاءة كافية طبيعية كانت ام صناعية بحيث تكون مناسبة لطبيعة العمل، وعلى ان لا تقل وفقاً للتعليمات الخاصة بالاعمال الشاقة الضارة، وعلى ان تتخذ كافة الاحتياطات لمنع الظل والوهج وانعكاسات السطوح الى عين العامل .
١٧. تخزين جميع المواد الخطرة بطريقة صحيحة وفي مخازن خاصة يؤشر عليها بما يدل على خطورتها، واتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة عند الدخول الى هذه الاماكن، والمحافظة على سلامة العاملين عند تداول هذه المواد .
١٨. في المشاريع التي تتداول فيها اوتنتج فيها مواد سامة يجب ان يتم العمل في غرف او بنايات منفصلة، وان تجري هذه العمليات في اوعية او اجهزة مغلقة تمنع تماس العامل بالمواد الضارة، وبالشكل الذي يساعد على منع تسرب الغاز والابخرة والادخنة الضارة والغبار

الى جو العمل من خلال استخدام مواد مناسبة لذلك ١٠.

ب - تطبيق التعليمات رقم (٢) لسنة ١٩٨٤ والصادرة بموجب قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ الخاصة بالمواد الكيماوية المسرطنة.

ج - تطبيق التعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٨٦ والصادرة بموجب قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١، والخاصة بزيت الاسكرال.

١٩. تهيئة قاعات عمل صحية في المشاريع التي يتطلب عملها ذلك، وتثبيت المسافات الامينة المعتمدة، حيث لا يقل ارتفاع السقف فيها عن (٢,٥) مترا، والمسافة بين ماكينة اخرى عن (١,٥) مترا، مع تأمين التهوية والانارة وجميع مستلزمات السلامة المهنية الاخرى فيها .

٢٠. تسييج جميع العمليات الخطرة والسلالم والممرات وجميع محلات العمل التي يتوقع ان يتعرض فيها العمال للخطورة لوقايتهم من اصابات العمل .

٢١. تهيئة المساند الجانبية للاعمال الخطرة للحفاظ على سلامة العاملين من خطر الانهيارات مع العمل على توفر سلالم متحركة مناسبة وسليمة في الاعمال التي تتطلب ذلك .

٢٢. اجراء الفحص الطبي الابتدائي قبل البدء بالعمل، والتوفيق بين قابلية العامل البدنية والعمل المطلوب القيام به، واجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة، وحسب التعليمات الصادرة عن طبيب المنشأة او الجهة الطبية المسؤولة عن معالجة العمال، للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية بما يحقق عدم اصابتهم بالامراض المهنية، على ان تسجل هذه الفحوصات في اصابة العامل وتكون معرضة للتفتيش .

٢٣. على طبيب المشروع الاخبار عن الامراض المهنية والحالات الخطرة، التي تهدد سلامة العمال فورا الى الجهات الصحية المختصة والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وشعبة السلامة المهنية .

٢٤. في المشاريع التي تتداول فيها اسطوانات الغاز، يجب كتابة نوع الغاز على الاسطوانات وتوفير وسائل النقل الالي لها، على ان تكون بوضع عامودي بصورة دائمة مع ملاحظة عدم خزن اسطوانات غاز الاوكسجين بالقرب من المواد سريعة التاكسد والاشتعال .

٢٥. يجب اتخاذ اجراءات السلامة المهنية لضمان توفير حماية فعالة للعمال المعرضين الى البنزين الاروماتيكي او المواد الحاوية عليه .

٢٦. يجب ان تتخذ كافة الاجراءات الضرورية لمنع تسرب ابخره البنزين الاروماتيكي في جو مواقع العمل، في الابنية التي ينتج او يخزن او يستعمل فيها البنزين الاروماتيكي او المواد الحاوية عليه.

٢٧. تؤدي العمليات التي تنطوي على استعمال البنزين الاروماتيكي والمواد المحتوية، عليه باجهزة مغلقة قدر الامكان.

٢٨. يجب اتخاذ الاجراءات اللازمة لاستبدال المواد الاولية الصناعية الضارة بمواد اخرى اقل خطرا وضررا كل ما امكن ذلك .

٢٩. حماية العاملين من المواد المشعة وفق احكام قانون الوقاية من الاشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠ والتعليمات الصادرة بموجبه .

٣٠. حماية العاملين في اعمال التشييد والنصب بتوفير معدات الرفع والحبال الفولاذية والرافعات والسقالات .

٣١. حماية العاملين في اعمال اللحام والقطع وتدريبهم على الاستعمال السليم للخرطوم وعمل المشاعل واسلاك اللحام والماسكات ووسائل الوقاية الشخصية .



٣٢. يجب اتخاذ الاجراءات والوسائل التي تضمن للعامل الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال توفير السكن الصحي المناسب والقريب من اماكن العمل للعاملين وعوائلهم خاصة في المناطق النائية عن العمران وتأمين النقل المناسب من وإلى اماكن العمل .

مسؤوليات العامل

على العامل الالتزام بما يلي :

١. التقيد بالتعليمات الخاصة بوسائل السلامة والصحة المهنية المعلنة في المشروع، او التي يتم تبليغه عنها، مع وجوب استعمال جميع الاجهزة والعدد ووسائل الوقاية الشخصية التي تستلزمها طبيعة العمل .
٢. يحظر على العامل الاقدام على اي فعل يؤدي الى عدم تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية، او الاساءة الى استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحته وسلامته او الحاق الضرر بها او ائلافها .
٣. عدم تصليح اية آلة او ماكينة او استبدال اي جزء منها قبل ايقافها عن العمل، ولا يعاد تشغيلها قبل التأكد من اعادة كافة الاجزاء والاعطية الى اماكنها وبإشراف الفني او ملاحظ العمل .
٤. يحظر على العامل ممارسة اي عمل تتولد عنه اشعاعات مالم يتم تهيئة جميع الوسائل الوقائية والاستحضارات اللازمة لذلك .
٥. الالتزام بمواعيد الفحص الدوري، وجميع التوجيهات التي تصدر اليه عن طبيب المشروع او الجهة الطبية المختصة، والتي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية .

أحكام متفرقة

يحظر بيع الآلات التي تكون اجزاؤها خطيرة دون وقاية كافية، وتاجيرها وعرضها ونقل حيازتها بآية طريقة كانت، ويقع الالتزام بتنفيذ ذلك على عاتق البائع والقائم بالتأجير ونقل الحيازة ووكلائهم والمنتجين لها، وعليهم تحديد الاجزاء الخطرة لهذه الآلات التي يجب ان تصمم بشكل يجعلها غائرة وتتوفر لها الوقاية الكافية لمنع الخطورة.

٩.٢ تعليمات تحديد الاعمال الخطرة والمرهقة او الضارة بالصحة والحد الاقصى لساعات العمل اليومية رقم (١) لسنة ٢٠١٩

صدرت هذه التعليمات لتنظيم الاعمال الخطرة والمرهقة والتي تؤثر على صحة وسلامة العمال حيث حددت هذه التعليمات ان العمل بهذه المهن لا يجب ان يتجاوز (٧) سبع ساعات عمل يومية، وفق الضوابط التي يصدرها المركز الوطني للصحة والسلامة وهي كما يلي :

المادة (١) تعد الاعمال المحددة في الجدول رقم (٣-٢) اعمال خطرة ومرهقة او ضارة بالصحة .

المادة (٢) يكون الحد الاقصى لساعات العمل اليومية للاعمال المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذه التعليمات (٧) سبع ساعات يومياً وفق الضوابط الصادرة من المركز الوطني للصحة والسلامة وتعد من ضمن ساعات العمل اليومية.

جدول رقم ٣.٢ يبين الاعمال الخطرة والمرهقة او الضارة بالصحة

التسلسل	العمل
١	نصب وصيانة المنظومات الكهربائية وخطوط نقل وتوزيع الطاقة .
٢	المناجم والمقالع والمحاجر والغوص والاماكن المغلقة والمحصورة .
٣	الحفر واستخراج وتكرير النفط .
٤	تقطيع المرمر والكرانيت والاحجار .
٥	تركيب الهياكل والجسور الحديدية واعمال الارتفاعات الشاهقة .
٦	خلط وتحضير المواد الكيميائية والتعرض لها .
٧	الغلوطة بالطريقة اليدوية والصبغ بالرش والطلاء بالاحواض .
٨	الدباغة .
٩	طلاء المرايا بالمعامل بالطريقة غير الميكانيكية .
١٠	رش المبيدات .
١١	المجاري ومحطات الصرف الصحي.
١٢	تقسية ونقل قطع المعادن من الفرن الى احواض الزيوت .
١٣	عزل النفايات والطمر الصحي والمحارق .
١٤	العتالة وحمل الاوزان الثقيلة .
١٥	الوقادون في معامل الطابوق .
١٦	السباكة والصهر .
١٧	النجارة .
١٨	اللحام .
١٩	تقطيع التبغ لإنتاج السكائر .
٢٠	التعدين .
٢١	التعبئة في السائلوات .
٢٢	الطحن .
٢٣	ازالة الاسيست من المنظومات القديمة .
٢٤	التعرض للاشعاعات المؤينة .
٢٥	الاعمال المسببة للعدوى الفايروسية والبكتيرية والفطرية .
٢٦	الطباعة واستخدام الاحبار ومواد الطباعة .

١٠.٢ تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم (١٤) لسنة ١٩٨٨/ كردستان

صدرت هذه التعليمات استنادا إلى أحكام المادتين (٥٧) و (١٥٢) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ لغرض تحديد الاعمال الضارة والشاقة، وقد صدرت بعدها تعليمات تحديد الاعمال الخطرة والمرهقة او الضارة بالصحة والحد الأقصى لساعات العمل اليومية رقم (١) لسنة ٢٠١٩، وحيث انه لم يصادق على التعليمات الاخيرة في اقليم كردستان، مما ابقى هذه التعليمات سارية هناك وكما يلي :

- تسري هذه التعليمات على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني.
- تعتبر الاعمال المحددة في الجدول رقم (٤-٢) أعمال ضارة وشاقة، ويجوز اضافة أعمال أخرى متى ما اعتبرت من الاعمال الضارة والشاقة.
- تخفض ساعات العمل اليومية للعمال العاملين في الاعمال الضارة والشاقة بمعدل لا يقل عن ساعة واحدة، وتعتبر من ضمن ساعات العمل اليومية.
- يتمتع العامل بوقت تخفيض العمل خلال ساعات العمل اليومية أو في نهايتها، حسب ظروف العمل الفنية والاقتصادية.
- يكون أجر العمل الاضافي ضعف أجر العمل إذا كان من الاعمال الضارة أو الشاقة.
- يستحق العامل في الاعمال الضارة و الشاقة بالصحة اجازة سنوية لمدة ثلاثين يوما عن كل سنة عمل.
- لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال الضارة بالصحة والشاقة.

جدول رقم ٤.٢ يبين الاعمال الضارة والشاقة

النوع	الصف	المسمى
أ- التسميات	أولا : الاعمال الضارة	العمال الذين يقومون بخلط وتحضير المواد الكيميائية في عمليات خلط المزيج المستعمل لعود الثقاب (عجينة كبريت الشخاط)، والذين يتعرضون للمواد الكيميائية بتركيز أعلى من الحدود المسموح بها للتعرض على أساس صحي مهني، ولا يمكن السيطرة عليها بالوسائل الهندسية أو الطرق الأخرى.
		عمال طلي المرايا بالمعامل البدائية بالطريقة غير الميكانيكية.
		العمال الذين يشتغلون بالغلونة بالطريقة اليدوية، وذلك بادخال المواد المراد غلوتنها وطمسها في أحواض الغلونة يدويا.
		العمال الذين يراقبون أحواض الصبغ بالكروم (الطلاي بالكروم) بالطريقة البدائية.
		عمال طحن المواد الأولية وعمال الخلط المعرضون للمواد السامة في معامل الاصباغ والذين يتعرضون لنسب من المواد الكيميائية وبتراكيز أعلى من الحدود المسموح بها للتعرض على أساس صحي مهني، ولا يمكن السيطرة عليها بالوسائل الهندسية أو الطرق الأخرى.
		العمال المعرضون إلى الابخرة السامة نتيجة خلط وتحضير عجينة الاسفنج والتي تستخدم مركبات الازوسيانيت.
		العمال الذين يقومون بصهر الرصاص وسكبه بالطريقة المفتوحة، والذين يتعرضون لابخرة الرصاص وبتراكيز أعلى من الحدود المسموح بها للتعرض على أساس صحي مهني، ولا يمكن السيطرة عليها بالوسائل الهندسية أو الطرق الأخرى.
		العمال الذين يتعرضون إلى تأثير المواد الكيميائية السامة في معامل الدباغة بالطريقة اليدوية والذين يتعرضون إلى المواد الكيميائية وبتراكيز أعلى من الحدود المسموح بها للتعرض على أساس صحي مهني، ولا يمكن السيطرة عليها بالوسائل الهندسية أو الطرق الأخرى.
ب - اعمال ترتيب الرئة	ج - أعمال الحرارة	العمالون في قاعة نفش وخلط المواد الأولية لصناعة الاسبست المعرضون لألياف الاسبست وبنسب أعلى من الحدود المسموح بها للتعرض على أساس صحي مهني، ولا يمكن السيطرة عليها بالوسائل الهندسية أو الطرق الأخرى.
		الوقادون على فرن الصهر الذين يشغلون ويشرفون على عملية صهر الزجاج.
		عمال التقسية الذين ينقلون قطع الحديد من الفرن إلى أحواض الزيوت لغرض تقسيته.
		الوقادون العاملون على أفران السمنت.
د - الاشعاعات		العمال المعرضون للاشعاعات المؤينة.

العمال الذين يحملون الطابوق على ظهورهم من الفرن إلى خارجه.	ثانيا : الاعمال الشاقة
عمال المناجم والغواصون وأعمال تركيب الهياكل الحديدية على علو شاهق أو أثناء تركيب الجسور الحديدية.	
الشواغيل في معامل الطابوق غير الميكانيكية وبالطرق البدائية.	

١١.٢ تعليمات رقم (١٩) لسنة ١٩٨٧ الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها

صدرت هذه التعليمات استنادا الى احكام المادتين (١٥٢) والمادة (٩٠) الفقرة ثانيا ١/ ، من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وتحدد هذه التعليمات الاعمال التي لا يجوز للاحداث العمل بها او دخولهم لاماكن العمل التي تتم بها هذه الاعمال، والتي تسبب امراضا مهنية او معدية او تسممات خطيرة، والاعمال التي تكون بطبيعتها او بالطرق او بالظروف التي تجري بها خطرة على حياة الاشخاص الذين يعملون فيها او على اخلاقهم او صحتهم، وفيما يلي اهم ما ورد بها من بنود.

- تسري هذه التعليمات على مشاريع واماكن العمل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني .
- تعتبر المهن والاعمال المدرجة في الجدول الملحق بهذه التعليمات من الاعمال التي تسبب امراضا مهنية او معدية او تسممات خطيرة، والاعمال التي تكون بطبيعتها او بالطرق او بالظروف التي تجري بها خطرة على حياة الاشخاص الذين يعملون فيها او على اخلاقهم او صحتهم .
- لا يجوز تشغيل العمال الاحداث في المهن والاعمال المدرجة بالمادة الثانية من هذه التعليمات ودخول اماكن العمل فيها .
- في المشاريع التي تشغل الاحداث وفيها المهن الواردة في الجدول الملحق بهذه التعليمات يجب على اصحاب العمل وضع نسخة من التعليمات والجدول وبشكل ظاهر في لوحة الاعلانات بمقر العمل .
- يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذه التعليمات باحكام المادة (٧٩) من قانون العمل رقم (١٧) لسنة ٧٨٩١

وقد صنفنا التعليمات هذه الاعمال الى سبعة أنواع هي :

- اولا :** المهن والاعمال في المقالع والبناء.
- ثانيا :** المهن والاعمال التي تكون فيها مادة الرصاص .
- ثالثا :** المهن والاعمال التي تتداول فيه نسبة من السموم والمبيدات والمستعملة في مكافحة الحشرات ورش المستنقعات.
- رابعا :** المهن والاعمال في معامل الغزل والنسيج .
- خامسا :** الاعمال والمهن في الصناعات الجلدية والدباغة .
- سادسا :** العمال والمهن الاخرى .
- سابعا :** الاعمال التي تؤثر على الاخلاق والصحة .

والملحق رقم (١) يبين عينة من انواع الاعمال الرئيسية والفرعية كما وردت بالتعليمات.

١٢.٢ تعليمات التحقيق في اصابة العمل رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٠

حددت هذا التعليمات الاجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث نتيجة العمل او بسببه، وقد تضمنت هذه التعليمات النقاط التالية :

واجبات الجهة التي يعمل لديها الموظف المصاب

- ابلاغ مركز الشرطة عند وقوع الحادث، وتزويد دائرته بتقرير الشرطة.
- نقل الموظف المصاب فوراً إلى أقرب مؤسسة صحية رسمية لإسعافه ومعالجته .
- تشكيل لجنة تحقيقية من ثلاثة موظفين يكون أحد أعضائها موظفاً حقوقياً للتحقيق في الحادث .
- إرسال الموظف مع الأوراق التحقيقية والتقرير الطبي الأولى إلى اللجنة الطبية المختصة لتقدير نسبة العطل.
- إرسال الأوراق التحقيقية والتقرير الطبي إلى دائرة التقاعد للنظر في طلب صرف المكافأة التعويضية أو تخصيص الراتب التقاعدي .

واجبات اللجنة التحقيقية

- للجنة التحقيقية طلب أوليات الحادث من أية جهة ذات علاقة، وطلب من تراه للإدلاء بإفادته على ان تقوم :
- بتقديم تقريرها، تبين فيه فيما إذا كان الحادث الذي وقع إصابة عمل أم لا، وتحديد مسؤولية المتسبب في إصابة الموظف، مع بيان تفاصيل وقوع الحادث، وفيما إذا كان الموظف قد تعمد إصابة نفسه أو بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود منه .

واجبات المؤسسة الصحية الرسمية

- على المؤسسة الصحية الرسمية التي ينقل إليها الموظف المصاب تنظيم تقرير طبي أولي يتضمن موضوع الحادث وأسبابه فنياً ومدة المعالجة والنتائج المترتبة على الإصابة وتقدير نسبة العطل وأية أمور أخرى .

١٣.٢ قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ وتعديله رقم (١٥٥) لسنة ١٩٧١ مع الإشارة للتعديلات الواردة بخصوص اقليم كردستان

١.١٣.٢ التعاريف والهدف والشمول

حددت التعاريف والمعاني الأساسية الواردة بهذا القانون ومن أهمها:

- المرض المهني : العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة.
- إصابة العمل : الإصابة بمرض مهني، أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل أو اثناء عودته المباشرة منه.

- وتحدد الامراض المهنية والاعطال العضوية، ونسبة العجز الذي تخلفه كل منها، بجدول ملحقة بهذا القانون، تصدر بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة، بعد استطلاع رأي وزارة الصحة، حيث صدرت ضمن جدولين كملاحق للقانون تم نشرهما في جريدة الوقائع وتم اضافتهما كملحقين بهذه الدراسة لاهميتهما وهما:

- ملحق رقم (٢) جدول الامراض المهنية الصادر استنادا الى المادة (١) من قانون التقاعد والضمان والمنشور في جريدة الوقائع العراقية رقم (٧١٣٢) تاريخ ٤٧٩١/٢/١.

- ملحق رقم (٣) جدول العطل العضوي الدائم الصادر استنادا الى المادة (١) من قانون التقاعد والضمان والمنشور بجريدة الوقائع العدد (٣٦٧١) تاريخ ٩٦٩١/٨/١.

وقد وضحت اهداف القانون بتامين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع افراد الطبقة العاملة في الجمهورية العراقية، كما يهدف الى تهئية 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 :-

أ - الفرع الاول : الضمان الصحي

ب - الفرع الثاني : ضمان اصابات العمل

ج - الفرع الثالث : ضمان التقاعد

د - الفرع الرابع : ضمان الخدمات

علما بان احكام هذا القانون تسري على العمال المشمولين باحكام قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧،^{٣٩}

٢.١٣.٢ الاشتراكات وكيفية ادائها

أ. يستقطع من العامل المضمون، نسبة (٥%) 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. تتحدد نسبة اشتراكات الادارات واصحاب العمل عن عمالهم المضمونين على النحو الاتي :-

١. نسبة (٢١%) من الاجور على جميع الادارات واصحاب العمل، ما عدا اصحاب العمل الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٢. وتوزع هذه النسبة كما يلي : (١%) لفرع الضمان الصحي، و(٣%) لفرع ضمان اصابات العمل، و(٩%) لفرع ضمان التقاعد.

٣. نسبة (٥٢%) من الاجور الى اصحاب العمل في القطاعين الخاص والمختلط الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٤. وتوزع هذه النسبة كما يلي : (٣%) لفرع الضمان الصحي، و(٣%) لفرع ضمان اصابات العمل، و(٥١%) لفرع ضمان التقاعد، و(٤%) لفرع ضمان الخدمات.

اقليم كردستان

قانون رقم (٤) لسنة ٢٠١٢ قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل في اقليم كردستان

حسب القانون وتعديلاته لاقليم كردستان فقد تم تعديل بعض الاحكام فيه وكما يلي :

تسري أحكام هذا القانون على كافة العمال والمستخدمين في مؤسسات وشركات القطاع الخاص العاملة داخل الإقليم بغض النظر عن عدد المنتسبين.

ثانياً : يستثنى من أحكام هذا القانون:

١. الموظف في احدى الدوائر أو المؤسسات الحكومية أو الخاضعة لقانون الخدمة المدنية.

٢. العامل لدى المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية الاجنبية.

٣. العامل لدى جهات تشترط في العاملين لديها الخضوع لنظام اجتماعي خاص بها.

٤. منتسبي قوى الامن الداخلي وحرس الإقليم.

حسب التعديل للمادة (٣) بموجب قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٠.

أيضا تم هناك تعديل لاحكام المادة (٢٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال كما وردت سابقا، حيث تم استثناء عمال القطاع الخاص الذين ليس لهم صاحب عمل دائمي او مستمر، في حالة اشتراكهم في صندوق الضمان، بحيث يكون لهم حق الضمان الاجتماعي بشرط ان لا يكون لهم راتب من مؤسسات الاقليم، وينظم كيفية تسجيلهم واستيفاء الاشتراكات منهم بنظام يصدره مجلس الوزراء.

كما اضيفت المادة التالية لاقليم كردستان :

يحق للعامل المضمون التمتع بضمان البطالة وفق الاسس التالية:

اولا : ان يكون دفع ضمان البطالة لفترة لا تقل عن (سنتين).

ثانيا : يحصل المضمون خلال فترة البطالة لفترة لا تزيد عن (ستة اشهر) على مبلغ يساوي اعانة الحماية الاجتماعية على ان لا تتجاوز (ثلاث) مرات.

تابع للقانون الاتحادي

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.

٣.١٣.٢ التفتيش

للمدير العام، ولمن يخوله من موظفي المؤسسة، جميع صلاحيات التفتيش المنصوص عليها في الفصل الثاني عشر من قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠، 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. ويكون قسم التفتيش في الوزارة، مسؤولا بدوره عن مراقبة تطبيق احكام هذا القانون بشكل مباشر، بالاضافة الى صلاحياته المحددة في قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠، وينسق اعماله في هذا الصدد، مع المؤسسة.

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

٤.١٣.٢ فرع الضمان الصحي

تضمنت بنود القانون هنا العديد من المواد لتغطية الاجازات المرضية لحين شفائها او انتهائها بالعجز او الوفاة، وفيما يلي ملخص لاهم ما ورد بها من تشريعات :

١.٤.١٣.٢ الاجازة المرضية

- يحق للعامل اجازة مرضية بشهادة طبية لمدة (٣٠) يوم في السنة باجر كامل، على ان لا تزيد كل منها في المرة الواحدة عن ثمانية ايام، ويحصل على المعالجة اللازمة والادوية من الجهة التي تعتمدها المؤسسة، اما ما زاد مجموعها عن (٣٠) يوما، او عن (٨) ايام في المرة الواحدة فتتحملها المؤسسة وحتى تاريخ شفائه او ثبوت عجزه او وفاته، على ان تكون الشهادة الطبية معتمدة او صادرة عن جهة طبية تعتمدها المؤسسة.

- تدفع المؤسسة للعامل المريض المضمون (٥٧٪) من متوسط اجره، وتوفر للعامل في نفس

الوقت، جميع اسباب ووسائل الرعاية الصحية والعلاج.

- اذا شفي العامل المريض، تخطره الجهة الطبية المشرفة على معالجته بذلك، وتحدد له موعدا للالتحاق بعمله.
- اذا لم يشفَ العامل رغم مضي ستة اشهر على معالجته، يعتبر عاجزا. اما اذا شفي العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عاجزا، فيخطر بشفائه وبنسبة العجز الذي اصابه. 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.
- 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 (٥٣%) من العجز الكامل فاكثُر، 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.
- اذا كان مرض العامل من الامراض المستعصية او الخبيثة، كالسرطان والجذام والتدرن وغيرها من الامراض التي يستغرق علاجها وقتا طويلا، يجوز للجهة الطبية منحه اجازات مرضية لمدة اقصاها سنتان، اذا قدرت امكان شفائه خلال ذلك، وتدفع له تعويض اجازة مرضية، يعادل كامل اجرة المدفوع عنه عند الاشتراك الاخير الى ان يشفى او يثبت عجزه. واذا لم يشفى بعد انقضاء هذه المدة يعتبر عاجزا. وتحدد الامراض المقصودة في هذه الفقرة بجدول يصدر عن وزارة الصحة، الملحق رقم (٤) يبين عينة من هذه الامراض ^{٤٠}.
- تبقى المؤسسة مسؤولة عن معالجة العمال المضمومين الذين يعتبرون عاجزين عن العمل بسبب المرض

٢.٤.١٣.٢ المرأة الحامل

- تحدد الجهة الطبية الموعد المقرر للوضع للمرأة الحامل، وتبلغ ذلك لصاحبة العلاقة، وللجهة التي تستخدمها. وعلى هذه الجهة ان تجيز المرأة الحامل بالانفكاك عن العمل لقضاء اجازة حملها ووضعتها، قبل شهر كامل على الاقل، من الموعد المقرر لوضعها.
- تعتبر المرأة الحامل، مجازة اجازة مضمونة من تاريخ انفكاكها عن العمل، وتستمر اجازتها بعد تاريخ الوضع لمدة ستة اسابيع على الاقل.
- يجوز للمرجع الطبي الذي تعتمده المؤسسة، ان يقرر تمديد فترة اجازة الوضع 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.
- تمنح العاملة المجازة بسبب الحمل والوضع، من تاريخ انفكاكها عن العمل وحتى تاريخ انتهاء اجازتها القانونية، تعويضا يعدل كامل اجرها المدفوع عنه الاشتراك الاخير. اما اذا زادت مدة اجازتها في حالة التمديد فتمنح عن المدة الزائدة تعويض الاجازة المرضية.

بالنسبة لاقليم كردستان اضيفت الفقرة (ز) الى الاحكام ونصها :

٤٠ تعليمات رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠ تعليمات الاجازات المرضية الخاصة بالمرض الذي يستوجب مدة طويلة او الامراض المستعصية او الخبيثة، جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٨٥٥) تاريخ ٢٠٠٠/١٢/٤.

- يحق للمرأة العاملة المضمونة بعد انتهاء اجازة الوضع ، طلب اجازة الامومة لمدة لا تزيد على سنة واحدة بنصف الراتب على ان لا يقل عن مبلغ اعانة الحماية الاجتماعية ، يدفع لها من قبل الخزينة العامة بشرط عدم انتهاء العقد.

٣.٤.١٣.٢ مستحقات العجز

- اذا اعتبر العامل المريض، او العاملة المريضة بعد الوضع، بحالة عجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الاقصى للاجازة المرضية يمنح راتبا تقاعديا مرضيا.
- اذا اسفر المرض بعد الشفاء التام، عن عجز، يساوي (٥٣%) من العجز الكامل فاكثر يمنح صاحبه راتبا تقاعديا مرضيا جزئيا، على اساس نسبة عجزه الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضي الكامل.
- للمؤسسة، وللعامل العاجز مرضيا او المعتبر عاجزا، الحق في طلب اعادة الكشف الطبي كل ستة اشهر بالنسبة للعامل العاجز مرضيا وكل ثلاثة اشهر بالنسبة للعامل المعتبر عاجزا بسبب عدم شفائه.
- اذا تبين بعد الكشف ان نسبة العجز قد انخفضت عن (٥٣%) 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.

٥.١٣.٢ فرع اصابات العمل

١.٥.١٣.٢ مسؤولية صاحب العمل

- 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.
- تكون الجهات المذكورة مسؤولة -عندما تستوجب الاصابة ذلك - عن تامين ايصال العامل المصاب لا قرب 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 - وجزايا عند الاقتضاء - عن كل ما يحصل للعامل المصاب من مضاعفات، من جراء تاخير ايصاله للمركز الطبي، او اهمال اسعافه فور وقوع الاصابة.
- يعتبر العامل من تاريخ اصابته وحتى شفائه التام او ثبوت عجزه، بحالة اجازة بدون اجر.

٢.٥.١٣.٢ التزامات المؤسسة

- تلتزم المؤسسة برعاية ومعالجة المصاب، منذ اخطارها بالحادث، وحتى شفائه تماما، او وفاته.
- يمنح العامل تعويض اجازة اصابة، طوال فترة معالجته، يساوي كامل اجره الذي دفع عنه الاشتراك الاخير.
- اذا انتهت الاصابة بالعامل، الى العجز الكامل، او ادت الى وفاته. يخصص له، او لخلفه راتب تقاعد اصابة، على اساس (٨٠%) من متوسط الاجر في سنة عمله الاخيرة. على ان لا يقل راتب تقاعد الاصابة عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب، ولا عن الحد الادنى للاجر

المقرر في مهنته.

- اذا خلفت الاصابة في العامل عجزا نسبته (٥٣%) من العجز الكامل فاكثر، يخصص له راتب تقاعد اصابة جزئي، على اساس ؛ نسبة عجزه الجزئي مضروبة براتب تقاعد الاصابة الكامل.
- اذا خلفت الاصابة في العامل عجزا نسبته، اقل من (٥٣%) من العجز الكامل. يمنح مكافأة تعويضية دفعة واحدة، على اساس الرصيد الناجم عن نسبة عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ اجمالي يساوي راتب تقاعد الاصابة الكامل عن اربع سنوات.
- في حال تكرار الاصابات يراعي ما يلي :
- اذا كانت نسبة العجز في اصابته الاخيرة، مضافة الى نسبة عجزه السابقة، لا تبلغ (٥٣%) من العجز الكامل يمنح مكافأة نقدية على اساس نسبة العجز في الاصابة الاخيرة .
- اذا كانت نسبة العجز في اصابته الاخيرة، مضافة الى نسبة عجزه السابقة، قد بلغت (٥٣%) من العجز الكامل فاكثر، يمنح راتب تقاعد اصابة، على اساس مجموع نسب العجز التي اصابته.

- يحرم العامل المصاب من التعويض او المكافأة في الحالات التالية:

- اذا ثبت انه تعمد اصابة نفسه.
- اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب. ويعتبر في حكم ذلك، الاصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر او المخدرات. او الاصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح متعمد لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل، او بسبب خطأ فادح منه، او بسبب اعتدائه على الغير.
- في حالات الوفاة :
- اذا توفى العامل نتيجة الاصابة، استحق خلفه تقاعد الاصابة الكامل المنصوص عليه في هذا القانون.
- اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز كامل، يحول راتبه الى خلفه.
- اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز جزئي، يمنح خلفه تعويضا يساوي راتب تقاعد الاصابة الجزئي عن اربع سنوات، في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة.

اقليم كردستان :

يوقف نفاذ اخر فقرتين باقليم كردستان ويحل محلهما:

- اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز يساوي (٥٧%) فاكثر يحول راتبه الى خلفه.
- اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز جزئي يقل عن (٥٧%) ، يمنح خلفه تعويضا يساوي راتب تقاعد الاصابة الجزئي عن اربع سنوات، في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة.

احكام اخرى:

- 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 المضمنة.
- على المؤسسة والادارات واصحاب العمل، تبليغ الشرطة وقسم تفتيش العمل في الوزارة فورا

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

- وعلى المؤسسة ان تطبق احكام الخاصة بعدم استحقاق المكافاة او التعويض من هذا القانون بحق العامل، او ان ترجع على الجهة التي تسببت باصابته، اذا تراءى لها من تقرير التفتيش، ما يستوجب احد هذين الاجرائين.

- وفي جميع الحالات يلزم الشخص المتسبب بالاصابة بالتعويض الذي 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 للاصابة.

- 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.

٦.١٣.٢ فرع ضمان التقاعد

- يستحق العامل المضمون عند انتهاء خدمته، راتبا تقاعديا، في احدى الحالات الاتية :-

أ. 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 ثابتا في المؤسسة ومدفوعا عنه الاشتراك او مستحقا عليه قبل الوفاة، دون النظر الى مدة خدمته او كمية المبالغ المدفوعة عنه.

- يستحق الخلف راتب العامل الذي توفي وفقا لاحكام الفقرة (ج) اعلاه . كما يحول الى الخلف الراتب التقاعدي المستحق وفقا لاحدى الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (ا - ب) في حالة وفاة العامل المتقاعد.

- يعتبر الحد الاعلى العام، للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون، الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات، هو ٠٠١ دينار شهريا.

- 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. وكذلك يعتبر الحد الادنى العام للراتب التقاعدي الجزئي ثلاثة دنانير شهريا في جميع الحالات.

اقليم كردستان:

تم ايقاف نفاذ الفقرتين الاخيرتين اعلاه من القانون في اقليم كردستان وحل محلها الاتي:

أ. يعتبر الحد الاعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا

القانون، الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات عن (٨٠٪) من متوسط الاجر الشهري للسنة الاخيرة المضمونة من خدمة العمل.

ب. يعتبر الحد الاعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون، الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات عن الحد الادنى للراتب التقاعدي للموظف.

ج. لا يقل التقاعد الجزئي في جميع الحالات عن مستوى اعانة الحماية الاجتماعية.

تابع احكام اخرى:

- 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 سواه لاغراض التقاعد فقط.

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

- اذا انتهت خدمة العامل المضمونة، ولم يمنح راتباً تقاعدياً بسبب عدم توفر شروط الاستحقاق لديه، او بسبب استحقاقه راتباً تقاعدياً كاملاً من غير المؤسسة، يمنح تعويضاً نقدياً اجمالياً دفعة واحدة يمثل مكافأة نهاية الخدمة، ويحسب على اساس متوسط اجره الشهري مضروباً بعدد اشهر خدمته ومقسوماً على اثني عشر وذلك في احدى الحالات الآتية:

أ. اذا بلغ الرجل الستين من العمر، او بلغت المرأة الخامسة والخمسين من العمر، وفقاً لاحكام المادة (٣٣) من قانون العمل.

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

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

ث. اذا عزم على مغادرة البلاد نهائياً ووافق الوزير على سفره.

٧.١٣.٢ فرع ضمان الخدمات

وقد حل هذا الفرع من المؤسسة، محل مؤسسة الاستثمارات العمالية المنشأة بالقانون رقم (٤٤) لسنة ١٩٦٧. وتتحدد المهمات الرئيسية لهذا الفرع، بنوعين من الخدمات :-

أ. الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة.

ب. الخدمات الاجتماعية العامة غير المباشرة.

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

٨.١٣.٢ العقوبات

- يعاقب صاحب العمل الذي لا يشترك عن عماله المشمولين باحكام هذا القانون، او الذي يشترك عن عدد اقل من عدد عماله المشمولين فعلاً، 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.
- واذا تبين ان صاحب العمل، كان متواطئاً في ذلك مع عماله، او مع بعضهم عوقب العمال الذين يثبت عليهم التواطؤ، بعقوبة الحرمان من حقوق الضمان عن الفترة التي تواطؤوا بالسكوت عنها مع صاحب عملهم، فضلا عن عقوبة التشهير المنصوص عليها في القانون.
 - 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.

١٤.٢ قوانين وتشريعات اخرى

١.١٤.٢ قانون اللجنة الوطنية للصحة والسلامة المهنية رقم (٦) لسنة ١٩٨٨

جاء هذا القانون ليحدد اطار تشكيل لجنة وطنية للصحة والسلامة المهنية وادارة عملها وتحديد مهامها، ومن اهم ما ورد بهذا القانون ما يلي :

التشكيل والاهداف

- تشكل بموجب هذا القانون لجنة تسمى (اللجنة الوطنية للصحة والسلامة المهنية) ترتبط بوزير الصحة ويكون مقرها في مدينة بغداد.
- تهدف اللجنة إلى رفع مستوى الصحة والسلامة المهنية، وتحسين بيئة العمل والبيئة المحيطة بها في جميع المشاريع للحد من اخطار وامراض المهنة وحوادث واصابات العمل لحماية العاملين ومرافق الانتاج.

اختصاص اللجنة

للجنة تحقيقا لاهداف المنصوص عليها في هذا القانون ممارسة الاختصاصات الاتية :

أولاً : وضع خطة عامة للصحة والسلامة المهنية وفق أسس علمية مدروسة ومتابعة تنفيذها.

ثانياً : رسم سياسة عامة تسهل توفير وتدريب الكوادر الفنية المختصة في المستويات المختلفة لتأدية خدمات الصحة والسلامة المهنية.

ثالثاً : تحديد الجهات المختصة بكل نشاط، من أنشطة الصحة والسلامة المهنية وتحديد مسؤولية كل منها والتنسيق بينها.

رابعاً : تشجيع واقرار الدراسات والبحوث في مجال الصحة والسلامة المهنية بهدف توجيه البحث العلمي نحو المشكلات القائمة لوضع الحلول لها.

خامساً : دراسة مشروعات القوانين والانظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية التي تقترحها الجهات المعنية، وابداء الرأي فيها، واقتراح تطوير التشريعات النافذة.

سادساً : الطلب من أي جهة مهنية البيانات والمعلومات المتعلقة باهداف اللجنة.

تشكيل اللجنة:

تتألف اللجنة من :

- أ- وكيل وزارة الصحة
- ب- ممثل عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
- ج- ممثل عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
- رئيساً
- عضواً
- عضواً

- د- ممثل عن وزارة الصناعة
 ه- ممثل عن وزارة الصناعات الثقيلة
 و- ممثل عن وزارة النفط
 ز- ممثل عن وزارة النقل والمواصلات
 ح- ممثل عن وزارة الزراعة والري
 ط- ممثل عن المجلس الاعلى لحماية وتحسين البيئة
 ي- ممثل عن مديرية الدفاع المدني العامة
 ك- ممثل عن الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية
 ل- ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال
 م- ممثل عن الاتحاد العام للجمعيات الفلاحية التعاونية في القطر العراقي
 ن- مدير المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية
 عضوا ومقررا.

وتخضع قرارات اللجنة لمصادقة وزير الصحة، وتعتبر مصادقة إذا لم يعترض عليها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورودها إلى مكتب الوزير، وإذا اعترض الوزير عليها تعقد الجلسة برئاسته للنظر في الموضوع ويكون القرار الصادر بأغلبية أصوات الحاضرين نهائيا.

كما تعتبر قرارات اللجنة ملزمة وواجبة التنفيذ من جميع الجهات المعنية بعد مصادقة الوزير عليها.

٢.١٤.٢ قانون مكافحة الإتجار بالبشر رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٢ في العراق واقليم كردستان.

تم اصدار هذ القانون لهدف مكافحة جريمة الاتجار بالبشر، والحد من انتشارها واثارها ومعاقبة مرتكبي هذا الفعل الخطير الذي يهين الكرامة الانسانية، وبغية وضع الأليات التي تكفل مساعدة ضحايا الاتجار بالبشر، وفيما يلي اهم ما جاء به من بنود:

جاء تعريف جريمة الاتجار بالبشر بالمادة الاولى من القانون كما يلي :

أولاً: يقصد بالاتجار بالبشر لأغراض هذا القانون تجنيد اشخاص أو نقلهم أو ايوائهم أو استقبالهم، بوساطة التهديد بالقوة أو استعمالها، أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استغلال السلطة أو باعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سلطة أو ولاية على شخص آخر، بهدف بيعهم أو استغلالهم في أعمال الدعارة أو الاستغلال الجنسي أو السخرة أو العمل القسري أو الاسترقاق أو التسول أو المتاجرة بأعضائهم البشرية أو لأغراض التجارب الطبية .

ثانياً: يقصد بالمجني عليه الشخص الطبيعي الذي تعرض الى ضرر مادي أو معنوي ناجم عن جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون .

اللجنة المركزية لمكافحة الاتجار بالبشر

تشكل لجنة في وزارة الداخلية تسمى بـ(اللجنة المركزية لمكافحة الاتجار بالبشر) مع ممثلي الاقاليم والمحافظات غير المنتظمة في اقليم والوزارات والجهات ذوات العلاقة تتولى تحقيق اهداف هذا القانون.

وتتولى اللجنة المهام الاتية:

أولاً: وضع الخطط والبرامج لمكافحة ظاهرة الاتجار بالبشر والحد منها .

ثانياً: تقديم التوصيات اللازمة لمكافحة الاتجار بالبشر ومتابعة تنفيذها بالتنسيق مع الجهات ذوات العلاقة.

ثالثاً: اعداد التقارير المتعلقة بالإتجار بالبشر وفقاً لاتفاقيات الدولية ذوات الصلة ورفعها للجهات ذوات العلاقة

رابعاً: التعاون والتنسيق مع الجهات المعنية لمساعدة ضحايا الاتجار بالبشر وتبادل المعلومات والخبرات مع الدول المجاورة والمنظمات الدولية المختصة.

خامساً: اقتراح الاجراءات المناسبة لمساعدة ضحايا الاتجار بالبشر وحماية الشهود و المجني عليهم .

سادساً: القيام بحملات توعية وتثقيف للتحذير من مخاطر الاتجار بالبشر بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية والدينية ومراكز البحوث.

سابعاً: اصدار تقرير سنوي فيما يتعلق بحالات الاتجار بالبشر وجهود الحكومة في مكافحتها .

ثامناً: السعي لانضمام العراق الى الاتفاقيات الدولية المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر.

كما نص القانون على ان تشكل في كل اقليم أو محافظة غير منتظمة في اقليم لجنة فرعية تسمى (اللجنة الفرعية لمكافحة الاتجار بالبشر). يرأسها المحافظ وتضم ممثل عن وزارة الداخلية مع ممثلي الوزارات والجهات ذوات العلاقة تتولى تحقيق أهداف هذا القانون.

وقد نص القانون على التزامات دوائر الدولة بخصوص ضحايا الاتجار بالبشر مع مراعاة الاحتياجات الخاصة للأطفال وكما يأتي

أولاً: عرض الضحايا على طبيب مختص للتحقق من حالتهم الصحية .

ثانياً: تقديم المساعدة اللغوية للضحايا اذا كان الضحايا من غير العراقيين .

ثالثاً: تقديم المساعدة والمشورة القانونية والمعلومات الارشادية لهم.

رابعاً: تأمين الاتصال بعوائلهم ان وجدت أو الدولة التي يحملون جنسيتها ومنظمات المجتمع المدني للحصول على المساعدة اللازمة لهم .

خامساً: توفير الحماية اللازمة للضحايا والشهود.

سادساً: الحفاظ على سرية المعلومات المتعلقة بالضحايا واحترام خصوصياتهم وصون كرامتهم.

سابعاً: توفير المساعدة المالية للضحايا وتوفير مكان سكن مؤقت لسكنهم وبشكل يتلاءم مع جنسهم وفئاتهم العمرية.

ثامناً: اعادة تأهيلهم من النواحي الاجتماعية والنفسية والبدنية من خلال انشاء مراكز ايواء وتأهيل متخصصة أو دور للرعاية تابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بموجب نظام خاص لإعادة دمجهم بالمجتمع .

تاسعاً: توفير فرص العمل والتدريب والتعليم .

عاشراً: تسهيل عملية اقامتهم في العراق بمنحهم تأشيرات الدخول والاقامة بشكل مؤقت في العراق، ووثائق السفر خاصة لهذا الغرض عند الضرورة .

حادي عشر: تقديم الدعم الدبلوماسي للضحايا من غير العراقيين لتسهيل عملية عودتهم الى بلدانهم .

وتضمنت المواد الاخرى العقوبات لهذه الجريمة والتي تراوحت بين غرامة ما بين (٥-٢٥) مليون دينار، والسجن ما بين (٣-١٥) سنة او السجن المؤبد، وقد تصل العقوبة الى الاعدام اذا نتج عن هذه الجريمة موت المجني عليه، كما شددت العقوبات بحالات معينة مثل :

أولاً: اذا كان المجني عليه لم يتم (١٨) الثامنة عشرة من عمره .

ثانياً: اذا كان المجني عليه انثى أو من ذوي الاعاقة.

ثالثاً: اذا كانت الجريمة مرتكبة من جماعة إجرامية منظمة أو كانت ذات طابع دولي.

رابعاً : اذا ارتكبت الجريمة عن طريق الاختطاف أو التعذيب .

خامساً : اذا كان الجاني من أصول المجني عليه أو فروعه أو ممن له الولاية عليه أو زوجاً له .

سادساً : اذا اصيب المجني عليه بمرض لا يرجى شفاؤه أو عاهة مستديمة نتيجة الاتجار به .

سابعاً : اذا وقع الاتجار على عدة أشخاص أو لمرات متعددة .

ثامناً : اذا وقع الاتجار من موظف او مكلف بخدمة عامة .

تاسعاً : استغلال النفوذ او استغلال ضعف الضحايا او حاجاتهم.

٢.١٤.٣ قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ وتعديلاته

صدر هذا القانون لمواكبة التوسع الكبير في مجال الخدمات الصحية للمحافظة على الانسان ولياقته الصحية الكاملة، كما جاء تعريفها بهذا القانون، وقد تضمن القانون العديد من المواضيع المتعلقة بالصحة العامة ومن الاجزاء التي وردت به ما يلي:

- الباب الاول الاهداف العامة والتنظيمات الادارية

- الباب الثاني الصحة الوقائية

● ف١ الخدمات الصحية الاساسية

○ رعاية الامومة والطفولة

○ الخدمات الصحية المدرسية

● الصحة النفسية والعقلية والعصبية

○ ف٢ الرقابة الصحية

○ ف٣ مكافحة الامراض الانتقالية

○ ف٧ مكافحة القوارض

- الباب الثالث المؤسسات الصحية العلاجية

- الباب الرابع احكام تنظيمية وعقابية

● ف١ احكام تنظيمية

○ التفتيش

○ الاحصاء

○ اللجان الطبية

● ف٢ احكام عقابية

وسنلقي نظرة هنا على اهم ما ورد بهذا القانون من احكام .

١.٣.١٤.٢ الاهداف العامة

من اهم ما ورد هنا ان

● اللياقة الصحية الكاملة، بدنيا وعقليا واجتماعيا، حق يكفله المجتمع لكل مواطن وعلى الدولة ان توفر مستلزمات التمتع به لتمكنه من المشاركة في بناء المجتمع وتطويره .

- مسؤولية وزارة الصحة بتنظيم العمل في القطاع الصحي واتخاذ الاجراءات اللازمة لانجاز مهامها كاملة، والعمل مع الجهات الاخرى ذات العلاقة على تهيئة مواطن صحيح جسميا وعقليا واجتماعيا، خال من الامراض والعاهات، معتمدة الخدمات الصحية الوقائية اساسا ومركزا لخططها وذلك بالوسائل التالية:
- مكافحة الامراض الانتقالية ومراقبتها ومنع تسربها من خارج القطر ، او من مكان الى آخر فيه والحد من انتشارها في الاراضي والمياه والاجواء العراقية .
- العناية بصحة الاسرة ورعاية الامومة والطفولة والشيخوخة .
- وضع الضوابط والمواصفات والشروط الصحية للمعامل فيها، ومراقبة تطبيق تلك الضوابط والمواصفات والشروط.
- العناية بصحة العاملين في المعامل والمصانع والمحلات العامة، ورفع المستوى الصحي لهم وحمايتهم من اخطار المهنة وامراض وحوادث العمل .
- حماية وتحسين البيئة وتطويرها والحفاظ على مقوماتها والعمل على منع تلوثها.
- غرس التربية الصحية ونشر الوعي الصحي والبيئي بكافة الوسائل .
- العناية بالصحة النفسية والعقلية وتوفير البيئة والخدمات الضامنة لها .
- نشر التعليم الصحي والمهني ورفع المستوى العلمي للعاملين وتطوير الدراسات الطبية والاولية وتشجيع البحث العلمي في الامور الصحية والبيئية والفنية.

٢.٣.١٤.٢ الرقابة الصحية

- ان ضمان توافر الشروط والقواعد الصحية في المحلات العامة هو حماية لصحة وسلامة المواطنين والبيئة
- ان توفير هذه الشروط والقواعد الصحية واجب على اصحاب المحلات العامة والمسؤولين عنها .وعليه تمارس الرقابة الصحية من قبل اجهزة وزارة الصحة في جميع انحاء القطر بصورة مستمرة، ليل نهار، على تلك المحلات ضمانا لتطبيق احكام هذا القانون .
- عدم جواز انشاء او فتح اي محل عام الا بعد الحصول على اجازة صحية من الجهة الصحية المختصة.
- يشترط لمنح الاجازة الصحية: -

- ان تتوفر في المحل الشروط الصحية التي تضعها وزارة الصحة بموجب التعليمات.
- حصول كل من صاحب الاجازة والعاملين في المحل العام على دفتر صحي يؤيد سلامته من الامراض الانتقالية، وخلوه من الجراثيم المرضية بعد اجراء الفحوص السريرية والمختبرية والشعاعية عليه والتلقيحات الضرورية، ويخضع للفحوص الدورية .
- وجوب توافر مساحة مناسبة تبعا لطبيعة العمل الذي اسس من اجله المحل العام.
- كما تضمنت الاحكام الاخرى مهام الجهات الصحية بمراقبة الاغذية ومحلات تجهيزها، وشروط تجديد الاجازة الصحية للمحل او الدفتر الصحي للعامل، خضوع الباعة المتجولين لشروط الاجازة الصحية، شروط استيراد او تصنيع المواد الكيماوية والمستحضرات المستعملة للاغراض الطبية او الصناعية او الزراعية وكذلك الاصباغ او مواد التجميل او مكافحة الحشرات، ومنع الاشخاص الحاملون للجراثيم المعوية

المرضية من العمل في أماكن تصنيع الأغذية والمشروبات والمرطبات وتحضيرها وتعبئتها و تخزينها ونقلها وبيعها، وكذلك العاملون في مشاريع الماء والمساح ومعامل الثلج. وكذلك منع المصاب باحد الامراض الانتقالية من الدوام في المؤسسة التعليمية.

وقد حددت الاحكام العقابية لمخالفة احكام بنود هذا القانون بغلق المحل او الغامة المالية او منع ممارسة المهنة ، او الحبس .

٤.١٤.٢ تعليمات رقم (٢) لسنة ١٩٨٤ تعليمات اعتبار عدد من المواد الكيميائية مواد مسرطنة للجنس البشري

صدرت هذه التعليمات بموجب أحكام المادة (١٠٥) من قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١، وبناء على ما جاء في الفقرتين سادسا وسابعا من المادة (٣) من القانون المذكور.

حددت التعليمات كل من المواد الكيميائية المستخدمة أو المصنعة أو الناتجة عن العمليات الصناعية التي تعتبر مواد مسرطنة للجنس البشري (ملحق رقم (٥)).

كما حددت كل من المواد الكيميائية التي يحتمل ان تكون مواد مسرطنة للجنس البشري (ملحق رقم (٦)).

وقد اشترطت التعليمات على الإدارة أو صاحب العمل اتباع الاجراءات التالية :-

١. محاولة استبدال المواد المسرطنة بمواد غير مسرطنة.

٢. محاولة تقليل عدد العمال المعرضين للمواد أو العوامل المسرطنة ومدة ودرجة التعرض الى الحد الأدنى بما يضمن صحتهم وسلامتهم.

أ- استخدام طرق العمل الآمنة لمنع تسرب المواد المسرطنة الى بيئة العمل.

ب- وضع التدابير اللازمة لمراقبة ظروف العمل دوريا بحيث يشمل ذلك مدة ودرجة التعرض في بيئة العمل مع الاستعانة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية عند الضرورة.

ج- في حالة عدم امكانية السيطرة على تلوث بيئة العمل، الاستعانة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

د - اتخاذ الاجراءات المناسبة لمنع تعرض العاملين من تسرب أو تلوث بيئة العمل أثناء نقل أو تداول أو خزن المواد المسرطنة.

٣. اخضاع جميع العاملين الذين يتم تشغيلهم بالمواد المسرطنة للفحوصات الطبية التالية :

أ- الفحص الطبي الابتدائي قبل البدء بالعمل.

ب- فحص طبي دوري خلال فترة العمل.

ج- فحوصات مختبرية لتقييم درجة التعرض ومراقبة الحالة الصحية.

د- ان تتم الفحوصات المختبرية والمعاينات الطبية الدورية خلال ساعات العمل.

هـ- إذا ثبت تأثر العامل بالمواد المسرطنة فيجب إحالته الى اللجان الطبية المختصة .

و- وضع علامات تحذيرية في أماكن العمل لكل العاملين الذين يتعرضون لخطر المواد المسرطنة.

ز- اعداد برامج تثقيف وإرشاد للعاملين عن السرطان المهني واتخاذ الخطوات اللازمة لتزويد العمال بكافة المعلومات المتوفرة حول الأخطار التي ينطوي عليها مثل هذا التعرض قبل وبعد التعيين أو عند ادخال مواد مسرطنة جديدة والتدابير الواجب اتخاذها.

ح- توفير كادر فني خاص ومؤهل للإشراف على العمليات التي يتم فيها التعرض الى المواد المسرطنة.



١.٤.١٤.٢ تعليمات رقم (٤) لسنة ١٩٨٩ عن السلامة في خزن وتداول المواد الكيماوية

صدرت هذا التعليمات استنادا لاحكام المادة (٢) والمادة (١٠٥) من قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١

حيث نظمت هذه التعليمات عمليات السلامة في خزن المواد الكيماوية باشتراط العديد من النقاط مثل تصنيف المواد الكيماوية حسب ما يلي :

- مواد كيماوية قابلة للانفجار
- مواد كيماوية قابلة للاشتعال
- مواد كيماوية مؤكسدة
- مواد كيماوية حارقة وتالفة للنسجة
- مواد كيماوية مشعة
- مواد كيماوية مسرطنة
- مواد كيماوية مخدرة
- مواد كيماوية سامة ومبيدات
- مواد كيماوية مخرشة
- مواد كيماوية خاملة

وحددت شروط اخرى مثل تسجيل هذه المواد الكيماوية ان كانت مصنعة او مستخدمة او مخزنة أو متداولة في سجلات خاصة، مع اتخاذ الاحتياطات اللازمة عند التداول والتخزين، ومحاولة ايجاد بدائل اقل خطورة، والاحتفاظ باقل كميات ممكنة، وتثبيت علامات واشارات السلامة والامان المعتمدة دوليا، وعملية التخطيط المسبق لعمليات الخزن وانشاء المخازن ومواصفاتها، واتباع قواعد التخزين السليم، وتوفير معدات اطفاء الحريق المناسبة، وتوفير معدات الوقاية الشخصية للعاملين بهذه المواد، وكذلك الفحوصات الطبية الاولى والدورية الواجب اجراؤها للعاملين، والتدريبات الخاصة بتداول المواد الكيماوية الواجب اشراك المعنيين بها، بالاضافة الى نشر الوعي الوقائي والصحي المهني بين العاملين وتزويدهم بالنشرات العلمية والمعلومات اللازمة للتعامل وتداول هذه المواد.

٢.٤.١٤.٢ تعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٩٣ تعليمات مخاطر البنزين العطري

صدرت هذا التعليمات ايضا استنادا لاحكام المادة (١٠٥) من قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١، والتي وضعت مستوى للحدود الامنة المسموح بتواجدها في بيئة العمل من البنزين العطري وحسب طريقة القياس التي يعتمدها المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية والواجب اتباعها من قبل صاحب العمل، كذلك طرق التخلص من ابخرة البنزين العطري، ومعدات الوقاية الشخصية الواجب توفيرها للعاملين بهذه المادة، وأيضا الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية الواجب اجراؤها للعاملين، كما تضمنت التعليمات عدم السماح لكل من السيدات العمل في اماكن تعرضهن لهذه المادة خلال فترات الحمل والرضاعة، وكذلك الاحداث دون الثامنة عشرة من العمر.

٣.٤.١٤.٢ تعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٢ تعليمات بشأن اصناف المحلات العامة الخاضعة للاجازة الصحية .

صدرت هذا التعليمات استنادا لاحكام المادة (٣٣) من قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١، وقد اشترطت الحصول على الاجازة الصحية لاصحاب المحال المحددة في التعليمات والتي تخولهم رسميا لممارسة العمل، وتمنح الاجازة بعد الكشف على المحل للتأكد من توفر الشروط الصحية فيه ومراعاة كافة المتطلبات، وقد شملت هذه المحال حوالي (٨٨) نوعا من المحال كالمطاعم، والفنادق وصالونات الحلاقة والمدارس ومعامل الغذائية ومعامل الصوف والاسفنج وغيرها.

٤.٤.١٤.٢ تعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٨٦ تعليمات كيفية التعامل مع زيت الاسكرال

صدرت هذا التعليمات استنادا لاحكام المادة (١٠٥) من قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١، وحددت استعمال المركبات المكونة لزيت الاسكرال والتي تستخدم كوسيط عازل في المحولات الكهربائية، وفي المواد العازلة وغيرها، وحددت اجراءات السلامة المطلوبة للتعامل مع هذه المواد من فحوص طبية اولية او دورية وكذلك الحدود المسموح للتعرض بها، وكيفية تخزين وتداول هذه المواد، بالاضافة الى معدات الوقاية الشخصية اللازمة للعمال المتعاملين بها، ايضا طرق التعامل في حال الانسكابات ومعالجة الحالات الطارئة.

٥.٤.١٤.٢ تعليمات رقم (٧) لسنة ١٩٩٣ تعليمات الاضاءة في بيئة العمل

صدرت هذا التعليمات استنادا لاحكام المادة (١٠٥) من قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١، والتي تضمن ضرورة قيام اصحاب العمل في كل نشاط اقتصادي بتوفير الاضاءة الطبيعية او الصناعية المتجانسة وواسعة الانتشار، والخالية من البريق واللمعان ، وكذلك اوجبت ان تكون المصابيح وزجاج النوافذ والمناور وفتحات الضوء الطبيعية نظيفة على الدوام وخالية من العوائق، واتباع وسائل تجنب الوهج والضوء المنعكس، ايضا تضمنت التعليمات جدول خاص بمستويات الاضاءة المأمونة في العمليات الصناعية من اجل حماية العاملين، وطرق قياس شدة الاضاءة في مواقع العمل، وضرورة تسجيل مستويات الاضاءة في سجلات خاصة، وعلى ان يقوم مفتشو شعب الصحة والسلامة المهنية التفتيش على تطبيق هذه التعليمات.

٦.٤.١٤.٢ تعليمات رقم (٢) لسنة ١٩٩٠ تعليمات تصنيع وتداول المبيدات الحشرية

صدرت هذا التعليمات استنادا لاحكام المادة الى احكام الفقرة سادسا وسابعا من المادة (١٠٥) من قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١، حيث حددت شروط اقامة معامل تصنيع المبيدات الحشرية وشروط التصنيع، وطرق حماية العمال، وتوفير معدات وقاية شخصية لهم، وغرف تغيير الملابس وصناديق الاسعاف الاولي، وشروط العمليات الصناعية، بالاضافة الى الشروط الصحية الواجب توفرها في الاستعمالات الحقلية للمبيدات الحشرية من استخدام عمال اصحاء، ومنع التدخين، والاكل والشرب اثناء العمل، واجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية المحددة، ايضا تضمنت شروط خزن المبيدات الحشرية في اماكن بعيدة ومعزولة حراريا، وتخزين العبوات بشكل مرتفع عن الارضيات وتوفير سجلات صرف وخزن في المخازن .

٧.٤.١٤.٢ تعليمات رقم (٤) لسنة ١٩٩٣ تعليمات صحية مهنية لحماية العاملين من الاهتزازات

صدرت هذه التعليمات استنادا الى احكام المادتين (٣) و (١٠٥) من قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١، حيث نصت على واجبات الادارة او صاحب العمل باجراء الفحوصات الطبية الابتدائية وذلك في المؤسسات الصحية الحكومية للعاملين قبل تشغيلهم في الاعمال التي تنطوي على التعرض للاهتزازات، بهدف ابعاد الاشخاص الذين لا يصلحون للعمل في المهن التي تعرضهم للاهتزازات، واجراء الفحوصات الطبية الدورية للعاملين المعرضين للاهتزازات كل ستة اشهر. وتضمنت ايضا مسؤولية الادارة بتنظيم فترات العمل والراحة للعاملين المعرضين للاهتزازات، وتزويد العمال بالقفازات الواقية المقاومة للاهتزاز، وتدريبهم على طرق العمل الامنة، وغيرها من امور تنظيمية، بالاضافة الى ضرورة قيام صاحب العمل باستخدام جهاز قياس الاهتزازات، والالتزام بالجدول الاسترشادي الخاص بالحدود المسموح بها للتعرض للاهتزازات، وكذلك أسس حساب درجة التعرض للاهتزاز .

٨.٤.١٤.٢ قانون السيطرة على الضوضاء رقم (٤١) لسنة ٢٠١٥

جاء اصدار هذا القانون استنادا لاحكام المادة (٦١) البند اولا، والمادة (٧٣) البند ثالثا من الدستور، وذلك نظرا لما تسببه الضوضاء من تلوث يؤثر على البيئة و صحة الإنسان، و بغية توفير بيئة نظيفة، ومن اجل الحفاظ على سلامة البيئة والصحة العامة، وجعلها مناسبة لحياة الإنسان والكائنات الحية

الأخرى، لذا تم تحديد المتطلبات اللازمة للسيطرة على الضوضاء في بنود هذا القانون المختلفة، ومن أهم ما جاء بهذا القانون ما يلي:

٩.٤.١٤.٢ التعاريف والأهداف والسريان

يطبق هذا القانون يسري هذا القانون على نشاطات القطاع العام والخاص والتعاوني والمختلط. وقد حدد المقصود بالمصطلحات ذات العلاقة مثل :

- **الضوضاء :** صوت غير مرغوب فيه يؤثر على صحة وراحة أشخاص معينين أو عامة الناس و له تأثير سلبي على البيئة .
- **الديسيبل (dB) :** وحدة نسبية لوغارتمية يقاس بها منسوب الضوضاء بواسطة جهاز قياس و تحليل الضوضاء.
- **الأماكن العامة :** الأماكن المتاحة للاستخدام العام مثل المتنزهات والمقاهي والنوادي وغيرها .
- **بيئة العمل :** مكان الموظف أو العامل و كل ما يحيط به اثناء تأديته المهام المكلف بها .
- **الصمم المهني :** هو فقدان التدريجي لكفاءة السمع بعد تعرض الفرد إلى ضوضاء أعلى من الحدود المسموح بها المحددة في الجداول الملحق بهذا القانون (انظر الملحق رقم (٧) و (٨))، و تؤدي إلى تعطيل أو إتلاف الجهاز السمعي لدى الإنسان بعد مرور عدة سنوات من التعرض المستمر للضوضاء .

السيطرة على الضوضاء

حدد القانون مسؤوليات كل من صاحب العمل ، محظورات عامة بالمجتمع ومسؤوليات اجهزة الدولة وكما يلي:

مسؤوليات صاحب العمل :

- أن يعرف منسوب الضوضاء الناجمة عن عمله أو نشاطه من خلال قياسه بالطرق المعتمدة .
- الالتزام بمحددات مناسيب الضوضاء الوطنية في الجداول الملحق بهذا القانون .
- استخدام وسائل منع الضوضاء أو أي أعمال أخرى لضمان الوصول إلى محدد منسوب الضوضاء .
- إرسال جميع العاملين إلى الجهات المتخصصة بفحص السمع و منها المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية للقيام بما يأتي :
- أ. الفحوصات الطبية الأولية السمعية للعاملين قبل تشغيلهم في الأعمال التي تعرضهم للضوضاء .
- ب. الفحوصات الطبية الدورية للعاملين المعرضين للضوضاء المستمرة مرة واحدة في الأقل كل سنة والمعرضين للضوضاء المتقطعة مرة واحدة في الأقل كل (٦) ستة أشهر.
- تزويد العاملين المعرضين للضوضاء الشديدة و التي هي أعلى من الحدود المسموح بها بمعدات الوقاية الشخصية الخاصة بالجهاز السمعي .
- أن يراعي العلاقة بين فترة التعرض اليومي بالساعة ومنسوب شدة الضوضاء المسموح به للعاملين وفق الجدولين (٧) و (٨) الملحقين بهذا القانون .
- وضع علامات تحذيرية للاماكن ذات مناسيب الضوضاء العالية تشير إلى ضرورة استخدام معدات الوقاية عند دخولها .
- إنشاء مرآب في غير المناطق السكنية يستوعب الآليات المنصوص عليها في البند (تاسعا)

من المادة (٤) من هذا القانون والتي يحتاجها لأغراض عمله .

- توفير أجهزة قياس مناسب الضوضاء بالاستعانة بالدوائر المعنية .

المحظورات العامة :

- إطلاق أصوات المنبهات من المركبات كافة أو غيرها إلا في الحالات التي يتطلب فيها تدارك وقوع حادث والتي يسمح بها القانون مثل سيارات الطوارئ.
- تشغيل وسائل البث في الأماكن العامة والخاصة بكيفية تؤدي إلى إزعاج الآخرين .
- تشغيل مكبرات الصوت بأنواعها داخل الأماكن العامة إلا بإجازة من الجهات المعنية .
- تشغيل مكبرات الصوت بأنواعها خارج الأماكن العامة .
- استمرار عمل النشاطات الحرفية التي ينجم عنها ضوضاء في غير المناطق الصناعية بعد الساعة (٩) التاسعة مساءً ولغاية الساعة (٧) السابعة صباحاً.
- إنشاء الحرف والورش كالحداثة والنجارة داخل المناطق السكنية إلا في أبنية وعمارات خدمية وحرفية خاصة بها .
- إنشاء معامل النجارة والحداثة ومعامل تصليح السيارات وأي نشاط يحدث ضوضاء في غير المناطق الصناعية يؤثر على مستخدمي المكان وفقاً للمعايير المعتمدة في وزارة البيئة .
- تشغيل مكبر الصوت أو جهاز مشابه في المناطق السكنية لغرض بث دعاية باستخدام مسجل أو راديو أو تلفزيون أو آلة موسيقية في ساعات محددة يومياً .
- وقوف سيارات الحمل و الباصات الكبيرة أو إنشاء مرائب لمبيتها أو وقوفها في الأزقة، ويعتمد التصنيف المنصوص عليه في أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٦٨) لسنة ٢٠٠٢ (قانون المرور) والتعليمات الصادرة بموجب معيارا لهذا الغرض .

مسؤوليات اجهزة الدولة

- على الجهات المختصة بالتخطيط العمراني للمدن والشوارع مراعاة أحكام هذا القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجب عند تصميم المدن والشوارع والمطارات والموانئ و المرافق المشابهة الأخرى .

- على أمانة بغداد والبلديات القيام بما يأتي :

أولاً - معالجة مشاكل الضجيج على امتداد الطرق العامة داخل المدن بالوسائل التي تمنع أو تقلل الضوضاء كالتشجير ووضع الحواجز .

ثانياً - إنشاء مرائب لوقوف السيارات متعددة الطوابق في المناطق المزدحمة .

- وقد اعتبر القانون ان الجداول الملحقه به جزء لا يتجزأ من أحكامه (انظر للملاحق ذات الارقام (٧) و (٨) و (٩) و (١٠) المحددة) .

١٤.٢ هـ قانون الدفاع المدني رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٣

جاء اصدار هذا القانون بغية تعزيز الاجراءات والتدابير الوقائية لجميع شرائح المجتمع واثردلك في تقليل احتمالات حصول الحوادث، وتحجيم اثارها في حالة حدوثها، ولغرض تنفيذ برامج التدريب وتأمين وسائل ومستلزمات واجهزة التدخل والمعالجة في الحالات الطارئة.

واشتمل القانون على عدة فصول اهمها ما يلي :

- التعاريف.
 - الاهداف والوسائل.
 - اللجنة العليا لادارة اعمال الدفاع المدني.
 - لجان المحافظات.
 - مهام مديرية الدفاع المدني العامة .
 - الخدمات المساندة لتنفيذ اعمال الدفاع المدني.
- وسنستعرض هنا اهم ما ورد فيها ويتعلق بموضوع الدراسة وبشكل مختصر.

التعاريف

- السلامة الصناعية : الإجراءات والتدابير التي تتخذ لتأمين الحماية اللازمة للطاقات والموارد البشرية والمادية والتقليل من حجم الخسائر بالأرواح والممتلكات وإدامة العمل في جميع القطاعات في الحرب والكوارث وفي أوقات السلم.
- الكارثة : الحدث الذي يهدد الموارد البشرية والمادية للمجتمع والذي تخرج إمكانية السيطرة عليه ومعالجة أثاره عن الموارد المتاحة في المحافظة او البلد.
- فرق الدفاع المدني : تشكيلات الخدمات الرئيسة المعنية بأعمال الدفاع المدني وفرق الإطفاء والإنقاذ والحماية الذاتية في المنشآت والمشاريع، وفرق المتطوعين في المناطق السكنية التي تقوم بتنفيذ أعمال الدفاع المدني.
- التدابير الوقائية : الإجراءات الاحترازية التي تنفذها الجهات المعنية بأعمال الدفاع المدني بهدف تأمين الحماية اللازمة للسكان والممتلكات الخاصة والعامة تجاه التهديدات المتوقعة تحت مختلف الظروف.
- إطفاء الحرائق : أعمال مكافحة الحرائق التي تنفذها اجهزة الدفاع المدني والتي تحصل في جميع الأماكن.

الاهداف والوسائل

- تحديد واجبات مديرية الدفاع المدني وأجهزة الدولة الأخرى التي تتولى تنفيذ إجراءات الدفاع المدني .
- تأمين الحماية اللازمة للطاقات والموارد البشرية والمادية والتقليل من حجم الخسائر في الارواح والممتلكات العامة والخاصة.

أعمال الدفاع المدني ما يلي:

- إعداد وتهيئة فرق الدفاع المدني والإشراف على توفير مستلزماتها.
- إعداد وتهيئة الخطط المعتمدة لمواجهة حالات الطوارئ وتأمين مستلزماتها وتنفيذ الممارسات اللازمة لفحص كفاءتها.
- إعداد وتنفيذ الخطط لتهيئة المستشفيات والمراكز الصحية لغرض معالجة المواطنين عند حدوث الكوارث المحتملة.

- مكافحة الحرائق والإنقاذ الخفيف والثقيل.
- إجراء الكشوفات على المنشآت والمشاريع والمصانع ومتابعة تنفيذ شروط الوقاية والسلامة فيها لإغراض الدفاع المدني.

اللجنة العليا والتنظيم

- تشكل لجنة عليا تسمى (اللجنة العليا لإدارة أعمال الدفاع المدني) يكون مقرها في غرفة العمليات الرئيسية في مديرية الدفاع المدني العامة ولها مقر بديل في بغداد تحدده مديرية الدفاع المدني العامة بالتنسيق مع رئيس اللجنة العليا.
- يتولى الرئيس الأعلى للدفاع المدني إصدار القرارات في الأمور الآتية:-
 - تحديد أعمال الدفاع المدني ومستلزمات السلامة الصناعية الواجب تنفيذها من دوائر ومنشآت القطاعات العام والخاص والمختلط .
 - تنفيذ وسائل ومستلزمات الدفاع المدني عند انشاء المدن واقامة المشاريع والمنشآت المختلفة.
 - تشكيل اللجان التحقيقية في حوادث الحريق او الانفجارات او تسرب الغازات السامة وغيرها من الحوادث التي تحصل في الدوائر والمنشآت والمشاريع، ولمختلف القطاعات والتي ينتج عنها خسائر في الارواح والممتلكات.
 - منع تشييد او اشغال المنشآت التي لا تتوافر فيها مستلزمات وشروط السلامة.
 - يخول رئيس الدفاع المدني غلق المنشآت او المعامل او الشركات في جميع القطاعات في حالة عدم تنفيذها للتعليمات، اوعدم توفيرها مستلزمات الدفاع المدني.

مهام مديرية الدفاع المدني

- القيام بعمليات إطفاء الحرائق والإنقاذ الخفيف وحالات الإسعاف الناتجة عنها وتهيئة وتأهيل الأفراد لهذه العمليات، وتأمين العجلات والمعدات والأجهزة ووسائل الاتصالات اللازمة وإدامتها.
- إجراء الكشوفات الموقعية على الوزارات والمنشآت لمختلف القطاعات وتحديد مستلزمات الوقاية ومعالجة الحرائق والمخاطر الأخرى ومتابعة تنفيذها.
- التدريب على أعمال الدفاع المدني.
- احكام عامة
 - تتراوح عقوبة مخالفة القانون ما بين الحبس مدة لا تزيد على (١) سنة واحدة، او بغرامة لا تقل عن مئتين وخمسين الف دينار ولا تزيد على مليون دينار.
- تتولى الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة استحصال موافقة مديرية الدفاع المدني العامة عند منح رخص انشاء او فتح اي نشاط تجاري او صناعي، وبضمنها مواقع خزن ونقل وتداول وبيع وتجهيز المواد الخطرة، لتأمين التدابير الوقائية ومستلزمات الدفاع المدني والسلامة الصناعية فيها .
- يستحدث تشكيل للدفاع المدني والسلامة الصناعية في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة يرتبط بالوزير او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة باعتباره رئيساً للدفاع المدني في دائرته، لتأمين وادامة متطلبات الدفاع المدني والسلامة والتواصل مع دوائر الدفاع المدني.

- تقوم امانة بغداد ودوائر البلدية في المحافظات بحالة مخططات الابنية لجميع القطاعات ذات الاستخدامات التجارية والصناعية والسياحية والخدمية والسكنية متعددة الطوابق الى مديرية الدفاع المدني العامة لدراساتها وتحديد تدابير الوقاية والانذار من الحريق ووسائل الاطفاء وغيرها وفقاً للتعليمات والمواصفات المعتمدة . بالاضافة الى احالة التصاميم والمخططات الخاصة بانشاء شبكات المياه لتثبيت مواقع فوهات الحريق وتحديد مواصفاتها الفنية.
- تدرس تعليمات وتوجيهات الدفاع المدني في المدارس والمعاهد والكليات وفقاً للخطة العامة للتدريب على اعمال الدفاع المدني.
- تقوم مديرية الدفاع المدني العامة باعداد دورات اساسية اختصاصية في مجال الاطفاء والانقاذ واعمال الدفاع المدني الاخرى لمنتسبي فرق الدفاع المدني الاختصاصية في الوزارات والمنشآت .

٦.١٤.٢ قانون الدفاع المدني رقم (٦٤) لسنة ١٩٧٨ / اقليم كردستان

جاء اصدار هذا القانون بغرض بناء دفاع مدني وامن صناعي متين يؤمنان وسائل وقاية ناجحة، ويعالجان المواقف الطارئة بكفاءة عالية، وفيما يلي اهم ما ورد به من بنود ذات علاقة:

التنظيم والخدمات

- حدد القانون اعمال الدفاع المدني بتهيئة فرق الدفاع المدني ومهامها، اتخاذ التدابير الوقائية لحماية المواطنين والمرافق الحيوية عند حدوث الكوارث، تهيئة المستشفيات الحكومية والاهلية ومراكز الاسعاف اللازمة لاغاثة المنكوبين والمصابين، وازالة مخلفات الغارات الجوية والكوارث الاخرى بالتنسيق مع وزارة الصحة.
- تنحصر واجبات وزير الداخلية الرئيس الاعلى للدفاع المدني في جميع انحاء الجمهورية العراقية، باصدار القرارات اللازمة في الامور التالية:
 - تنفيذ خطط الدفاع المدني عند اعلان حالة الطوارئ او حدوث الكوارث.
 - تعيين اعمال الدفاع المدني والامن الصناعي الواجب تنفيذها من قبل الوزارات وخدمات الدفاع المدني في اية جهة رسمية او مؤسسة من مؤسسات القطاع الاشتراكي او القطاع الخاص.
 - تنفيذ وسائل الدفاع المدني عند انشاء المدن وفتح الشوارع وانشاء الساحات وتشديد المعامل والمصانع.
- تشكل لغرض تهيئة انجاز اعمال الدفاع المدني خدمات الاطفاء، خدمات الانقاذ والتعمير، وخدمات الامن الصناعي والسلامة المهنية.
- تكون تشكيلات الامن الصناعي في الدوائر الرسمية وشبه الرسمية ومؤسسات القطاعين الاشتراكي والخاص مرتبطة من النواحي الفنية والتنظيمية والتعليمية بمديرية الدفاع المدني العامة عن طريق دوائريهم او مؤسساتهم.
- تدرس واجبات الدفاع المدني في المعاهد والمدارس والكليات حسب ما يتم الاتفاق عليه بين وزراء الداخلية والتربية والتعليم العالي او من ينوب عنهم ومديري الدفاع المدني العام والتعبئة والاحصاء في وزارة الدفاع.

١٥.٢ قانون الوقاية من الاشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠

صدر هذا القانون استنادا الى أحكام الفقرة (أ) من المادة (٤٢) من الدستور المؤقت، وذلك نظراً للتوسع الكبير في مجال الاستخدامات السلمية للمصادر والمواد ذات النشاط الاشعاعي المؤين، وثبوت وجود مخاطر جسيمة تنجم عن تعرض الانسان والبيئة الى هذه المصادر والمواد، واحتمالات تأثيرها على الاجيال المقبلة، ومن اجل وضع تشريع ينظم الرقابة ويحكم السيطرة على المصادر المشعة، ويمكن من تكوين هيئات ذات صلاحيات تشرف وتراقب بصورة مستمرة وبشكل علمي دقيق على كيفية استخدام هذه المصادر، لضمان حماية صحة المواطن من التعرض للاخطار، والحوادث والبيئة من التلوث، وفيما يلي اهم ما جاء بهذا القانون.

التعريفات والنطاق

عرف القانون المصطلحات الفنية الآتية :

- **الاشعاع :** الاشعاع المؤين .
- **مصادر الاشعاع :** المواد ذات النشاط الاشعاعي المؤين والاجهزة المولدة له والتي يشكل التعرض لها خطراً على الصحة والسلامة العامة والبيئة .
- **مخاطر الاشعاع :** الحالة الناجمة عن تعرض الانسان لمصادر الاشعاع بمقادير تفوق الحدود القصوى للجرع المسموح بها التي تحددها الهيئة بتعليمات .
- **التلوث :** ترسب او سقوط المواد المشعة على جسم الانسان او دخولها فيه او انتشارها في البيئة بمقادير (كميات) تفوق الحدود القصوى المسموح بها والتي تحددها الهيئة بتعليمات .
- **الحادثة :** حالة تعرض الانسان او البيئة لمصادر الاشعاع بجرع عالية او تراكمية تفوق الحدود القصوى المسموح بها او التلوث الكلي او الجزئي للمنشآت او البيئة .
- **وسائل الوقاية :** جميع الطرق والاساليب العلمية والفنية المستخدمة لحماية الانسان والبيئة من مخاطر الاشعاع.
- **العامل في الاشعاع :** كل من يتعامل بمصادر الاشعاع او يتعرض لها بصورة مستمرة بحكم عمله .
- **مالك المصدر :** الشخص او الجهة التي تمتلك او تستخدم او تصنع مصادر الاشعاعات .

وبين انه تسري احكامه على دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي والقطاعين المختلط والخاص التي تتعامل جميعاً بمصادر الاشعاع المؤين للاغراض السلمية، وكذلك على العاملين فيها ، واكد على عدم جواز تملك او استخدام او تصنيع او خزن او اعارة او نقل او بيع او شراء او استيراد او تصدير او حيازة او القيام بأي تصرف كان بمصادر الاشعاع المؤين، الا بعد الحصول على اجازة بذلك.

هيئة ومركز الوقاية من الاشعاع

اسس القانون لانشاء هيئة تسمى (هيئة الوقاية من الاشعاع)، ترتبط برئيس مجلس حماية البيئة، وتتكون من كل من نائب رئيس مجلس حماية البيئة رئيساً، واعضاء هم ممثلين اثنين عن منظمة الطاقة الذرية، واختصاصي، ومدير مركز الوقاية من الاشعاع .

وان تتولى الهيئة رسم السياسة في مجال الوقاية من الاشعاع ووضع الخطط والبرامج ومتابعة تنفيذها والتنسيق والاشراف على نشاطات الوقاية من الاشعاع، والموافقة على اختيار موقع نصب وخزن مصادر الاشعاع، وعلى تصاميم مصادر الاشعاع والمشاريع او المنشآت الخاصة بها .

كما أسس لايجاد مركز يسمى (مركز الوقاية من الاشعاع)، يرتبط برئيس الهيئة .

ويتولى المركز مراقبة استعمال مصادر الاشعاع في الاستخدامات السلمية كافة وضمان الوقاية من التعرض لها او التلوث بها، ومن ذلك ؛

تحديد مصادر الاشعاع الخاضعة للاجازة ، ومنح الاجازة الخاصة واجازة التشغيل التجريبي لمصادر الاشعاع . واجازة التشغيل المستمر لمصادر الاشعاع .والموافقة على تشغيل الاشخاص في حقول الاشعاع، على ان لا تقل اعمارهم عن ثماني عشرة سنة .

كما تضمنت بنود القانون العديد من الامور الفنية مثل اصدار تعليمات شروط منح الاجازة والاجراءات والخطوات اللازمة، والبيانات المتعلقة بمصادر الاشعاع ووسائل الوقاية منها ووحدات قياس الاشعاع والحدود القصوى المسموح بها للتعرض للاشعاع او التلوث به، وكذلك الحدود القصوى المسموح بها لتركيز المواد المشعة في الماء والهواء، على ان تراعى ويراعى في وضعها توصيات وتعليمات الوكالة الدولية للطاقة الذرية والمنظمات الدولية الاخرى ذات العلاقة .بالاضافة الى ضوابط حركة مصادر الاشعاع في القطر، والنقل الامين وخزن والتخلص من مصادر الاشعاع .وكذلك التدابير الوقائية الواجب اتخاذها لمنع وقوع الحوادث الموضعية والعامّة والاجراءات والخطط التفصيلية والكفيلة بالسيطرة على مثل هذه الحوادث وتلافي الآثار التي تنجم او يمكن ان تنجم عنها.

وصلاحيات المركز بارسال فرق تفتيش للتأكد حصول العاملين في الاشعاع والمنشآت ومالك المصدر على الاجازة، وصلاحيات مناطق العمل ووسائل الوقاية.

مسؤولية مالك المصدر

حدد القانون مسؤولية مالك المصدر بما يلي :

اولاً - عدم تشغيل غير المجازين من قبل المركز .

ثانياً - الحصول على الاجازات الوارد ذكرها في القانون .

ثالثاً - انجاز مستلزمات العمل كافة ووسائل الرقابة التي يحددها المركز .

رابعاً - التقيد بالحد الاعلى للجرع الاشعاعية وتراكيز المواد المشعة المسموح بها، طبقاً للتعليمات .

خامساً - ضمان اجراء الفحص الطبي الاولى والدوري للعاملين في الاشعاع، وفقاً للتعليمات وعلى نفقته الخاصة .

سادساً - اعداد التقارير التي يطلبها المركز، وفقاً للتعليمات .

سابعاً - تسمية شخص مسؤول عن الوقاية من مصادر الاشعاع يوافق عليه المركز، وفقاً للتعليمات.

ثامناً - منح العاملين في الاشعاع حقوقهم المنصوص عليها في هذا القانون والقوانين الاخرى .

تاسعاً - ابلاغ المركز فوراً عن فقدان أي مصدر من مصادر الاشعاع او سرقة او وقوع حادث من شأنه تعريض الانسان او البيئة الى مخاطر الاشعاع او التلوث .

عاشر - تعويض جميع الاضرار المتحققة فعلياً عن مصادر الاشعاع، وتعتبر مسؤولية المالك بهذا الشأن مفترضة بحكم القانون، وغير قابلة لاثبات العكس .على ان يسقط حق المطالبة بالتعويض، بعد مرور عشر سنوات من وقوع الحادثة.

حقوق العاملين بالاشعاع

- حدد القانون عدة امور لحماية العمل ومنها ان لا تزيد ساعات عمل العامل في الاشعاع على خمس وثلاثين ساعة اسبوعياً.

- يستحق العامل في الاشعاع اجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة ايام من مدة خدمته، وعليه التمتع على الاقل بواحد وعشرين يوماً عما يستحقه من اجازاته الاعتيادية سنوياً .

- يمنح العامل في الاشعاع مخصصات بدل الوقاية من التعرض لمصادر الاشعاع بنسبة (٠٣٪) ثلاثين من المائة من الراتب الاسمي.

- تضاف لأغراض التقاعد الى خدمة العامل في الاشعاع الذي قضى في الاقل مدة خمس سنوات في خدمة فعلية مقضية قبل وبعد نفاذ هذا القانون في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي (٠٣٪) ثلاثون بالمائة من خدمته الفعلية

- يستحق العامل في الاشعاع اضافة الى ما سبق، راتباً تقاعدياً يعادل راتبه الاسمي الاخير مع مخصصات غلاء المعيشة او مجموع الاجر الشهري الاخير عند ثبوت اصابته بعجز دائمي اثناء عمله او من جرائه، بناء على تقرير لجنة طبية مختصة واحيل على التقاعد بسبب ذلك.

كما تضمن القانون احكاما تتعلق بتشكيل لجنة طبية خاصة للتعامل مع حالات وحوادث الاشعاع والتشخيص والمعالجة ، وبالعقوبات المقررة للمخالفين.

١.١٥.٢ تعليمات محددات جرعة التعرض للاشعاعات المؤينة رقم (١) لسنة ٢٠١٠

صدرت هذه التعليمات استناداً الى احكام المادة (٩) من قانون الوقاية من الاشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠، حيث صنف المحددات الخاصة بجرع التعرض للاشعاعات المؤينة لمحددات التعرض الخاصة بالعاملين، والخاصة بعموم الناس، وحدود التدخل ومستوى الاجراء في حالات التعرض للطوارئ، وحدود الجرعة عند التدخل تحت اي ظرف، والجرعة الفعالة، وحددت حدود الجرعة في مختلف انواع التعرض المذكورة.

٢.١٥.٢ تعليمات الوقاية من الاشعة غير المؤينة الصادرة من منظومات الهاتف المحمول رقم (١) لسنة ٢٠١٠

صدرت هذه التعليمات استناداً الى احكام المادة (١٤) من قانون وزارة البيئة رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٨، بهدف حماية الانسان من التأثيرات البيولوجية المحتملة للاشعاع غير المؤين الصادر عن منظومات الهاتف المحمول، مع مراعاة تشريعات العمل فيما يتعلق بالعاملين في هذه المنظومات، والمتعلقة بصحتهم وسلامتهم المهنية. وقد حددت التعليمات ترددات الطيف المغناطيسي للاشعة غير المؤينة، والمواصفات الفنية، ومتطلبات الموقع لمنظومة الهاتف المحمول من بدالات ومحطات وهوائيات، كما اوجبت على الشركات المالكة توفير اجهزة قياس للاشعة الكهرومغناطيسية الصادرة عن مكونات المنظومة، كما حددت اشتراطات منح الموافقة البيئية لاقامة منظومات الهاتف المحمول.

١٦.٢ قانون حماية وتحسين البيئة رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٩

صدر هذا القانون لغرض الحفاظ على الموارد الطبيعية بما يحقق الصحة والرفاهية والتنمية المستدامة ونشر الوعي البيئي، وللمحد من التلوث البيئي الناجم عن الممارسات الخاطئة .

وقد تضمن هذا القانون احكام خاصة لحماية المياه من التلوث، وحماية الهواء من التلوث، والحد من الضوضاء، وحماية الارض، وحماية التنوع الاحيائي، وادارة المواد والنفايات الخطرة، حماية البيئة من التلوث الناجم عن استكشاف واستخراج الثروة النفطية والغاز الطبيعي، وادارة الرقابة البيئية.

١.١٦.٢ تعليمات محددات الانبعاث الوطنية للانبعاثات والاعمال رقم (٣) لسنة ٢٠١٢

صدرت هذه التعليمات استناداً الى احكام البند (ثانياً) من المادة (٣٨) من قانون حماية و تحسين البيئة رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٩ بهدف السيطرة على انبعاث ملوثات الهواء من مصادرها، وتنظيم العمل البيئي بين جميع الجهات المختصة بالبيئة، وقد تضمنت التعليمات ملاحق للحدود القصوى المسموح

بها للانبعثات من المصادر الثابتة، كما تضمنت حدود الانبعثات لعوادم المركبات والسيارات، وحدود الادخنة والغازات والابخرة الضارة عند حرق انواع الوقود الهيدروكربوني، بالاضافة الى الاحتياطات الواجب اتخاذها في حالة حرق الوقود كارتفاع المداخل الخاصة بالمنشآت الصناعية والتي تخدم الاماكن العامة، وشروط اختيار المحارق لمعالجة او حرق النفايات البلدية الصلبة، وكذلك محارق النفايات الطبية، والتزامات صاحب المنشأة او النشاط .

٢.١٦.٢ تعليمات السلامة في استعمال الحرير الصخري (الاسبتوس) رقم (١) لسنة ٢٠٠٢

صدرت هذه التعليمات استنادا الى احكام الفقرتين (٥) و (٢٢) مع البند اولا من المادة (١٢) و المادتين (١٧) و (٢٤) من قانون حماية و تحسين البيئة رقم (٣) لسنة ١٩٩٧ المعدل، وتضمنت هذه التعليمات البنود التنظيمية لاستعمال الحرير الصخري في جميع النشاطات الاقتصادية حيث عرفت اشكال الحرير الصخري المختلفة، كما اوجبت الاستعاضة عنه باستعمال مواد عديمة او اقل ضررا ما امكن، ومنعت بعض طرق الاستعمال، ومن اهم ما جاء بهذه التعليمات الحدود الموصى بها على اساس صحي مهني لالياف الحرير الصخري، واتباع الطرق العلمية المعتمدة في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في حساب تراكيز الياف الحرير الصخري في بيئة العمل، والاحتفاظ بسجلات قياس تراكيز الياف الحرير الصخري في بيئة العمل لمدة لا تقل عن (٣٠) ثلاثين سنة.

وجاء نص واضح بتسهيل مهمة مفتشي الصحة والسلامة المهنية والرقابة البيئية في قياس تراكيز الياف الحرير الصخري في بيئة العمل دوريا، او كلما اقتضت الضرورة ذلك، او عند طلب العاملين او مسؤولي الصحة والسلامة المهنية في النشاطات الاقتصادية.

ايضا شملت التعليمات اتخاذ تدابير لمنع تطاير الالياف في بيئة العمل، واتخاذ اجراءات التحكم الهندسية والادارية، واستخدام معدات الوقاية الشخصية من اجل حماية العمال ومكان العمل، بالاضافة الى الاجراءات الطبية من فحوص طبية اولية ودورية للعاملين، وكذلك طرق التخلص من النفايات الصلبة والسائلة الناتجة عن التعامل مع الحرير الصخري او منتجاته.

٣.١٦.٢ تعليمات المحددات البيئية لانشاء المشاريع ومراقبة سلامة تنفيذها رقم (٣) لسنة ٢٠١١

صدرت هذه التعليمات استنادا الى احكام البند (ثانيا) من المادة (٣٨) من قانون حماية وتحسين البيئة رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٩، والبند (ثالثا) من المادة (٤) من قانون وزارة البيئة رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٨. وقد صنفت هذه التعليمات المشاريع حسب تاثيراتها البيئية الى ثلاثة اصناف وفقاً لتقدير وزارة البيئة وكما ياتي :

اولا- الصنف (أ) : المشاريع التي يكون لها تاثيرات بيئية سلبية كبيرة وتؤثر على الكائنات الحية الضعيفة وتتضمن اعادة التوطين او تؤثر على مواقع التراث الثقافي او على منطقة واسعة تتعدى مواقع العمل.

ثانيا- الصنف (ب) : المشاريع التي يكون لها تاثيرات بيئية سلبية غير قابلة للانعكاس على الكائنات الحية وتخص موقع معين.

ثالثا- الصنف (ج) : المشاريع التي تقل او تنعدم فيها التاثيرات البيئية السلبية.

وضمن كل صنف من هذه الاصناف تم تحديد جميع انواع المشاريع التي تقع ضمنه، وتم وضع المواصفات الفنية لانشاء هذه المشاريع؛ كالمسافة الفاصلة عن المناطق الانشائية، وارتفاع اسوار المشاريع، والمتطلبات الفنية الداخلية لتصريف الفضلات والملوثات، وتجهيز المشروع بشفطات الهواء، والحاويات، وغرف التبريد وكل ما يلزم من تجهيزات اخرى، والملحق رقم (١١) يبين تصنيفات هذه المشاريع والاسماء الواقعة ضمنها.

١٧.٢ قانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠٨ قانون حماية و تحسين البيئة في اقليم كردستان - العراق

صدر هذا القانون انطلاقاً من الأهمية التي توليها حكومة اقليم كردستان لحق الانسان بالعيش في بيئة نظيفة وسليمة ومستقرة، ولحماية بيئة الاقليم من التلوث بكافة صوره وأشكاله المختلفة وكفالة عيش الأحياء في بيئة سليمة ونظيفة، ولادخال أسس حماية البيئة في خطط التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية وتشجيع التنمية المستدامة للمصادر الحيوية .

وقد تضمنت احكام القانون بنودا عن التفتيش والرقابة البيئية، حماية وتحسين المياه، حماية وتحسين الهواء، حماية وتحسين التربة، المحافظة على التنوع الإحيائي، ادارة النفايات والمواد الخطرة، المبيدات والمركبات الكيميائية، ومواجهة الكوارث البيئية.

١٨.٢ تعليمات حماية نوعية الهواء المحيط من ملوثات الهواء الشائعة و الخطرة رقم (٢) لسنة ٢٠١١ - اقليم كردستان

صدرت هذه التعليمات استنادا الى احكام المادتين (٢٦) و (١٢٧) من قانون حماية وتحسين البيئة في اقليم كردستان رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ .

وتضمنت التعليمات في مادته رقم (١) تعريفين هامين هما :

المعايير الوطنية الستة : وهى المعايير الخاصة بالهواء المحيط (خارج الأبنية) في اقليم كردستان وهى على نوعين :

أ. المعايير الأولية (sdradnatS yramirP): هي المعايير المعدة لحماية صحة الانسان مع حدود مناسبة للسلامة، وعلى وجه الخصوص الفئات الحساسة كالأطفال والمعمرين والأشخاص الذين يعانون من أمراض رئوية .

ب.المعايير الثانوية (sdradnatS yradnoceS): هي المعايير المعدة لحماية الصحة العامة من مخاطر اي ملوث معلوم، أو التأثيرات المضادة المحتملة لملوث ما (كالحيوانات أو النباتات أو المواد أو غيرها).

وتضمنت المادة رقم (٢) جميع المصادر التي تعتبر من ملوثات الهواء الشائعة مثل محطات توليد الطاقة، محطات تنقية الفحم ومصانع الاسمنت ومصافي البترول وغيرها، وتضمنت التعليمات جدول للمستويات المسموح بها للملوثات الشائعة بنوعيتها الاولى والثانوي، كما تضمنت ايضا التزامات صاحب المشروع باجراء دراسة مسبقة لتقييم الاثر البيئي، وجداول للحدود القصوى لكل من ملوثات الهواء الخارجي، وانبعاثات الجسيمات الصلبة الكلية من مداخن المنشآت الصناعية، وانبعاثات الغازات والابخرة من مداخن المنشآت الصناعية، والانبعاث من مداخن محارق المستشفيات، وملوثات الهواء الخطرة، والانبعاثات الناتجة عن حرق الوقود، كما تضمن جدول للحدود القصوى لملوثات الهواء داخل اماكن العمل، انظر الملحق رقم (١٢).

١. ١٨.٢ تعليمات الحد من الضوضاء في اقليم كردستان العراق رقم (١) لسنة ٢٠١١

صدرت هذه التعليمات استنادا الى احكام المادة (٢٧/ ثانيا) من قانون حماية وتحسين البيئة في كردستان العراق رقم (٨) لسنة ٢٠١٨، حيث تضمنت التعليمات انشاء مرصد الضوضاء في المدن الكبرى للاقليم ليتولى اجراء الدراسات المعنية بالضوضاء والتاثيرات الصحية للضوضاء، ومراقبة مستويات ضوضاء المشاريع، كما حددت التعليمات ان الاصوات ذات الشدة التي تزيد عن (٦٠) ديسيبييل تعتبر ضوضاء، كما حددت التعليمات حدود الضوضاء المسموح بها لنشاطات البناء (جدول رقم (٢-٥))، وشدة الصوت داخل اماكن العمل وداخل الاماكن المغلقة : الحد المسموح به لمنسوب شدة الضوضاء داخل اماكن الانشطة الانتاجية والمبينة بالجدول رقم (٦-٢).

جدول رقم ٥.٢ يبين حدود الضوضاء المسموحة لنشاطات البناء بوحدة (dBA)

المناطق الصناعية	المناطق التجارية	المناطق السكنية	ملاحظات
٨٥	٨٠	٧٠	يوميًا : ٧ صباحا الى ٧ مساءً
٧٠	٦٥	٦٠	يوميًا : ٧ مساء الى ٧ صباحا

جدول رقم ٦.٢ يبين شدة الصوت داخل اماكن العمل وداخل الاماكن المغلقة : الحدود المسموح به لمنسوب شدة الضوضاء داخل اماكن الانشطة الانتاجية

الرقم	تحديد نوع المكان والنشاط	الحد الاقصى المسموح به لشدة الضوضاء المكافئة ديسيبل (أ)
١	اماكن العمل ذات الوردية حتى ٨ ساعات وبهدف الحد من مخاطر الضوضاء على حاسة السمع	٨٥
٢	اماكن العمل التي تستدعي سماع اشارات صوتية وحسن سماع الكلام	٨٠
٣	حجرات العمل لمتابعة وقياس وضبط التشغيل وبمتطلبات عاليه	٦٥
٤	حجرات العمل لوحات الحاسب الالي او الالات الكاتبة او ما شابه ذلك	٧٠
٥	حجرات العمل للأنشطة التي تتطلب تركيز ذهني روتيني	٦٠

تضمنت التعليمات ايضا جدول شدة الضوضاء في حالة التعرض لطرقا خلال الوردية اليومية والمبينة بالملحق رقم (١٣)، و جدول بالحد الاقصى المسموح به لشدة الضوضاء في المناطق المختلفة من الاقليم والموضحة بالملحق رقم (١٤) .

١٩.٢ قانون تنظيم الخدمات الصناعية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٠

شرع هذا القانون بغرض اعادة النظر في الاحكام القانونية المتعلقة بالخدمات الصناعية في القطاع الخاص ولاجل تنظيمها، وتنشيط هذا القطاع لتمكينه من تقديم الخدمات الافضل للمواطنين، وتعزيز دوره في الاسهام في تطوير الاقتصاد الوطني ورفع كفاءة اداء العاملين فيه، والمحافظة على مستلزمات الانتاج. ومن اهم ما جاء فيه ما يلي :

نصت المادة (٣) منه ان تتولى دائرة العمل والضمان الاجتماعي اتخاذ الوسائل لتحقيق اهداف هذا القانون كما جاء في هذه المادة ما يلي :

سابعا - التنسيق مع الجهات الصحية المختصة لضمان توفير شروط الصحة والسلامة المهنية والعناية ببيئة العمل والبيئة العامة.

وحددت المادة (١٢) واجبات صاحب العمل وكما يلي :

على صاحب المشروع الالتزام بما ياتي:

اولا - تمكين موظفي دائرة العمل والضمان الاجتماعي المخولين بمتابعة تنفيذ احكام هذا القانون من الدخول الى المشروع، والاطلاع على الاجهزة والمكائن والسجلات، واجراء الكشف اللازم وفق القانون .

ثانيا - مسك سجل خاص وفق النموذج المعد من دائرة العمل والضمان الاجتماعي يثبت فيه اسماء الاشخاص واجهزتهم المطلوب تقديم الخدمات لها، وتاريخ تسلمها وتسليمها، ونوع العطل فيها والادوات المستبدلة والاجور المستوفاة عنها، وتزويدهم بوصل تثبت فيه تلك المعلومات، ويوقع من قبله او من يخوله التوقيع نيابة عنه من العاملين في المشروع

ثالثا - الحضور الى دائرة العمل والضمان الاجتماعي واقسامها في المحافظات، عند دعوته تحريريا للبحث في الامور المتعلقة بعمله او بناء على شكوى من احد الاشخاص

٢٠.٢ قانون المحافظات غير المنتظمة في اقليم رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ العراق، وقانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩ قانون المحافظات لاقليم كردستان-العراق

صدر هذين القانونين نظرا لسعة الاختصاصات والصلاحيات التي منحها دستور جمهورية العراق للمحافظات واداراتها ومنها اقليم كردستان. ولغرض تنظيم هذه الاختصاصات والصلاحيات بما ينسجم مع شكل الدولة القائم على اساس النظام الاتحادي (الفيدرالي)، والنظام اللامركزي، وقد حدد هذين القانونين تشكيلة المجالس على مختلف المستويات وهي:

- مجلس المحافظة يرأسه محافظ.
- مجلس القضاء يرأسه قائم مقام.
- مجلس الناحية يرأسه مدير ناحية .

كما حدد هذا القانون مسؤوليات وواجبات ومهام وصلاحيات كل من المجالس ورؤساء الوحدات الادارية؛ والذي بمجمله مراقبة سير عمليات الادارة المحلية والرقابة على الدوائر المحلية .

٢١.٢ قانون مكافحة التدخين رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢ في العراق، وقانون مكافحة التدخين رقم (٣٨) لسنة ٢٠٠٧ في اقليم كردستان -العراق.

لغرض حماية المواطنين من الاخطار الصحية والاجتماعية والبيئية والاقتصادية من جراء التدخين والتعرض لدخانه ولتجنب الآثار المدمرة له، ومن اجل تحقيق مجتمع صحي خال من التدخين من خلال وضع الضوابط الفعالة لمكافحته وفق المعايير؛ جاء اصدار هذا القانون.

وقد تضمن القانون بنودا لمنع التدخين في الاماكن العامة ومنها الشركات والمصانع وقاعات الاجتماعات ومكاتب العمل وغيرها وكما يلي :

يمنع التدخين في الاماكن العامة الاتية :

اولا : داخل مباني الهيآت الرئاسية والوزارات والدوائر والمؤسسات التعليمية والتربوية والصحية والمطارات والشركات والمصانع في المحافظات كافة .

ثانيا : المسارح ودور العرض والفنادق والنوادي والمطاعم وقاعات الاجتماعات والمناسبات ومكاتب العمل والأسواق التجارية.

ثالثا : وسائل النقل العام والخاص الجماعية البرية والبحرية والجوية في الرحلات الداخلية والخارجية.

رابعا : محطات الوقود كافة .

اما في اقليم كردستان فقد جاء المنع في الاماكن العامة المغلقة ومنها :

- رئاسة الاقليم والمجلس الوطني ومجلس الوزراء في اقليم كردستان..
- وسائل المواصلات العامة والخاصة.
- المدارس ومراكز التعليم والتدريب والجامعات والمستشفيات.
- الوزارات والدوائر الحكومية والقضائية ودور السينما والمسارح.
- المنشآت الصناعية والمطارات.
- محطات تعبئة الوقود
- المطاعم والمقاهي والمخابز.

٢.٢٢ قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ العراق، وقانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠١١ قانون حقوق وامتيازات المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة في اقليم كردستان - العراق.

اصدر هذا القانون لرعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وتأهيلهم لدمجهم في المجتمع، ولنشر التوعية بالعوق والوقاية منه وللمساهمة في توفير أسباب الحياة الكريمة لهم، ولغرض تنسيق العمل والمهام بين الوزارات ذوات العلاقة بما يحقق ذلك.

وقد تضمنت بنود القانون مهام مجلس ادارة هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة؛ بالإشراف والمتابعة على تأمين المتطلبات الخاصة بذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في جميع المجالات بالتنسيق مع الجهات المختصة ذوات العلاقة.

واقترح سياسة التوظيف لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة من خلال إعداد برامج ووصف للوظائف التي من الممكن إشغالها من قبلهم، كما حددت مسؤوليات الوزارات والجهات الاخرى كوزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتي حددت مهامها بان تتولى ما يلي :

أ. التدريب المهني المناسب لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وتطوير قدراتهم وفقاً لحاجات سوق العمل وتدريب المدرسين العاملين في هذا المجال.

ب. توفير فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف وفق مؤهلات ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة .

ج. إلزام دوائر الدولة والقطاع العام والمختلط وتشجيع القطاع الخاص بتشغيل ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وفق نسب معينة مع مراعاة نوع الإعاقة والعمل .

د. توفير أنواع معينة من الاعمال تتناسب مع نوع ودرجة العوق للموظف الذي يصاب بالعوق أثناء الخدمة أو من جرائها، إذا كان قادراً على الاستمرار بالخدمة بعد الاصابة وتأهيله للقيام بهذه الاعمال الجديدة.

كما نصت المادة رقم (١٦) من القانون على ان تخصص الوزارات وشركات القطاع العام وظائف لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لا تقل عن (٥%) خمس من المئة من ملاكها، وان يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ممن تتوافر فيهم الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة إذا كان يستخدم عدداً من العمال لا يقل عن (٣٠) ثلاثين ولا يزيد على (٦٠) ستين عاملاً، و(٣%) على الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من (٦٠) ستين عاملاً.

اما في اقليم كردستان فقد تضمن القانون انشاء مجلس رعاية وتأهيل المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة وحدد تشكيلته ومهامه، ثم صنف حقوق المعاقين كما يلي :

- الحق في الحماية والرعاية الاجتماعية: استحقاق الاعانة للموظفين وغيرهم ، وللتفرغ لرعاية المعاق.

- الحق في التربية والتعليم: تأمين السبل التعليمية المناسبة للمعاق.

- الحق في التأهيل والعمل: تخصيص ما نسبته (٥%) من وظائف القطاع العام للمعاقين، وتشجيع المشاريع الخاصة لتوظيفهم .

- بالاضافة الى حقهم في التنقل والبيئة المؤهلة، الحق في الرعاية والخدمات الصحية والحق في الرياضة والترويح.

٢.٢٣ قانون الاستثمار رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٦ وتعديلاته بقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٠ وقانون رقم ٥٠ لسنة ٢٠١٥ العراق، وقانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦ قانون الاستثمار في اقليم كردستان-العراق.

صدر هذا القانون من اجل دفع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطويرها وجلب الخبرات التقنية والعملية، وتنمية الموارد البشرية، وايجاد فرص عمل للعراقيين بتشجيع الاستثمارات. ومن أهم ما جاء فيه ما يلي :

يلتزم المستثمر بما يأتي :

- اشعار الهيئة الوطنية للاستثمار او هيئة الاقليم او المحافظة حسب الاحوال خطيا فور الانتهاء من تركيب الموجودات وتجهيزها لاغراض المشروع وتاريخ بدء العمل التجاري .
- المحافظة على سلامة البيئة، والالتزام بنظم السيطرة النوعية المعمول بها في العراق، والانظمة العالمية المعتمدة في هذا المجال والقوانين المتعلقة بالامن والصحة، والنظام العام وقيم المجتمع العراقي .
- الالتزام بالقوانين العراقية النافذة في مجالات الرواتب والاجازات وساعات وظروف العمل وغيرها كحد ادنى .
- اما التزامات المستثمر في اقليم كوردستان فقد كانت بالاضافة الى الاعفاءات الممنوحة للمستثمر والتزامات المستثمر الاخرى تجاه الاقليم فقد كانت كما يلي :
- المحافظة على سلامة البيئة والامن والصحة العامة والالتزام بنظم التقييس والسيطرة النوعية وفق المعايير الدولية.
- تدريب وتأهيل العمالة المحلية في المشروع.

٢٤.٢ نظام رقم (٢) لسنة ٢٠٠٩ نظام الاستثمار

- صدر هذا النظام استنادا للبند (اولا) من المادة رقم (٣٠) من قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ وتعديلاته، وقد تضمن النظام بعض الامور المتعلقة بالعمل ومن اهمها ما يلي :
- يلتزم المستثمر بتدريب العاملين من العراقيين وتأهيلهم وزيادة كفاءاتهم ورفع مهاراتهم بموجب عقود تتضمن مراحل التدريب والتزامات المتدربين وفق احكام المادة (٧٢) من قانون العمل رقم (١٧) لسنة ٧٨٩١ .
 - يراعي المستثمر تطابق مقاييس المنتجات والعمليات الانتاجية للمشاريع المشمولة بالمواصفات والمقاييس المطبقة في جمهورية العراق، ولدى منظمة المقاييس الدولية (OSI) ، أو المقاييس المحلية للاتحاد الاوربي، وبما يتفق مع القوانين العراقية.
 - تراعي الهيئة عند منح إجازة الاستثمار للمستثمر ما يأتي: - حجم الأيدي العاملة المحلية على ان لا تقل عن (٥٠٪) خمسين من المئة من إجمالي الأيدي العاملة المستخدمة في المشروع .

٢٥.٢ وثائق العطاء القياسية للمناقصات التنافسية العامة لعقود تنفيذ الأشغال العامة

- تم اصدار هذا النموذج من قبل وزارة التخطيط / دائرة العطاءات الحكومية، ويتألف النموذج من عدة فصول مثل فصل اجراءات التعاقد، فصل معايير التقييم ، فصل متطلبات الاشغال، ويتضمن الفصل الخاص بشروط واستمارات العقد قسم خاص بالشروط العامة الواجب تطبيقها في العقود كافة، والتي لا يجوز اجراء اي تعديل على نصوص هذه الشروط من مقدم العطاء، وما يهمنها منها هي المادة (٦) والتي جاءت بعنوان المستخدمين والعمال والتي تضمنت العديد من البنود اهمها ما يلي :-
- تعيين المستخدمين والعمال : بحيث تكون العمالة محلية او غيرها مع دفع بدلات الاجور والطعام والنقل والسكن ان لزم.
 - معدلات الاجور وظروف العمالة : والتي يجب ان تتلاءم مع المستوى العام للاجور.
 - قوانين العمل : ضرورة التقيد بكل قوانين العمل الواجبة التطبيق، بما في ذلك قوانين التوظيف، والصحة والسلامة العامة، وانظمة السلامة في العمل.

- الصحة والسلامة : ومسؤولية المقاول باتخاذ التدابير المعقولة في كل الاوقات للمحافظة على صحة وسلامة مستخدميه، وأن يوفر بالتعاون مع السلطات الصحية المحلية ما يلزم من كادر طبي، ومرافق الاسعاف الاولى، وغرفة نوم للمرضى وسيارة إسعاف، وأن يوفر كذلك الترتيبات المناسبة لمتطلبات الصحة العامة ولمنع انتشار الأوبئة.

وأن يعين ايضا شخصا مسؤولاً عن السلامة والوقاية من الحوادث في الموقع، بحيث يكون هذا الشخص ذا تأهيل مناسب في هذا المجال، وأن يكون مخولاً بصلاحيّة اصدار التعليمات واتخاذ الاجراءات الوقائية اللازمة لدرء الحوادث، وأن يوفر له كل ما يلزم لتمكينه من ممارسة صلاحيته ومسؤولياته.

كما يتعين على المقاول ان يرسل الى المهندس تفاصيل اي حادث يقع حال حصوله، وأن يقوم بحفظ السجلات ويقدم التقارير المتعلقة بالصحة والسلامة العامة والاضرار التي قد تلحق بالممتلكات.

وللحماية من مرض فقدان المناعة المكتسب (الايدز)، يتعين على المقاول تنفيذ برامج توعية من مرض فقدان المناعة المكتسب من خلال مقدمي هذه الخدمة المعتمدين، باتخاذ الاجراءات الكفيلة التي تضمن عدم انتقال وانتشار هذا المرض بين مستخدميه والى المواطنين المحليين، وضمان التشخيص الفوري ومساعدة الأشخاص المصابين.

ايضا تضمنت المادة السادسة عددا من البنود الاخرى مثل :

- التجهيزات اللازمة للغذاء.

- تجهيز الماء .

- الوقاية من الحشرات الضارة والمزعجة.

- عدم استخدام القوة والتهديد في تعيين العمال.

- عدم جواز تشغيل الاطفال .

٢٦.٢ قوانين تصديق اتفاقيات

صدرت عدة قوانين للمصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية او تعديلاتها وذلك للتماشي مع اهم التشريعات الدولية والمجتمع الدولي، ومنها على سبيل المثال القوانين التالية :

- قانون رقم (٥٤) لسنة ١٩٦٩ قانون تصديق اتفاقية العمل الدولية رقم (٤١) الخاصة بتطبيق الاستراحة الاسبوعية في المشاريع الصناعية.

- قانون رقم القانون (٨٦) لسنة ١٩٦٩، قانون تعديل اتفاقية العمل الدولية رقم (٦١) الخاصة بالراحة الاسبوعية في التجارة والمكاتب لعام ١٩٥٩.

- قانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٦٩، قانون تصديق اتفاقية العمل الدولية رقم (٧١) الخاصة بالتعويض عن اصابات العمل .

- قانون رقم (٢١) لسنة ١٩٥٢، قانون انضمام جمهورية العراق الى اتفاقية الاطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين رقم (٧٨١) لسنة ٢٠٠٢.

- قانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٩، قانون تصديق اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٦٩ بشأن الشروط الصحية في المنشآت التجارية والمكاتب، والتوصية رقم (١٠٢) الملحق بها .

- قانون رقم (٨٤) لسنة ١٩٦٩، قانون تصديق اتفاقية العمل الدولية رقم (٥١١) والتوصية رقم (٤١١) الخاصتين بحماية العمال من الاشعاعات الايونية لسنة ١٩٦٩.

٢٧.٢ قوانين تنظم عمل الشركاء الاجتماعيين

لم تحتوي قوانين الشركاء الاجتماعيين على الكثير من الامور المتعلقة بمجال التعاون في مجالات تفتيش العمل او الصحة والسلامة في بيئة العمل ، وتاليهاهم ما ورد فيها:

١.٢٧.٢ قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧

الاهداف والسريان

يهدف التنظيم النقابي للعمال الى تحقيق ما ياتي: -

اولا - حماية وتطوير الانتاج وحقوق العمال.

ثانيا - تنمية الوعي السياسي والثقافي والمهني للعمال.

ثالثا - ترسيخ روح الاحترام لنظام العمل والسعي الى التقيد به عن وعي وطوعية واخلاص.

ويسري القانون على العمال المشمولين باحكامه من عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني.

التنظيمات النقابية

حدد القانون مكونات التنظيمات النقابية وهي:

اولا - اللجنة النقابية.

ثانيا - النقابة.

ثالثا - اتحاد نقابات عمال المحافظة.

رابعا - الاتحاد العام لنقابات العمال.

كما صنف القانون المهن لغرض التنظيم النقابي للعمال حيث انه وبموجب القرار رقم قرار رقم (٣) لسنة ١٩٨٧ الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتصنيف المهن المستقلة او المترابطة او المتشابهة، والتي تنطبق عليها شروط تاسيس اللجنة النقابية وذلك لعمال المهن في مشروع واحد او اكثر والذين لا يقل عددهم عن خمسين عاملا ، وحسب القرار فقد قسمت مجموعات المهن الى ثمان نقابات عمالية تندرج تحت كل منها مجموعة مهن مشمولة بمظلتها، وهذه النقابات هي

١. نقابة عمال الزراعة والمواد الغذائية

٢. نقابة عمال النسيج والجلود

٣. نقابة عمال النقل

٤. نقابة عمال الميكانيك والمطابع والتعدين

٥. نقابة عمال البناء والاشخاب

٦. نقابة عمال الخدمات

٧. نقابة ذوي المهن الصحية

٨. نقابة عمال المهن الرياضية

٢.٢٧.٢ قانون اتحاد الصناعات العراقي رقم (٣٤) لسنة ٢٠٠٢

التأسيس والاهداف

- يؤسس اتحاد يسمى (اتحاد الصناعات العراقي) يكون مقره في بغداد ويتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والاداري ويمثله رئيس مجلس ادارة الاتحاد او من يخوله، والاتحاد

منظمة مهنية اقتصادية تنموية. وله تأسيس غرف صناعة في المحافظات.

- يهدف الاتحاد الى العناية بتنظيم وتنمية النشاط الصناعي في القطاعات الخاص والمختلط والتعاوني، وتعزيز دور هذا النشاط في عملية التنمية.

المهام

يتولى الاتحاد المهام الآتية:

- اعداد دراسات الجدوى الاقتصادية والفنية للمشاريع الصناعية عندما يطلب اليه ذلك، وله اعداد دراسات فنية واقتصادية من اجل تنمية القطاع الصناعي ومعالجه مشاكله.
- اعداد المسوحات والدراسات النوعية المتخصصة في مجال النشاط الصناعي، وتقديم الخبرة والمشورة للجهزة المختصة بما يحقق تطور الصناعة.
- الاسهام في وضع المواصفات الفنية للمنتجات الوطنية والتعاون في تنفيذها.
- تقديم الخدمات الاستشارية والفنية وخدمات فحص المنتجات والمواد للصناعيين والتنسيق مع مختبرات الفحص والسيطرة النوعية الاهلية والجهات الاخرى، في مجال خدمات السيطرة النوعية لمشاريع القطاع الخاص.
- تنمية الممارسات والوعي الصناعي بين الاعضاء، والعمل على رفع المستوى المهني لهم، واصدار المطبوعات التي تعنى بنشر المعرفة الصناعية والاقتصادية.
- المشاركة في نشاطات الهيئات والمجالس واللجان التي تعنى بالنشاط الصناعي.

تشكيلات الاتحاد

يتكون الاتحاد من:

اولاً- المؤتمر العام.

ثانياً- الهيئة العامة للاتحاد.

ثالثاً- مجلس ادارة الاتحاد.

رابعاً- الهيئات العامة لغرف الصناعة في المحافظات.

خامساً- مجالس غرف صناعة المحافظات.

و للمجلس تأليف عدد من اللجان الاستشارية بقدر عدد الاصناف الصناعية التي يتشكل منها، يرأس كلاً منها عضو المجلس المختص، ويكون احد موظفي الاتحاد سكرتيراً لها، على ان لا يقل عدد اعضاء هذه اللجان عن (٥) خمسة، وتختص بدراسة الموضوعات والمقترحات التي تتعلق بمجال صناعة الصنف.



٣. ٢٧. ٢ قانون اتحاد غرف التجارة والصناعة في اقليم كردستان العراق رقم (١٤) لسنة ١٩٩٣

التأسيس والاهداف

- يؤسس بموجب القانون اتحاد باسم (اتحاد غرف التجارة والصناعة في اقليم كردستان العراق) . ويتكون من غرف التجارة، وفروع اتحاد الصناعات العراقي الموجود حاليا في محافظات الاقليم .
- الاتحاد منظمة مهنية اقتصادية يتمتع بالشخصية المعنوية، وباستقلال مالي واداري، يمثله رئيس الاتحاد او من يخوله .
- يهدف الاتحاد الى العناية بتنظيم وتنمية النشاطين التجاري والصناعي في نطاق اختصاصاته وتعزيز دورهما في عملية التنمية في الاقليم ورعاية حقوق اعضائه بما ينسجم والمصلحة العامة .

المهام

يقوم الاتحاد تحقيقا لاهدافه بما يأتي :

- الاشراف على الغرف ومراقبتها وتوجيهها وتمثيلها لدى السلطات العامة داخل الاقليم وخارجه .
- اقامة المعارض داخل الاقليم او خارجه، او المشاركة فيها بالتنسيق مع الجهات المعنية، والدعوة لعقد المؤتمرات التجارية والصناعية، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية .
- جمع وتوثيق البيانات والمعلومات التجارية والصناعية ووضعها في متناول الاعضاء والجهات ذات العلاقة .
- دراسة الاوضاع التجارية والصناعية في الاقليم، واقتراح السبل والمعالجات الهادفة الى تطوير النشاط الاقتصادي وتنمية اقتصاديات الاقليم .
- اعداد الدراسات والمقترحات المتعلقة بتطوير وحماية الصناعة والاوضاع التصديرية والتسويقية لمنتجاتها، سواء في داخل الاقليم او خارجه، بالتعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، والمشاركة في وضع الضوابط السلعية للاستيراد.
- الاسهام في وضع المواصفات الفنية لمنتجات الاقليم، والتعاون في مراقبة تنفيذها .
- الاسهام في اعداد مشروعات التشريعات ذات العلاقة المباشرة بالنشاطين الصناعي والتجاري .
- تنمية الممارسات والوعي التجاري والصناعي في صفوف منتسبي الغرف، والعمل على رفع المستوى المهني لهم، واصدار المطبوعات التي تعنى بنشر المعرفة الاقتصادية .
- دعم براءات الاختراع وتشجيع المخترعين والمبدعين بما يخدم تطوير اقتصاد الاقليم .

تشكيلات الاتحاد (مجلس الاتحاد والغرف)

- يدير الاتحاد مجلس يتالف من تسعة اعضاء اصليين وعضوين فخريين من ذوي الاختصاص، يجري تسميتهم من قبل المجلس .
 - ينتخب المجلس من بين اعضائه وبطريقة الاقتراع السري، رئيسا له ونائبين للرئيس، طبقا لما هو محدد في النظام الداخلي.
 - يعتبر مجلس الاتحاد اعلى هيئة في الاتحاد ويتولى ما يأتي :
١. وضع السياسة العامة للاتحاد .
 ٢. وضع واقرار الموازنة السنوية، وتحديد نسب مشاركة الغرف فيها .

٣. اعداد الانظمة الداخلية للاتحاد والغرف .
 ٤. المصادقة على الموازنات السنوية والحسابات الختامية للاتحاد، وملاك موظفيه .
 ٥. المصادقة على قرارات مجالس الغرف، فيما يخص استثمار اموالها مع اغراض هذا القانون .
 ٦. ضمان القروض التي تعقدها الغرف .
 ٧. لمجلس ادارة الغرف تقدير بدلات الاشتراك واجور الخدمات .
 ٨. منح مكافآت للاعضاء او لغيرهم بما ينسجم مع اهداف الاتحاد .
 ٩. القيام بجميع الاعمال والتصرفات القانونية الاخرى لتحقيق اغراض الاتحاد .
- يدير الغرفة مجلس يتالف من عدد من الاعضاء يحدده مجلس الاتحاد على ان لا يقل عن سبعة اعضاء ولا يزيد عن ثلاثة عشر عضوا .
- تتالف الهيئة العامة للغرفة من جميع اعضائها الذين سددوا كامل بدلات اشتراكاتهم السنوية .
- كما تضمن القانون البنود المتعلقة بالانتخابات والموارد المالية للاتحاد.



٣- تشريعات عربية ودولية



١.٣ العراق ومنظمة العمل العربية

تعتبر منظمة العمل العربية إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، وهي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال على الصعيد القومي، حيث وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد في ١٢ كانون الثاني عام ١٩٦٥، على الميثاق العربي للعمل وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية، وفي ٨ كانون الثاني عام ١٩٧٠، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة، قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة، وجاء قرار إعلان قيام المنظمة استجابة للتوجه القومي متطلعاً لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات ومنها مجال العمل.

تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية، وتنفرد - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتنميته على أسس متينة وسلمية.

ومن أهداف المنظمة تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية، وتقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء، وتطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها، وتحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء.

أصدرت منظمة العمل العربية (١٩) اتفاقية، و(٩) توصيات عمل عربية، نظمت بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل؛ لتضمن حقوق العمال وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحدد مسؤوليات وواجبات أطراف العمل الثلاث.

صادق العراق على (١٦) اتفاقية من هذه الاتفاقيات في حين لم يصادق على ثلاث اتفاقيات هي اتفاقية تنقل الأيدي العاملة، واتفاقية بشأن مستويات العمل " معدلة"، واتفاقية بشأن عمل الأحداث والمبينة جميعها بالجدول التالي رقم (١-٣).

جدول رقم ١.٣ يبين اتفاقيات العمل العربية التي صادق عليها العراق وسنة المصادقة، وكذلك الاتفاقيات التي لم يصادق عليها^{٤١}

رقم الاتفاقية	اسم الاتفاقية	سنة مصادقة العراق على الاتفاقية
الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩٦٦	بشأن مستويات العمل	١٩٧٠
الاتفاقية رقم ٢ لعام ١٩٦٧	تنقل الأيدي العاملة	-
الاتفاقية رقم ٣ لعام ١٩٧١	بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية	١٩٧٦
الاتفاقية رقم ٤ لعام ١٩٧٥	بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)	١٩٧٧
الاتفاقية رقم ٥ لعام ١٩٧٦	بشأن المرأة العاملة	١٩٧٨
الاتفاقية رقم ٦ لعام ١٩٧٦	بشأن مستويات العمل (معدلة)	-

٤١ موقع منظمة العمل العربية الإلكتروني <http://www.ilo.org/public/english/employment/standards/conv161/conv161.pdf>

الاتفاقية رقم ١٣٨: بشأن الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (الحد الأدنى للعمر المحدد : ١٥ سنة)	١٩٨٥/٢/١٣	سارية
الاتفاقية رقم ١٨٢: بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩	٢٠٠١/٧/٩	سارية

جدول رقم ٣,٣ يبين اتفاقيات الحوكمة (ذات الاولوية) التي صادق عليها العراق وتاريخ المصادقة وحالة الاتفاقية .

الاتفاقية	تاريخ المصادقة	الحالة
الاتفاقية رقم ٨١: بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (وبروتوكول عام ١٩٩٥)	١٩٥١/١/١٣	سارية
الاتفاقية رقم ١٢٢: بشأن سياسة العمالة، ١٩٦٤	١٩٧٠/٣/٢	سارية
الاتفاقية رقم ١٤٤: بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦	١٩٧٨/٩/١١	سارية

جدول رقم ٣,٤ يبين اتفاقيات الفنية التي صادق عليها العراق وتاريخ المصادقة وحالة الاتفاقية .

الاتفاقية	تاريخ المصادقة	الحالة
الاتفاقية رقم ١ بشأن ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩	١٩٦٥/٨/٢٤	سارية
الاتفاقية رقم ٨ بشأن تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)، ١٩٢٠	١٩٦٦/٤/١٩	سارية
الاتفاقية رقم ١١ بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١	١٩٨٥/٤/١	سارية
الاتفاقية رقم ١٣ بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١	١٩٦٦/٤/١٩	سارية
الاتفاقية رقم ١٤ بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١	١٩٦٠/٥/١٢	سارية
الاتفاقية رقم ١٥ بشأن الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)، ١٩٢١	١٩٦٦/٤/١٩	غير فعالة الاتفاقية ملغاة - بقرار من لجنة القانون الدولي في دورتها السادسة بعد المائة (٢٠١٧)
الاتفاقية رقم ١٦ بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري)، ١٩٢١	١٩٦٦/٤/١٩	سارية
الاتفاقية رقم ١٧ بشأن منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥	١٩٦٠/٧/٥	سارية
الاتفاقية رقم ١٨ بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥	١٩٣٨/١١/٢٦	سارية
الاتفاقية رقم ١٩ بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥	١٩٤٠/٤/٣٠	سارية
الاتفاقية رقم ٢٢ بشأن عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦	١٩٦٦/١٠/٤	سارية
الاتفاقية رقم ٢٣ بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦	١٩٧٦/٩/٢٣	سارية
الاتفاقية رقم ٢٦ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨	١٩٦٢/١١/٢٦	سارية
الاتفاقية رقم ٢٧ بشأن إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩	١٩٦٦/١١/٢١	سارية
الاتفاقية رقم ٣٠ بشأن ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠	١٩٦٢/١١/٢٦	سارية
الاتفاقية رقم ٤١ بشأن منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٣٤	٩٣٨/٣/٢٨	غير سارية الاتفاقية ملغاة
الاتفاقية رقم ٤٢ بشأن تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، ١٩٣٤	١٩٤١/٧/٢٥	سارية
الاتفاقية رقم ٥٢ بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦	١٩٦٠/٥/١٢	غير سارية سحب تلقائي

غير سارية سحب التلقائي	١٩٣٩/١٢/٣٠	الاتفاقية رقم ٥٨ بشأن الحد الأدنى للسكن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦
غير سارية سحب التلقائي	١٩٦٠/٧/٥	الاتفاقية رقم ٥٩: بشأن الحد الأدنى للسكن (الصناعة) (مراجعة) ١٩٣٧
سارية	١٩٥١/١/١٣	الاتفاقية رقم ٧٧ بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦
سارية	١٩٦٠/٧/٥	الاتفاقية رقم ٧٨ بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهنة غير الصناعية)، ١٩٤٦
سارية	١٩٤٧/٩/٩	الاتفاقية رقم ٨٠ بشأن مراجعة المواد الختامية، ١٩٤٦
سارية	١٩٥١/٦/٢٢	الاتفاقية رقم ٨٨ بشأن إدارات التوظيف، ١٩٤٨
سارية	١٩٦٧/١١/١٧	الاتفاقية رقم ٨٩ بشأن العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨
سارية	١٩٧٧/١٢/١١	الاتفاقية رقم ٩٢ بشأن إقامة الأطقم (مراجعة)، ١٩٤٩
غير سارية	١٩٨٥/٨/١٥	الاتفاقية رقم ٩٣ بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٩
سارية	١٩٨٦/٤/٢٥	الاتفاقية رقم ٩٤ بشأن شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩
سارية	١٩٦٠/٥/١٢	الاتفاقية رقم ٩٥ بشأن حماية الأجور، ١٩٤٩
سارية	١٩٦٠/٧/٥	الاتفاقية رقم ١٠٦ بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧
سارية	١٩٨٦/٧/١٦	الاتفاقية رقم ١٠٧ بشأن السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧
سارية	١٩٨٦/٩/٢٣	الاتفاقية رقم ١٠٨ بشأن وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨
سارية	١٩٨٦/٩/٢٣	الاتفاقية رقم ١٠٩ بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٥٨
سارية	١٩٦٢/١٠/٢٦	الاتفاقية رقم ١١٥ بشأن الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠
سارية	١٩٦٢/١٠/٢٦	الاتفاقية رقم ١١٦ بشأن مراجعة المواد الختامية، ١٩٦١
سارية	١٩٧٨/٤/٢٨	الاتفاقية رقم ١١٨ بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢
سارية	١٩٨٧/٣/٦	الاتفاقية رقم ١١٩ بشأن الوقاية من الآلات، ١٩٦٣
سارية	١٩٨٧/٣/٦	الاتفاقية رقم ١٢٠ بشأن القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤
سارية	١٩٧٤/٥/١٦	الاتفاقية رقم ١٣١ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠
سارية	١٩٧٤/٢/١٩	الاتفاقية رقم ١٣٢ بشأن الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠
سارية	١٩٧٢/٧/٢٧	الاتفاقية رقم ١٣٥ بشأن ممثلي العمال، ١٩٧١
سارية	١٩٧٢/٧/٢٧	الاتفاقية رقم ١٣٦ بشأن البنزين، ١٩٧١
سارية	١٩٧٨/٣/٩	الاتفاقية رقم ١٣٧ بشأن العمل في الموانئ، ١٩٧٣
سارية	١٩٧٨/٣/٣١	الاتفاقية رقم ١٣٩ بشأن السرطان المهني، ١٩٧٤
سارية	١٩٧٨/٥/٩	الاتفاقية رقم ١٤٠ بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤
سارية	١٩٧٩/١١/١٤	الاتفاقية رقم ١٤٥ بشأن استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦
سارية	١٩٨٥/٢/١٥	الاتفاقية رقم ١٤٦ بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٧٦
سارية	١٩٨٥/٢/١٥	الاتفاقية رقم ١٤٧ بشأن الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ الاتفاقية رقم ١٤٧ بشأن الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦
سارية	١٩٨٥/٤/١٧	الاتفاقية رقم ١٤٨ بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧

الاتفاقية رقم ١٤٩ بشأن العاملين بالتمريض، ١٩٧٧	١٩٨٠/٧/٤	سارية
الاتفاقية رقم ١٥٠ بشأن إدارة العمل، ١٩٧٨	١٩٨٠/٧/١٠	سارية
اتفاقية رقم ١٥٢ بشأن السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩	١٩٨٥/٤/١٧	سارية
الاتفاقية رقم ١٥٣ بشأن ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، ١٩٧٩	١٩٨٥/٤/١٧	سارية
الاتفاقية رقم ١٦٧ بشأن السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨	١٩٩٠/٩/١٧	سارية
لاتفاقية رقم ١٧٢ بشأن ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١	٢٠٠١/٧/٩	سارية
الاتفاقية رقم ١٨٤ بشأن السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١	٢٠٢١/٥/٢١	ستدخل حيز التنفيذ بتاريخ ٢٠٢٢/٥/٢١
الاتفاقية رقم ١٨٥ بشأن وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣	٢٠٢١/٥/٢١	ستدخل حيز التنفيذ بتاريخ ٢٠٢٢/١١/٢١
تعديلات ٢٠١٦ على ملاحق الاتفاقية رقم ١٨٥	٢٠١٧/٦/٨	غير سارية
الاتفاقية رقم ١٨٧ بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦	٢٠١٥/١٢/٢١	سارية



٤ - قوانين عراقية تتعلق بالموظفين (مفتشو العمل)



سيتم في هذا الفصل بحث التفاصيل التي تتعلق بمفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية كونهم موظفين عامين وخاضعون لقوانين وأنظمة تتعلق بعملهم قد تختلف عن ما سبق بحثه من قوانين عمل وتقاعد وضمان اجتماعي خاصة بالعمال، وقد سبق الحديث فيها عن الاستثناءات الموجودة في بعضها مثل الموظفين الحكوميين وغيرهم، وسيعطي هذا الفصل جوانب تتعلق بالمفتشين من تعيينات ومؤهلات وشروط وغيرها، ويأتي هذا للتأكد من أن المفتشين يتمتعون بمزايا خاصة تحفزهم للالتحاق بالعمل وتطوير أدائهم والالتزام بتطبيق القوانين والتشريعات بأفضل صورها من أجل المحافظة على وظائفهم، مقابل عدم الرغبة بالالتحاق بهذا العمل أو عدم الدافعية والحافز للتطو والمحافظة عليه في حال كانت الحوافز المقدمة (المادية والمعنوية) لا تلبي رغبات المفتشين ولا تحقق طموحاتهم، أو في حال وجود شواغر تنافس وظيفة تفتيش العمل بما تقدمه لشاغريها.

١.٤ قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته

جاء إصدار هذا القانون لتشريع أحكام عادلة ومنصفة تعطي المواطنين حقوقهم، ولوضع مبادئ ضرورية تشعر الموظف والمستخدم بوجود حماية لحقوقه وضمان لمستقبله ووجود احترام وقيمة مضافة جراء وظيفته .

وقد احتوت مواد هذا القانون على العديد من الأحكام التي تناول :

- درجات الموظفين وعلاوتهم السنوية .
- شروط التوظيف والاستخدام.
- ترفيع الموظف.
- مراقبة عدد الموظفين وتنظيمهم وتدريبهم.
- الإستقالة والنقل والاعادة.
- الإجازات.
- المخصصات.

وفيما يلي اهم الاحكام التي تعنى بالموظف العام (المفتش) وبشكل مختصر

شروط التوظيف والاستخدام

تقتصر التعيينات على من يحقق الشروط التالية :

١. عراقياً أو متجنساً مضي على تجنيسه مدة لا تقل عن خمس سنوات .
٢. أكمل الثامنة عشرة من العمر وللممرضة السادسة عشرة.
٣. ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الأمراض والعيات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام
٤. بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص .
٥. حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجناية تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال.
٦. حائزاً على شهادة دراسية معترف بها .

التعيين تحت التجربة

١. يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية، ويجب إصدار أمر بتثبيته في درجته بعد انتهائها اذا تأكدت كفاءته، وإلا فتمدد مدة تجربته ستة

أشهر أخرى .

٢. يستغنى عن الموظف اذا تأكد لدائره أنه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة .

٣. تحسب مدة التجربة من مدة خدمة الموظف بعد التثبيت .

شروط الترفيع

- يجري اختيار الموظفين للترفيع على أساس الكفاءة ومدة الخدمة عدا الوظائف التعليمية والطبية والهندسة التي يشترط لها حيازة الموظفين على شهادات علمية تتناسب وعناوين وظائفهم بموجب قانون الملك .

- تؤلف بأمر من الوزير بكل وزارة لجنة لترشيح الموظفين للترفيع، وعليها أن تأخذ بنظر الاعتبار خدمات الموظف المراد ترفيعه والتقارير الواردة بحقه، وبعد صدور القرار بترشيحه للترفيع، ولهم الاعتراض لدى مجلس الخدمة العامة خلال عشرة أيام من تاريخ التبليغ .

التدريب

- تؤسس في الوزارات المختصة عند الضرورة دورات لتدريب الموظفين ممن يتقرر تدريبهم بغية زيادة كفاءتهم بعد استحصال موافقة وزير المالية على مدة الدورة وشروط الإلتحاق بها وحقوق المتخرجين منها .

الإستقالة والنقل والاعادة

- للموظف أن يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه الى مرجعه المختص . وعلى المرجع أن يبت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً، ويعتبر الموظف منفكاً بانتهائها إلا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك .

- لا ينقل الموظف من محل وظيفته إلا بعد قضائه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات إذا كان من الأماكن الاعتيادية، ومدة لا تقل عن سنة ونصف في الأماكن الذي يستحق فيها تناول المخصصات المحلية، ولا يجوز نقله قبل ذلك إلا بمقتضى المصلحة العامة أو ضرورة صحية .

الإجازات

- يستحق الموظف اجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد من كل عشرة أيام من مدة خدمته .

- تمنح الإجازة بطلب تحريري بشرط عدم الإخلال بالمصلحة العامة، ولا يجوز الامتناع عن منح الاجازة لهذا السبب مدة لا تزيد على ستة أشهر اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب الأول .

- يجوز تراكم الاجازات لمدة (٠٨١) يوماً، على أن لا يمنح الموظف لكل مرة أكثر من (٠٢١) يوماً براتب تام .

- إذا لم يستحق الموظف اجازة اعتيادية ومست الضرورة منحه اياها فيجوز منحه اجازة لحدّ (٠٦) يوماً بلا راتب.

- تستحق الموظفة إجازة خاصة براتب تام لمدة ستة أسابيع تتمتع بها قبل الوضع وبعده .

الاجازة المرضية

يستحق الموظف اجازة مرضية براتب تام بمعدل ثلاثين يوماً عن كل سنة كاملة من الخدمة، وخمسة وأربعين يوماً بنصف الراتب على شرط :

أ- أن لا تتجاوز مدة الاجازة المرضية في كل مرة (١٢٠) يوماً مائة وعشرين يوماً براتب تام ويليها تسعين يوماً بنصف راتب.

- ب- أن لا يتجاوز مجموع الاجازة المرضية خلال مدة الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الاجازة المرضية مائة وثمانين يوماً براتب تام، ومائة وثمانين يوماً بنصف راتب.
- يجوز منح الموظف الذي منح كل الاجازات المرضية والاجازات الاعتيادية التي يستحقها اجازة أخرى بلا راتب لمدة أقصاها مائة وثمانون يوماً، وإذا لم يكن في استطاعته عند انقضاء تلك المدة استئناف عمله يحال على التقاعد.
- يستثنى الموظف المصاب بمرض السلّ من أحكام هذه المادة وتعتبر اجازته المرضية براتب تام لمدة أقصاها سنتان وإذا لم يتمكن من استئناف عمله يحال على التقاعد .
- يستحق المستخدم اجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرين يوماً خلال مدة استخدامه .
- تمنح الاجازة بطلب تحريري بشرط عدم الإخلال بالمصلحة العامة ولا يجوز الامتناع عن منح الاجازة لهذا السبب مدة تزيد على ستة أشهر اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب الأول .
- يجوز تراكم الاجازات بالمعدل المذكور في الفقرة (١) منها لمدة (٠١) يوم على أن لا يمنح المستخدم لكل مرة أكثر من (٠٦) يوماً براتب تام .
- اذا لم يستحق المستخدم اجازة اعتيادية ومست الضرورة منحه اياها يجوز منحه اجازة لمدة (٠٣) يوماً بلا راتب .
- تستحق المستخدمة اجازة خاصة براتب تام لمدة ستة اسابيع تتمتع بها قبل الوضع وبعده .
- يستحق المستخدم اجازة مرضية براتب تام بمعدل ثلاثين يوماً عن كل سنة كاملة من الخدمة وثلاثين يوماً بنصف الراتب بشرط :
- ج. أن لا تتجاوز مدة الاجازة المرضية في كل مرضة (٠٢١) يوماً براتب تام يليها تسعون يوماً بنصف راتب.
- د. أن لا تتجاوز مجموع الاجازة المرضية خلال مدة خمس السنوات التي تسبق انتهاء الاجازة المرضية مائة وثمانين يوماً براتب تام ومائة وثمانون يوماً بنصف الراتب .
- يجوز منح المستخدم الذي منح كل الاجازات المرضية والاجازات الاعتيادية التي يستحقها اجازة أخرى بلا راتب لمدة أقصاها تسعون يوماً، وإذا لم يكن في استطاعته عند انقضاء تلك المدة استئناف عمله يحال على التقاعد.
- يستثنى المستخدم المصاب بمرض السلّ من أحكام الفقرتين السابقتين وتعتبر اجازته المرضية براتب تام لمدة أقصاها سنتان وإذا لم يستأنف عمله بعدها يحال على التقاعد .

أحكام متفرقة

- تقرر ساعات العمل في دواوين الحكومة من قبل مجلس الوزراء من وقت لآخر، على أن لا يتجاوز مجموع ساعات الدوام ثمان ساعات في اليوم أو أربعاً وأربعين ساعة في الأسبوع.
- للموظف أو المستخدم وأفراد الأسرة المكلف بإعالتهم شرعاً حق التداوي في المستشفيات والمؤسسات الصحية الحكومية بالأجور المخفضة وفق ما يلي:
- أ- يدفع الموظف من الدرجة الثالثة فما دون والمستخدم ربع الأجرة المقررة .
- ب- يدفع الموظف من الدرجة الثانية فما فوق نصف الاجرة المقررة .
- يعفى الموظف أو المستخدم الذي أصيب بمرض أو حادث فجائي من جراء قيامه بأعمال وظيفته الرسمية أو بسببها عن دفع الاجرة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

- يعالج الموظف والمستخدم في المستشفيات على نفقة الحكومة اذا ثبت مرضه بتقرير صادر من لجنة طبية رسمية وشهدت اللجنة أن المرض قد حصل من جراء خدمته، وإذا أيدت اللجنة تعذر معالجته في العراق نظراً لعدم وجود الوسائل اللازمة أو عدم وجود الأخصائيين يرسل الى الخارج لمعالجته على نفقة الحكومة بقرار من مجلس الوزراء، على أن تعين اللجنة المستشفى أو البلد الذي يجب إرساله اليه .
- يمنح الموظف أو من له حق استيفائه الحقوق التقاعدية عنه بعد وفاته وفق أحكام قانون التقاعد رواتب ستة أشهر بمعدل راتبه الاسمي الأخير إذا أحيل على التقاعد بعد إكماله خدمة خمس عشرة سنة بسبب مرض أو عجز أصيب به أثناء الخدمة ومن جرائها أو إذا توفي بسبب ذلك مهما كانت خدمته .

٢.٤ قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١

جاء اصدار هذا القانون لغرض تبسيط الاجراءات الانضباطية وسرعة الحسم، ولمنح الوزراء ورؤساء الدوائر الصلاحيات اللازمة لفرض العقوبات المقررة، لضمان تسيير اجهزة الدولة وفق متطلبات تنفيذ المهام الموكلة اليها بموجب خطط ومناهج الدولة، ولجل توحيد العقوبات واثارها وشمولها غالبية موظفي الدولة.

وقد تضمن القانون خمسة فصول هي :

- الفصل الاول التعاريف وسريان القانون .
- الفصل الثاني واجبات الموظف .
- الفصل الثالث العقوبات واثارها واجراءات فرضها.
- الفصل الرابع الطعن بقرارات فرض العقوبة.
- الفصل الخامس سحب اليد.
- ومن اهم ما جاء بالقانون ما يلي :

واجبات الموظف

- اداء اعمال وظيفته بنفسه بامانة وشعور بالمسؤولية .
- التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا باذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل .
- احترام رؤسائه والتزام الادب واللياقة في مخاطبتهم واطاعة اوامره المتعلقة باداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والانظمة والتعليمات، فاذا كان في هذه الاوامر مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الاوامر الا اذا اكدتها رئيسه كتابة، وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها .
- معاملة المرؤسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم .
- احترام المواطنين وتسهيل انجاز معاملاتهم .
- المحافظة على اموال الدولة التي في حوزته او تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة .
- كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته او اثناءها اذا كانت سرية بطبيعتها او يخشى من افشائها الحاق الضرر بالدولة او بالاشخاص، او صدرت اليه اوامر من رؤسائه

- بكتمانها، ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له ان يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد احواله على التقاعد او انتهاء خدمته باي وجه كان .
- المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء اكان ذلك اثناء ادائه وظيفته ام خارج اوقات الدوام الرسمي .
- الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة او ربح شخصي له او لغيره .
- اعادة ما يكون تحت تصرفه من ادوات او الات الى المحل المخصص لها عند انتهاء العمل اليومي، الا اذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك .
- مراعاة القوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة والسلامة في العمل والوقاية من الحريق .
- القيام بواجبات الوظيفة حسبما تقرره القوانين والانظمة والتعليمات .

المحظورات على الموظف

- الجمع بين وظيفتين بصفة اصلية او الجمع بين الوظيفة وبين اي عمل اخر الا بموجب احكام القانون .
- مزاوله الاعمال التجارية وتأسيس الشركات والعضوية في مجالس ادارتها عدا :
 - شراء اسهم الشركات المساهمة .
 - الاعمال التي تخص امواله التي الت اليه ارثا، او ادارة اموال زوجه او اقاربه حتى الدرجة الثالثة التي الت اليهم ارثا.
- الاشتراك في المناقصات .
- الاشتراك في المزايدات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لبيع الاموال المنقولة وغير المنقولة.
- استعمال المواد والالات ووسائل النقل وغيرها العائدة الى دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لاغراض خاصة .
- استعمال اي ماكينة او جهاز او اي آلة من الات الانتاج لم يكلفه رئيسه المباشر باستعمالها .
- عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ووسائل الانتاج، بغية انجاز الاعمال المناطة به او الاهمال، او التهاون في العمل بما يؤدي الى الحاق ضرر بالانتاج او الخدمات او الممتلكات .
- العبث بالمشروع او اتلاف الاته او المواد الاولية او الادوات او اللوازم .
- التعمد في انقاص الانتاج او الاضرار به .
- التأخر في انجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الآخرين .
- الاقتراض او قبول مكافاة او هدية او منفعة من المراجعين او المقاولين او المتعهدين المتعاقدين مع دائرته، او من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة .
- الحضور الى مقر وظيفته بحالة سكر او الظهور بحالة سكر يبين في محل عام .
- الاحتفاظ لنفسه باصل اية ورقة او وثيقة رسمية او نزع هذا الاصل من الملفات المخصصة لحفظه، للتصرف به لغير الاغراض الرسمية .

- الافضاء باي تصريح او بيان عن اعمال دائرته لوسائل الاعلام والنشر فيما له مساس مباشر باعمال وظيفته، الا اذا كان مصرحا له بذلك من الرئيس المختص .
- كما تضمن القانون تسلسل العقوبات التي يمكن فرضها على الموظف واجراءاتها والتي قد تصل للفصل او العزل .

٣.٤ قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩

تضمن هذا القانون اسس التعامل مع الموظفين في حالة اصابتهم بالامراض او الامراض المستعصية او الاصابات والحوادث المهنية ومن اهم ما جاء به :

الاجازات المرضية

- يمنح الموظف اذا اصيب بمرض يستوجب العلاج الطويل او مرض مستعصي او خبيث (محددة من وزارة الصحة) اجازة مرضية خاصة براتب تام لمدة اقصاها (٣) سنوات. وبعد انتهاء الاجازة يتم عرض الموظف على لجنة طبية لتقرر اما عودته للعمل او تنسيبه لعمل اخر يتناسب مع حالته الصحية او عدم صلاحيته للعمل ويحال عندها للتقاعد.

العجز

- اذا ادت اصابة العمل الى عجز بنسبة (٥٦٪) فأكثر واحيل الموظف بسببها على التقاعد يخصص للموظف راتب تقاعد الاصابة (يتم ابلاغ خدمته التقاعدية (٥١) سنة ان كانت اقل، ويضاف الى راتبه التقاعدي المحتسب (٥٣٪) من آخر راتب تقاضاه في الخدمة اذا كانت العطل (١٠٠٪)، او حاصل ضرب نسبة العطل (اذا كانت بين ٥٦- واقل من ١٠٠٪) في (٥٣٪) من آخر راتب تقاضاه.
- يجب ان لا يقل الراتب التقاعدي مع الإضافة عن نسبة (٨٪) ثمانين من المئة من آخر راتب تقاضاه في الخدمة ولا يشمل ذلك المخصصات العائلية.
- إذا انتهت إصابة العمل إلى وفاة الموظف خصص لعياله راتب تقاعدي يحتسب وفق الأسس التي يحدد بموجبها راتب الموظف المصاب بعطل نسبته (١٠٠٪) على أن لا يقل الراتب التقاعدي عن (٩٪) من آخر راتب تقاضاه وهو في الخدمة عند إحالته على التقاعد .
- إذا اعتبر الموظف شهيدا بموجب قانون التقاعد المدني فيخصص لعياله راتب تقاعدي وفق ما سبق على أن تكون نسبة الإضافة (٥٠٪) من آخر راتب تقاضاه في الخدمة، وان لا يقل راتبه التقاعدي مع الإضافة المذكورة عن الراتب الذي كان يتقاضاه في الخدمة عند استشهاده.
- إذا أدت إصابة العمل إلى عطل تقل نسبته عن (٥٦ ٪) فيمنح مكافأة تعويضية على أساس نسبة عطله مضروبا بمبلغ إجمالي يساوي راتبه الشهري عند الإصابة عن (٤) أربع سنوات.
- إذا تكررت إصابة الموظف يتم جمع نسب العطل واذا لم تبلغ (٥٦٪) من العطل الكامل فيمنح مكافأة تعويضية عن العطل الناجم عن إصابته الأخيرة . اما اذا كانت نسبة العطل في الإصابة الأخيرة مضافة إلى نسبة العطل في الإصابة السابقة قد بلغت (٥٦ ٪) فأكثر فيمنح راتب تقاعد الإصابة على أساس مجموع نسب العطل الذي أصابه.

احكام اخرى

- على الجهة التي يعمل لديها الموظف المصاب أن تخبر الشرطة فورا عن وقوع الحادث، وتجري تحقيقا إداريا بشأنه عن طريق لجنة تؤلف لهذا الغرض يكون احد أعضائها موظفا حقوقيا، وذلك لتقرير ما إذا كان الحادث الذي وقع إصابة عمل أم لا، وتحديد مسؤولية المتسبب في إصابة الموظف، وعليها إرسال المصاب إلى اقرب مؤسسة صحية رسمية لإسعافه ومعالجته والحصول على تقرير طبي يتضمن موضوع الحادث وأسبابه فنيا، ومدة المعالجة والنتائج

المرتتبة على الإصابة وتقدير نسب العطل .

- تعد إجازة الموظف من تاريخ إصابته حتى شفائه التام أو ثبوت عطله أو وفاته إجازة مرضية خاصة براتب تام.
- لا يستحق الموظف المصاب رواتب إجازاته عن الإصابة ولا المكافأة التعويضية في إحدى الحالتين الآتيتين :-

أولاً - إذا ثبت انه تعمد إصابة نفسه .

ثانياً - إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب، وتعد في حكم ذلك الإصابة التي تحل بالموظف وهو تحت التأثير الشديد للمسكرات أو المخدرات، أو الإصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح ومتعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية والسلامة المهنية المعلنة في مقر العمل، أو بسبب خطأ جسيم منه أو بسبب اعتدائه على الغير.

٤.٤ تعليمات رقم (٩) لسنة ٢٠٠٠ تعليمات تحديد المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما

هذه التعليمات صادرة استنادا الى احكام البند ثانيا من المادة (١) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩، وتضمنت التعليمات ما يلي :

- يحدد المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما بموجب الجدولين المرفقين بهذه التعليمات، (ملحق رقم (٥١) وملحق رقم (٦١)) .
- تتم احالة الموظف المريض او المصاب بمرض مهني المحدد في الجدول المذكور المرفق، لتحديد نوع المرض المهني والعطل العضوي بعد اكتسابه الشفاء التام او استقرار حالته الصحية بصورة نهائية.
- اذا تعطل اي عضو من اعضاء الجسم كلياً وبصورة مستديمة عن اداء وظيفته عد ذلك العضو في حكم المفقود، واذا كان العطل جزئياً قدرت نسبته تبعاً لما اصيب ذلك العضو من عطل لاداء وظيفته.
- وتضمنت بقية المواد اسس وقواعد احتساب نسب العطل .

١.٤.٤ تعليمات رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠ تعليمات الاجازات المرضية الخاصة بالمرض الذي يستوجب علاجه مدة طويلة او الامراض المستعصية او الخبيثة

جاءت هذه التعليمات مؤكدة على ما جاء بقانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩، ومن اهم ما جاء بهذه التعليمات ما يلي :

- حصر للأمراض الطويلة او المستعصية او الخبيثة (انظر للملحق رقم ٤) .
- حق كل من الطرفين باحالة المريض إلى اللجنة الطبية التي تحددها وزارة الصحة لإجراء الفحص الطبي.
- منح الموظف المصاب بأحد الأمراض المنصوص عليها بهذه التعليمات إجازات مرضية خاصة براتب تام لا يتجاوز مجموع مدتها (٣) ثلاث سنوات بقرار من اللجنة الطبية.
- امكانية طلب إعادة الكشف الطبي مرة خلال مدة لا تزيد على (٦) ستة أشهر من تاريخ منحه الإجازة المرضية وللجنة الطبية وبناء عليه يمكن ؛ اما إستئناف عمله في حالة الشفاء ، او تغيير طبيعة عمله بعمل آخر، ويخضع الموظف للتأهيل خلال فترة مناسبة إذا اقتضت طبيعة عمله الجديد ذلك، او الإستمرار بالإجازة المرضية المنصوص .

- عند إنتهاء كامل مدة الإجازة المرضية الخاصة يعاد فحص الموظف المريض لتقرير حالته، أما بإستئناف عمله في حالة شفائه، أو إستقرار حالته الصحية، أو تنسيبه إلى عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية، أو عدم صلاحيته للعمل نهائيا وإحالاته على التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته التقاعدية .
- في حالة الإصابة بحادث أثناء العمل أو من جرائه يمنح الموظف من تاريخ إصابته حتى شفائه التام أو ثبوت عطلة أو وفاته إجازة مرضية خاصة براتب تام .
- إذا انتهت أصابة الموظف إلى عطل عضوي، أو وفاة الموظف، أو أعتبر شهيدا يمنح راتبا تقاعديا كما سبق بيانه في القانون السابق .



٥ - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية



تعتبر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من الوزارات القديمة حيث استحدثت بموجب المرسوم المرقم (٥٩) لسنة ١٩٣٩، الذي حدد التقسيمات الادارية للوزارة. ثم صدرت أنظمة عديدة تم تعديل تقسيمات الوزارة بموجبها، مثل النظام رقم (٤٨) لسنة ١٩٤١، ونظام الوزارة رقم (٧٩) لسنة ١٩٤٦، والنظام رقم (٣٨) لسنة ١٩٥٢، ونظام الوزارة رقم (٤٨) لسنة ١٩٥٩، وفي هذه الأنظمة كانت تستحدث مديريات يتم ضمها للوزارة التي كانت تتوسع باستمرار في التقسيمات الادارية والاختصاصات .

الا انه بعد صدور قانون العمل رقم (١) لسنة (١٩٥٨) أصبح العمل جزءا اساسيا في اختصاصات هذه الوزارة، بموجب النظام رقم (٣٩) لسنة ١٩٦٧، استحدثت عددا من التشكيلات منها مؤسسة الضمان الاجتماعي، والمؤسسة الثقافية العمالية، وقد أصبح اسم الاولى في عام ١٩٦٧ المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، وبموجب قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ استحدثت المؤسسة العمالية للتشغيل والتدريب والتأهيل، التي أصبح اسمها في عام ١٩٧٨ المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني ، وقد ارتبطت في العام ١٩٨٤ مؤسسة الثقافة العمالية بالاتحاد العام لنقابات العمال، وفي عام ١٩٨٧ صدر قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٩).

وفيما يلي أبرز المحطات في تاريخ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:

١٩٣٦	صدر قانون العمل العراقي	١-١
١٩٣٩	أنشأت جمعية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	١-٢
١٩٤٧	اصدرت نظام دور العجزة رقم (٤٧) لسنة ١٩٤٧	١-٣
١٩٦٤	اصدر نظام رعاية الأحداث وقانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٦٤	١-٤
١٩٦٧	تشكيل مجلس التأهيل المهني/ لتأهيل المعوقين مهنياً	١-٥
١٩٦٨	انشاء معهد التأهيل المهني في تل محمد/ لتأهيل المعوقين مهنياً	١-٦
١٩٧٠	صدور قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠	١-٧
١٩٧١	انشاء معهد التأهيل المهني في الوزيرية/ لتأهيل المعوقين مهنياً	١-٨
١٩٧١	صدور نظام تأهيل الأحداث رقم (٣٧) لسنة ١٩٧١	١-٩
١٩٧١	صدور نظام الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١	١-١٠
٢٠٠٥	تشكيل اللجنة الوطنية العليا للتشغيل والتدريب المهني، بموجب كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء	١-١١
٢٠٠٦	إنشاء المركز الوطني للبحوث والدراسات استناداً الى تعليمات ومهام وتقسيمات دوائر الوزارة رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦ وفق المادة (١٠) .	١-١٢
٢٠٠٨	فك إرباط دائرة رعاية المرأة من مكتب رئيس الوزراء وإلحاقها بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية .	١-١٣
٢٠٠٨	رفع هيكلية المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية الى مستوى مديرية عامة بدلا عن قسم تابع لدائرة العمل والضمان الاجتماعي.	١-١٤
٢٠١١	صدور تعليمات التعديل الاول لتعليمات مهام وتقسيمات دوائر مركز وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١) لسنة ٢٠٠٨ .	١-١٥
٢٠١٣	صدرت التعليمات الخاصة بمهام وتقسيمات دائرة التدريب المهني.	١-١٦
٢٠١٣	تحديد الحد الأدنى لاجور العمال غير الماهرين استنادا الى احكام المادة (٤٦) البند ثانيا/ من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بمبلغ ٢٥٠ الف دينار شهريا بدلا من المبلغ السابق ومقدارها ١٢٠ الف دينار شهريا	١-١٧
٢٠١٤	بموجب امر سلطة الائتلاف رقم (٤٤) تم نقل المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وملاكاته وموجوداته الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .	١-١٨
٢٠١٥	قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .	١-١٩
٢٠١٦	صدور تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦	١-٢٠

٢٠١٧	٢١-	صدور تعليمات الاعمال الضارة والخطرة بصحة الاحداث رقم (٥) لسنة ٢٠١٧.
٢٠١٧	٢٢-	صدور تعليمات مهام وتقسيماات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) ٢٠١٧ .
٢٠١٧	٢٣-	إفتتاح البيت الامن لصحايا الاتجار بالبشر.

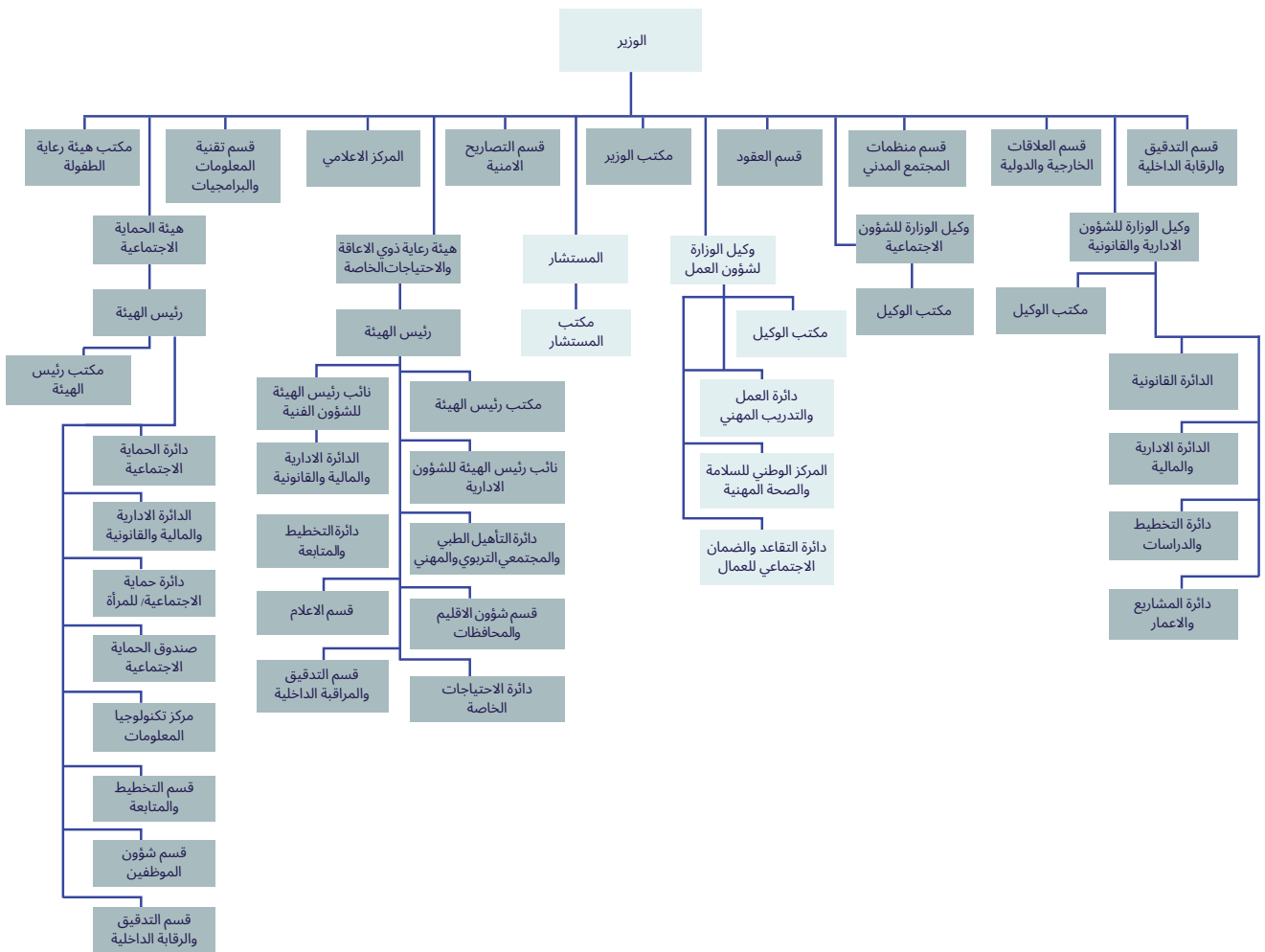
١.٥ الهيكل التنظيمي للوزارة

بالنسبة للجزء المتعلق بالعمل من هيكل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حيث يرتبط بالوزير وكيل الوزارة لشؤون العمل، والذي يرتبط به بدوره ثلاث دوائر فنية هي :

- دائرة العمل والتدريب المهني.
- المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.
- دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

وتقع الامور الخاصة بتعيين المفتشين ورواتبهم وتدريبهم وتقييمهم ضمن مسؤوليات ومهام الدائرة الادارية والمالية، والتي تتبع لوكيل الوزارة للشؤون الادارية والقانونية، كما يبين الرسم التوضيحي رقم (١-٥).

رسم توضيحي رقم ١.٥ يبين الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية



٢.٥ مجلس العمل والشؤون الاجتماعية

يتشكل مجلس العمل والشؤون الاجتماعية حسب قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦، كما يلي:

رئيسا	الوزير
أعضاء	وكلاء الوزارة
أعضاء	المدرء العامون
أعضاء	ممثلين عن كل من الأمانة العامة لمجلس الوزراء ، وعن
	وزارة الداخلية، والتربية، والصحة والبيئة، والعدل، والصناعة والمعادن
أعضاء	ممثلين عن الشركاء الاجتماعيين لكل من الاتحاد العام لنقابات العمال، اتحاد الصناعات
	العراقي، وعن اتحاد الغرف التجارية العراقية
أعضاء	ثلاثة خبراء

ويناقش المجلس كافة المواضيع ذات العلاقة بوزارة العمل ويوثقها بمحضر، ومنها مواضيع تخص تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية، والمجلس مستمر في عمله ويجتمع مرة او مرتين في العام، الا انه لم يتم تزودنا باية مخرجات ونتائج او قرارات اتخذها المجلس او محاضر اجتماعات.

٣.٥ دائرة العمل والتدريب المهني^{٤٣}

دائرة العمل والتدريب المهني احدى دوائر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتم دمج دائرة التدريب المهني ضمن دائرة التشغيل والقروض وتسميتها دائرة العمل والتدريب المهني، بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٢) لسنة ٢٠١٨، والامر الوزاري رقم (٨٦٤) .

وتؤدي الدائرة مهمة تعزيز التنمية البشرية، والمساهمة في دعم النشاط الاقتصادي للبلد عن طريق رفع كفاءة المستفيدين من الخدمة، والمساهمة في ايجاد فرص عمل، ايجاد المشاريع الصغيرة، إضافة الى الرقابة والتفتيش على مواقع العمل، لتنظيم العلاقة بين أصحاب المصلحة، وكذلك تعمل على تفعيل القوانين والتشريعات النافذة، وحماية وضمان حقوق العمال، إضافة الى تطوير العلاقة بين الجهات المعنية محليا ودوليا لتقديم الخدمات وبما يتلاءم مع المعايير الدولية، وتنظيم هذه العلاقة على مستوى محافظات القطر من خلال اقسام عمل اتحادية.

الرؤية

تدريب وتنمية مهنية رائدة ومستدامة، تتم بالتطور والابداع والتي تستجيب لمتطلبات سوق العمل، وربطها بالتشغيل والنمو الاقتصادي لخلق فرص عمل لتخفيف البطالة، والعمل على تعزيز الحوار الاجتماعي مع أطراف الانتاج للوصول الى العمل اللائق.

الرسالة

تدريب مهني كفوء، وايجاد فرص عمل لائق والمساهمة الفاعلة في تلبية احتياجات سوق العمل وفق معايير الجودة الشاملة وبمشاركة فاعلة من ممثلي سوق العمل والشركاء الاجتماعيين.

القيم الجوهرية

- الابتكار - الجودة - الابداع - الشفافية.
- ايجاد فرص للعمل اللائق.

- تطوير العاملين والمتدربين وترسيخ الاخلاقيات المهنية.
- الشراكة الفاعلة مع ممثل سوق العمل ومنظمات المجتمع المدني والشركاء الاجتماعيين.

الاهداف

١. تطوير وتحسين خدمات التشغيل للباحثين عن عمل وأصحاب العمل مجاناً وحسب الفرص المتاحة.
٢. توفير فرص عمل للباحثين عن العمل وفق قانون رقم (٧٣) لسنة ٥١١٢.
٣. تخفيض معدلات البطالة خاصة بين الشباب من خلال استيعاب الموارد البشرية الراغبة والقادرة على التدريب والعمل، وحسب احتياجات سوق العمل.
٤. ضمان جودة مخرجات التدريب المهني، بالتنسيق مع مديريات العمل والشؤون الاجتماعية في المحافظات.
٥. تلبية احتياجات سوق العمل للمهارات المختلفة، من خلال إعداد موارد بشرية مهنية بمستويات تأهيل متعددة، قادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة .
٦. نشر الوعي بأهمية العمل في القطاع الخاص، وثقافة التعلم في المجالات المهنية في المجتمع .

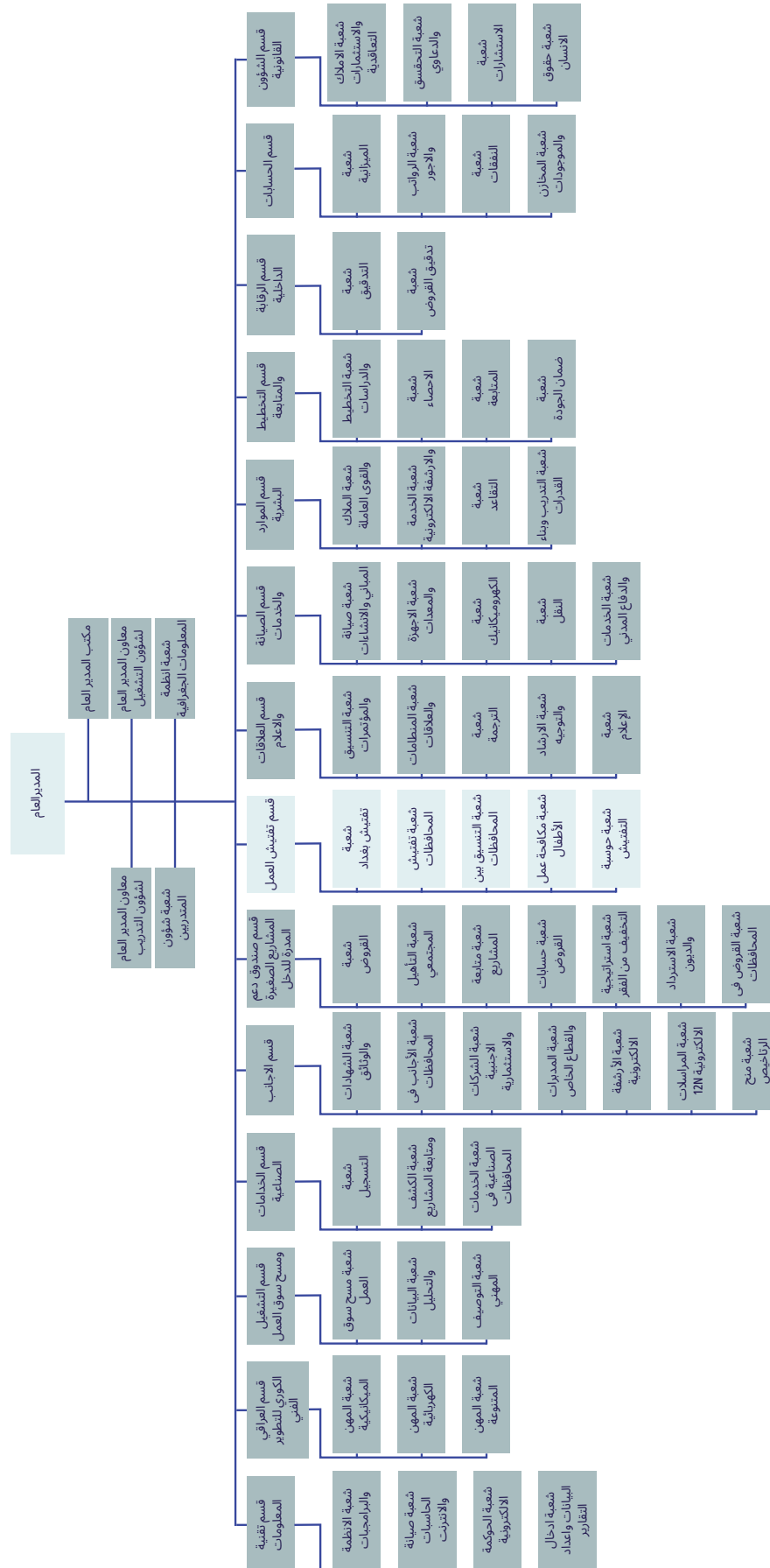
الخطط الاستراتيجية والسياسات التي تساهم بها الدائرة

- سياسة التشغيل الوطنية.
- استراتيجية التخفيف من الفقر .
- استراتيجية التعليم التقني والمهني في العراق (TEVT).
- سياسة حماية الطفل.
- الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد المالي والاداري في العراق.
- برنامج الهيئة العليا لمحو الامية بالعراق.

ولا يتضمن مصدر المعلومات المشار اليه ، اية برامج او اهتمامات وسياسات تتعلق بتفتيش العمل او الصحة والسلامة المهنية . كما انه وعلى الرغم من الاهمية الكبيرة لتفتيش العمل الا انه ضمن الهيكل التنظيمي لدائرة العمل والتدريب المهني، يوجد قسم واحد يسمى قسم تفتيش العمل ضمن (١٤) قسماً تتبع للمديرية ، المدير العام لهذه الدائرة يجب ان يكون موظف حاصل على شهادة جامعية أولية على الأقل في الهندسة، وله خبرة في مجال عمله مدة لا تقل عن (٨) ثماني سنوات، ويعاونه موظف "معاون مدير عام" حاصل على شهادة جامعية اولية على الأقل في الهندسة، وله خبرة في مجال عمله مدة لا تقل عن (٥) خمس سنوات، ويتكون قسم التفتيش بالدائرة من (٥) شعب هي:-

- شعبة تفتيش بغداد.
- شعبة تفتيش المحافظات.
- شعبة التنسيق بين المحافظات.
- شعبة مكافحة عمل الاطفال .
- شعبة حوسبة التفتيش .

وكما هو مبين بالرسم التوضيحي رقم (٢-٥)، علماً بأنه وحسب الامر الوزاري رقم (١٢٦) تاريخ ٢٠١٨/٨/١ فقد تم ضم قسم التفتيش لدائرة التدريب والتشغيل، بعد ان كانت تتبع لدائرة التشغيل والقروض.

رسم توضيحي رقم ٢.٥ يبين الهيكل التنظيمي لدائرة العمل والتدريب المهني^{٤٤}

الخدمات التي تقدمها الدائرة

تقدم الدائرة العديد من الخدمات مثل دعم المشاريع الصغيرة ، حاضنات العمال ، منح موافقة عمل الاجانب، منح التراخيص لمكاتب التشغيل ومراكز التدريب الخاصة وغيرها، الا ان ما يهمنا هنا هو خدمة تفتيش العمل.

ه. ٤. دائرة التشغيل والقروض في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

التقسيمات والمهام

تتكون دائرة التشغيل والقروض من التشكيلات الآتية (وذلك قبل فصل قسم التفتيش وضمه لدائرة التدريب والتشغيل) : العمل والتدريب المهني

- اولاً - قسم التشغيل.
- ثانياً - قسم تفتيش العمل.
- ثالثاً - قسم دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل.
- رابعاً - قسم الاجانب.
- خامساً - قسم الموارد البشرية.
- سادساً - قسم الخدمات الادارية.
- سابعاً - قسم الخدمات الصناعية.
- ثامناً - قسم الشؤون القانونية.
- تاسعاً - قسم الحسابات.
- عاشراً - قسم التدقيق والرقابة الداخلية .
- حادي عشر - قسم التخطيط والمتابعة.
- ثاني عشر - قسم العلاقات العامة.
- ثالث عشر - قسم تقنية المعلومات.
- رابع عشر - قسم الصيانة والمشاريع.
- خامس عشر - اقسام التشغيل في المحافظات .
- سادس عشر - شعبة الاعلام .
- سابع عشر - مكتب المدير العام .

ه. ٥. تفتيش العمل

يقدم هذه الخدمة قسم تفتيش العمل في دائرة العمل والتدريب المهني، ومهامه في هذه الدائرة متعددة؛ فهو المسؤول عن تطبيق التشريعات العمالية من خلال الاشراف على تطبيق أحكام قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وكل ما يتعلق بخدمة طرفي العلاقة الانتاجية (عمال وأصحاب العمل)، وتتولى لجان تفتيش العمل هذه المهمة عن طريق الزيارات الميدانية للمشاريع واماكن العمل، وهذه اللجان التفتيشية تتكون برئاسة موظف من وزارة العمل بعنوان "مفتش عمل" وممثل عن كل من أصحاب العمل والعمال الاكثر تمثيلا.

ويرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك، وتتوزع هذه اللجان في بغداد وكافة المحافظات، ويتم إعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة يتضمن خلاصة عن التوصيات والمخالفات، لاتخاذ الاجراءات القانونية بحق المخالفين.

مهام تفتيش العمل الرئيسية

تعتبر المهام الرئيسية لتفتيش العمل اربع مهام جاء ذكرها حصرا بقانون العمل (راجع الفقرة رقم ٢,٤ قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ و ٢,٥ قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ / اقليم كردستان) وهي كما يلي :

١. تأمين إنفاذ أحكام قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم اثناء قيامهم بعملهم

٢. تقديم المعلومات والارشادات الفنية الى العمال واصحاب العمل، حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقات الدولية .

٣. اعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون .

٤. توفير الية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق باي انتهاك لحقوقهم الواردة في القانون مع اعلام العمال وعلى نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الالية، ولقسم تفتيش العمل اعداد لائحة استرشادية في كيفية تقديم العمال لتلك الشكاوى وما يجب ان تتضمنه من معلومات وطريقة ايصالها الى قسم التفتيش في الدائرة.

على ان هذه المهام الرئيسية تتضمن الكثير من المهام الفرعية المناطة بقسم التفتيش ومنها^{٤٥}:

١. تنفيذ بنود وتعليمات قانون العمل المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم في اماكن عملهم، والتي نصت عليها الاتفاقيات والتوصيات الدولية لمنظمة العمل الدولية .

٢. تنفيذ بنود وتعليمات قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

٣. تقديم المعلومات والارشادات الفنية الى العمال واصحاب العمل، حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقيات الدولية.

٤. إعلام الوزارة بالمخالفات والإساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في القانون.

٥. توفير الية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق باي انتهاك لحقوقهم الواردة بالقانون.

٦. التحقيق بإصابة العمل.

٧. التحقيق في شكاوى العامل .

٨. غلق وتصفية وايقاف المشاريع بعد استحصال موافقة الوزير .

٩. الاشتراك بتسوية منازعات العمل الجماعية والفردية التي تحدث .

١٠. تحسين اشتراطات الصحة والسلامة المهنية، وأثرها في الحد من المخاطر المهنية، والحيولة دون تعرض العمال للحوادث من إصابات وأمراض في مواقع العمل.

١١. الحد من عمالة الاطفال، وحماية حقوق المرأة العاملة والاحداث، استنادا لما نص عليه قانون العمل النافذ.

١٢. تنظيم عمل الاجانب والحد من العمالة المهاجرة غير الشرعية.

ولتنفيذ هذه المهام الرئيسية يقوم قسم التفتيش العمل المهام الفرعية والتفصيلية التالية^{٤٦}:

- أ. اجراء التفتيش الدوري على المشاريع المشمولة بأحكام قانون العمل رقم (٧٣) لسنة ٥١٠٢، والتوصية بتوجيه انذارات للمشاريع المخالفة لاحكام القانون، والاحالة الى محكمة العمل في حال عدم ازالة اثار لمخالفة .
- ب. المساهمة في اعداد البرامج والخطط لمكافحة عمل الاطفال، بالتنسيق مع هيئة رعاية الطفولة في مقر الوزارة .
- ج. تفعيل دور اجهزة التفتيش ولجان الصحة المهنية، لمتابعة مستوى تطبيق القوانين والتعليمات والمعايير الدولية في مكافحة عمل الاطفال .
- د. متابعة سير عمل اللجان التفتيشية في بغداد والمحافظات، والتأكد من صحة المعلومات المثبتة في التقرير التفتيشي مع الواقع .
- هـ. توثيق وادخال البيانات والنشاطات الخاصة بلجان التفتيش على مستوى بغداد والمحافظات .
- و. متابعة شمول العقود والمقاولات المنجزة وغير المنجزة من خلال الكتب الرسمية الواردة الى القسم .
- ز. متابعة ما يتعلق بالعمالة الاجنبية للعاملين في المشاريع والمنازل.
- ح. القيام بزيارات ميدانية للمشاريع ومتابعة شمول العمال العراقيين العاملين في تلك المشاريع بالضمان الاجتماعي.
- ط. متابعة ما يتعلق بتشغيل الاحداث والنساء العاملات في المشاريع المختلفة.
- ي. متابعة سير عمل اللجان التفتيشية.
- ك. استقبال شكاوي العمال واصحاب العمل بخصوص تاخر الزيارات ومتابعة الاسباب.
- ل. تدقيق التقارير التفتيشية المعدة من قبل اللجان التفتيشية من قبل لجان التدقيق .
- م. اعداد نظام خاص لتوثيق وادخال البيانات والنشاطات الخاصة بلجان التفتيش في بغداد والمحافظات.
- ن. مساعدة ذوي الاطفال الذين يمتهنون المهن غير الملائمة لهم جسديا ولا تتلاءم مع اعمارهم، من خلال شمولهم بالمشاريع الصغيرة او رواتب الحماية الاجتماعية وتوفير فرص عمل لهم.
- س. الحد من عمل الاطفال من خلال برامج تم اعدادها لهذا الغرض.

الهيكل التنظيمي

يمارس قسم التفتيش مهامه واعماله المناطة به من خلال عدد من الشعب التابعة لهذا القسم من اجل التخصصية والمتابعة وهي كما يلي :

أ - تفتيش بغداد .

ب - تفتيش المحافظات .

ج - مكافحة عمالة الاطفال .

د - ادخال البيانات

الفئات المستهدفة

يغطي جهاز تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية كافة المشاريع التي تستخدم عاملا واحدا فأكثر من القطاع الخاص والتعاوني والمختلط باستثناء القطاع الحكومي، (ما ورد استثناءه بالمادة رقم (٣) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥).

٤٦ قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، تعليمات تقسيمات ومهام دائرة التشغيل والقروض في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢ لسنة ٢٠١٤، مهام وخطط الوزارة من موقع الوزارة الالكتروني fdp.0612/ra/elfipu/daolpu/qi.vog.aslom//:ptth

تهيئة جهاز التفتيش

قبل التحاق المفتش بعمله يفترض ان تكون عملية اختياره تمت بناءً على مؤهله العلمي حسب اشتراطات احكام قانون الخدمة المدنية، وحمله لشهادة جامعية اولية (غير محدد الاختصاص)، بالإضافة الى اجتيازه دورة تدريبية تعدها الوزارة وهذا ايضا عام وغير محدد بتفاصيل، ومن ثم يقوم كل من مفتش العمل، ومندوب ممثلي العمال، ومندوب اصحاب العمل بأداء اليمين القانونية امام الوزير او من يخول لذلك، علما بأنه لا يوجد نص لمؤهل او تدريب هؤلاء ممثلي اصحاب العمل او العمال، ويزود ممثلو لجان التفتيش ببطاقات موقعة من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم/ وعلى الممثل ان يحمل بطاقته في اثناء قيامه بمهمته كما عليه ان يبرزها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء.

ولضمان حيادية عمل المفتشين فقد اشترط القانون عدم تكليف مفتشي العمل باي مهام تتعارض مع قيامهم بمهامهم الاساسية، او تؤثر بأي شكل من الاشكال على مهمتهم وحيادهم في علاقتهم مع العمال او اصحاب العمل، كما ان عملية التفتيش تتم نظريا من خلال لجنة يرأسها مفتش عمل من الوزارة يشارك بها ممثل عن كل من اصحاب العمل والعمال، بالإضافة الى ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في الشماريع التي تتطلب ذلك.

كما انه يمكن للجنة التفتيش الاستعانة بالخبراء والمختصين من اصحاب المؤهلات العلمية (لا تفاصيل)، او طلب مساعدة الاجهزة الامنية.

صلاحيات لجنة التفتيش

حتى تتمكن لجان التفتيش من اداء عملها بشكل فاعل فقد خولت لها عدد من الصلاحيات لمساعدتها بذلك وهي:

أ- الدخول بحرية ودون سابق انذار في اي وقت من النهار او الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش .
ب - إجراء أي فحص او استفسار تعده ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لاحكام هذا القانون وبخاصة ما يأتي :

١- التحقيق مع صاحب العمل او عمال المشروع كلاً على انفراد، او بحضور شهود، حول اي أمور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون.

٢- الاطلاع على اي كتب او سجلات او مستندات اخرى، يكون الاحتفاظ بها واجباً بمقتضى احكام القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمل، للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون، ويمكن اخذ نسخ او نماذج من هذه الوثائق .

٣- التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب احكام القانون.

جـ - اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل، على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك.

د - الطلب من صاحب العمل خطياً التنفيذ العاجل فيما يأتي :

١- احداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب او التجهيزات الالية، تكون ضرورية لتنسجم مع الاحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال.

٢- اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال.

هـ - اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل امهالاً، بما في ذلك توقيف العمل كلياً او جزئياً او اخلاء مكان العمل .

و- يمكن للجنة التفتيش طلب المساعدة من قوى الامن الداخلي ومؤازرتهم في اثناء قيامهم بمهامهم.

واجبات لجنة التفتيش

تترتب على لجان التفتيش واجبات محدد سواء اثناء قيامهم بعملية التفتيش او ما قبل وبعد ذلك، ومنها ما يلي :

- أ- اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية، يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات، لإتخاذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين.
- ب- ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجود اللجنة التفتيشية في المشروع خلال الزيارة التفتيشية، الا اذا اعتبروا ان هذا الابلاغ قد يؤثر على قيامهم بمهامهم .
- ويزود ممثلو لجان التفتيش ببطاقات موقعة من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم، وعلى الممثل ان يحمل بطاقته في اثناء قيامه بمهمته كما عليه ان يبرزها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء للتعريف عن نفسه .

المحظورات على لجنة التفتيش

ان عملية التفتيش عملية معقدة وتتشابك فيها العلاقات وقد تتداخل في المصالح، لذا نظمت العملية لمنع الاضرار باية اطراف للعملية التفتيشية وعلى المدى الطويل لذا حدد عدد من المحظورات على لجان التفتيش وهي:

١. تحقيق أية فائدة مباشرة او غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم .
٢. افشاء الأسرار التي يطلعون عليها خلال قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل ويتعرضون للمساءلة القانونية عند افشائها .
٣. التعامل بسرية تامة مع مصدر أية شكوى قدمت لها حول أية مخالفة لاحكام القانون، وان لا تصرح لصاحب العمل او ممثله بان زيارة التفتيش هي ناتجة عن هذه الشكوى .

تقارير التفتيش

تعتبر تقارير التفتيش هي خلاصة العمليات التفتيشية للتحقق من مدى تنفيذ الاحكام القانونية، وللمباشرة باتخاذ الاجراءات المترتبة على خلاف ذلك، كما انها تعتبر الذاكرة المؤسسية لادارة التفتيش، لذا حددت التعليمات عملية اعداد التقارير وكما يلي:

- ان تقوم دائرة العمل والتدريب المهني، ومنظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال الاكثر تمثيلاً كلا على حدة باصدار تقرير كل (٩٠) تسعين يوماً ترفعه الى الوزارة.
- تصدر الدائرة تقريراً سنوياً يتضمن ما يأتي :

أ. الانظمة والتعليمات المتعلقة باعمال قسم التفتيش .

ب. العاملين في قسم التفتيش .

ج. احصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن مايتي :

١. اماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.

٢. الزيارات التفتيشية.

٣. المخالفات والعقوبات المفروضة.

٤. الحوادث الصناعية.

٥. الامراض المهنية واصابات العمل.

٦. المشاريع المتوقفة عن العمل جزئياً او كلياً.

د. البيانات عن مستويات الاجور السائدة.

ه. اقتراحات لتطوير عمل التفتيش.

وبرغم شمول التقارير نظريا على جميع المعلومات المطلوبة توافرها بمثل هذه التقارير ومطابقتها للمعايير الدولية، الا انه لم يتمكن من الحصول على مثل هذه التقارير فعليا، وامكن الحصول على بعض الاحصائيات والنشاطات البسيطة للدائرة وسيأتي عرضها لاحق.

الاجراءات القانونية المتاحة للجان التفتيش

يجب اولا توجيه إنذار الى صاحب العمل المخالف لاحدى احكام قانون العمل واعطاؤه مهلة لازالة هذه المخالفة، قبل إحالته الى المحكمة المختصة، والانذار يتطلب اولا موافقة الوزير.

وبعد توجيه الانذار الى صاحب العمل المخالف افن قام بازالة المخالفة او تصويب اثارها، تعتبر المخالفة منتهية، والا فللوزير وإستنادا الى تقرير لجنة التفتيش ان يقرر إحالة صاحب العمل المخالف الى محكمة العمل المختصة، أو تحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل المخالف، بناءً على توصية لجنة التفتيش المستندة الى تقرير الزيارة التفتيشية، وقد تكون هذه من معيقات فعالية وسرعة اتخاذ الاجراء للمخالفين.

العقوبات

ان منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل، ومن أداء واجباتها، أو عرقل عملها، يتوجب عقوبة بالحبس مدة لاتقل عن شهر واحد أو بغرامة لاتقل عن مئة الف دينار، ولا تزيد على خمسمائة الف دينار.

اما في حال خالف صاحب العمل اي من بنود قانون العمل المتعلقة بشروط العمل فتدرجت العقوبات المترتبة على ذلك ما بين الغرامة والحبس، فعلى سبيل المثال تبلغ عقوبة الغرامة في حدها الأدنى (٥٠,٠٠٠) خمسين الف دينار كعقوبة لمخالفة احكام الاجازات والاعيد والعطل الرسمية المنصوص عليها، الى (٢,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار كعقوبة لمخالفة تعليمات التدريب المهني، او بالحبس (١٠) ايام في حال مخالفة تعليمات حماية عمال المقالع والمناجم، الى الحبس لمدة (٣) أشهر كعقوبة لمخالفة احكام عقد العمل الفردي.

انواع الزيارات التفتيشية :

تنوع اغراض واهداف الزيارات التفتيشية، لذا نجد ان هناك انواع متعددة من الزيارات التفتيشية التي تقوم بها لجان التفتيش ومنها ما يلي :

انواع التفتيش حسب وقت الزيارة

- تفتيش صباحي
- تفتيش مسائي او ليلي.

انواع التفتيش حسب هدف الزيارة

- زيارات اعتيادية .
- شمول جديد للمشاريع .
- تحقيق بخدمة العمال .
- التحقيق في الشكاوي .
- التحقيق في اصابات العمل .



أنواع التفتيش حسب عدد اللجان المشاركة

- تفتيش لجان منفردة
- تفتيش حملات (لجان متعددة).

أمثلة لآليات عمل بعض مهام التفتيش

تقوم اللجان التفتيشية بزيارة مواقع العمل ومن ثم الاطلاع على الموقع ميدانيا لمتابعة احكام البنود المتعلقة بقانون العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي، والالتزام بالتعليمات، ومن ثم إعداد تقرير عن الجولة التفتيشية، وفيما يلي بعض المتطلبات والوثائق المطلوبة في كل نوع من انواع الزيارات التفتيشية:

١. التحقيق في اصابة العمل :

ويتطلب ذلك الحصول على

- كتاب من دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي (تحقيق اصابة عمل).
- اوراق وتقارير المستشفى للعامل المصاب.
- الاوراق التحقيقية لمركز الشرطة.
- زيارة موقع العمل من قبل اللجنة التفتيشية المختصة.
- إعداد تقرير عن اصابة العامل، وتحديد الجهة المقصرة لغرض اتخاذ الاجراءات اللازمة.

٢. التحقيق في شكوى عامل:

- سحب استمارة خاصة من شعبة الاعلام وملأها.
- رفع الاستمارة الى المدير العام ثم احالتها الى قسم التفتيش لغرض اجراء التحقيق من قبل اللجنة التفتيشية المختصة.
- حسب تقرير اللجنة تتم اما التسوية او الاحالة الى المحاكم بعد موافقة الوزير، او حفظ الشكوى في بعض الاحيان.

٣. غلق المشاريع :

اولا : الشركات بانواعها

- تقديم طلب معنون للوزير لغرض غلق المشروع.
- تقديم قرار التصفية الصادر من مسجل الشركات مع الحسابات الختامية (من تاريخ اخر زيارة وما قبل التصفية وتحت التصفية والتصفية النهائية).
- اخذ تعهد من صاحب العمل بمنح العمال كافة مستحقاتهم بعد استحصال موافقة الوزير.
- ارفاق عقود العمل للعمال.

ثانيا: المعامل بانواعه

- تقديم طلب معنون للوزير يطلب فيه غلق المشروع.
- تقديم كتاب صادر من وزارة الصناعة (التنمية الصناعية) بالغاء الاجازة.
- اخذ تعهد من صاحب العمل بمنح العمال كافة مستحقاتهم بعد استحصال موافقة الوزير وتطبيق احكام قانوني العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي .

- ارفاق عقود العمل للعمال.
- ارفاق الحسابات الختامية للمشروع.

ثالثاً: باقي المشاريع التي لديها اجازة صحية :

- يتم ارفاق كتاب من وزارة الصحة يتضمن (الغاء الاجازة) وحفظ الاضبارة .
- بالاضافة الى ما سبق اعلاه.

نظرة عامة على واقع جهاز التفتيش

يبلغ عدد المفتشين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (١٣١) مفتشاً، لم يتمكن من الحصول على تفاصيل اخرى بهذا الشأن، ولا يوجد جهات متخصصة بتدريب المفتشين، وانما تتم عملية التدريب من خلال برامج تعقدتها الوزارة من خلال قسم التفتيش، وتتراوح مدة التدريب (١-٢) أيام، ولا يوجد منهاج او مدة محددة منصوص عليها بالتعليمات للتدريب، الا انه وغالبا ما تكون مواضيع التدريب تتعلق وتدور حول احكام قانون العمل، كان هناك نظام لتفتيش العمل (النظام رقم ٢ لسنة ١٩٨٧)، الا انه الغي بصدره قانون العمل الجديد ولم يتم اصدار نظام جديد، وبرغم ان القانون اشتمل على العديد من التفاصيل الخاصة بجهاز تفتيش العمل، الا انه خلا من بعض الامور المتعلقة على سبيل المثال مثل خطط التفتيش، تفاصيل التدريب اللازم لتاهيل المفتشين، مؤهلات المفتشين، حوافز او مكافآت التفتيش، وغيرها من الامور التنظيمية.

ويبدو ان هناك حاجة لمزيد من الكوادر الخاصة بجهاز التفتيش لتغطية محافظات الجمهورية بشكل فاعل، والتركيز على شروط وظروف العمل والتي تعاني من عدم متابعة جيدة من قبل جهاز التفتيش كما تبين من بيانات الاحصاءات والنشاطات المسجلة، ومقارنتها باعداد السكان والعاملين والمؤشرات الاحصائية لجمهورية العراق.

ايضا بينت المعلومات القليلة الواردة من جهاز التفتيش ان معظم المفتشين الحاليين بالوزارة هم من ملاك دائرة الضمان الاجتماعي ومنسبين للعمل كمفتشين وبعنوان "معاون قانوني" وجل عملهم هو التفتيش على تنفيذ احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال (عمليات التفتيش على الشمول بالضمان ووجود رخص عمل للجانِب) بدلا من التحقق من احكام قانون العمل من شروط وظروف عمل، كما ان هناك دوران سريع وتنقلات لجهاز التفتيش وهذا يؤثر على الكفاءة وعملية نقل الخبرات من الاجيال المختلفة لجهاز التفتيش، ولا يوجد دليل ارشادي للتفتيش، او اجراءات عمل معيارية تساعد المفتشين باداء اعمالهم بتمائل وتناسق وكفاءة، ولا يوجد تفتيش مبني على المخاطر، انما يتم التركيز واقعيًا على الاعمال والمشاريع اعتمادا على المسح الجغرافي الميداني، او بناءً على طلبات الزيارة الواردة من دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي، او بناءً على ضوابط الترخيص ومنح الاجازات وإحالة المقاولات من قبل دوائر الدولة (عدا وزارة الصحة)، او بسبب شكاوى العمال والاعبارات ، كما انه لا يوجد وصف وظيفي محدد لمهنة المفتش او رتب وظيفية للمفتش، ولا يوجد قواعد سلوك لتنظيم عمل المفتشين.

تتوفر بعض الادوات التي يستعملها المفتش لاداء عمله مثل نماذج توجيه الانذار، او طلبات الحضور لمراجعة الدائرة او مذكرات التفتيش والتي تتضمن عنوان المشروع واخر زيارة تفتيشية تمت له، كما تتوفر حواسيب وقاعدة بيانات خاصة بالتفتيش متاحة لاستعمال المفتشين، وهي نظام توثيق الكتروني لتقارير التفتيش مرتبط مع الضمان الاجتماعي، من اهم المخالفات التي تحال الى المحاكم (بعضهما نتيجة التفتيش) الحالات الاتية:

- عدم شمول العمال بالضمان.
- عمل الاجانب بدون رخصة عمل.
- عرقلة عمل اللجنة التفتيشية.

- عدم منح مكافأة نهاية الخدمة.
- غلق المشروع او تقليصه او تصفيته بدون موافقة وزير العمل.
- فتح مكتب تشغيل قوى عاملة بدون رخصة عمل.

١.٥.٥ الية عمل اللجان ومخططات سير العمل

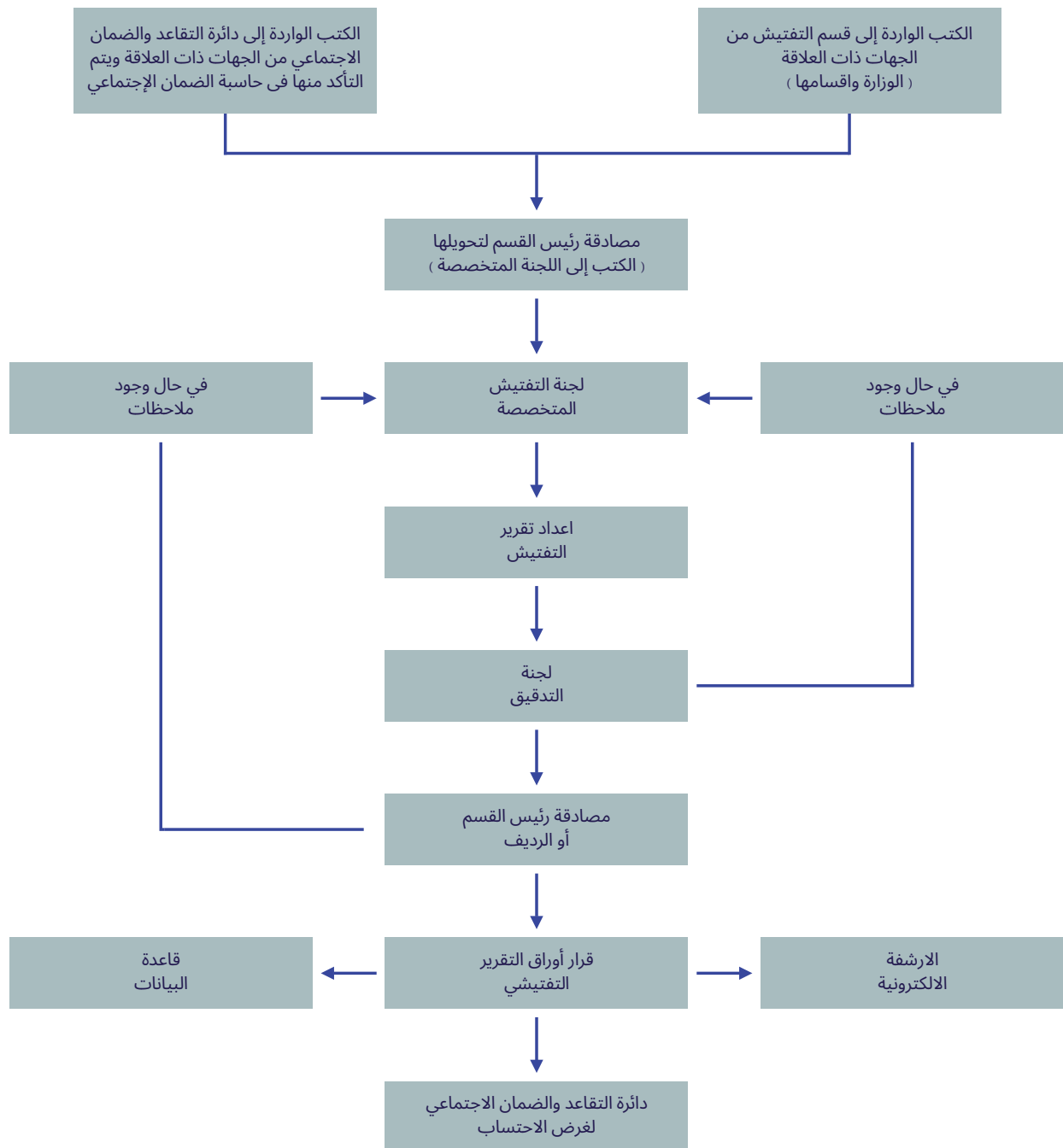
تركز اللجان التفتيشية على العديد من الاعمال الجانبية المتعلقة بالتفتيش اكثر مما تركز على اعمال التفتيش الوقائي والعلاجي، والاشكال التالية توضح تسلسل الخطوات التي تقوم بها اللجان التفتيشية كما تم اعدادها من قبل قسم التخطيط والمتابعة بالتعاون مع قسم التفتيش بالوزارة.



١.١.٥.٥ الشمول الجديد للمشاريع

تبدأ عملية الشمول الجديد بورود كتب رسمية الى قسم التفتيش او دائرة التقاعد، ويصادق عليها رئيس قسم التفتيش، ويحولها الى اللجنة التفتيشية المختصة، والتي يفترض ان تقوم بزيارة تفتيشية، ومن ثم باعداد تقرير يحول الى لجنة التدقيق، التي قد توافق او تبدي ملاحظاتها على التقرير، ويحول بعد التدقيق الى رئيس قسم التفتيش الذي ايضا له صلاحيات المصادقة او الاعادة بعد ابداء الملاحظات، وبعد مصادقته يحول لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي لغايات الاحتساب، كما يتم ارسف التقرير الكترونيا وادخاله لقاعدة البيانات، والشكل رقم (٣-٥) يوضح هذه الالية.

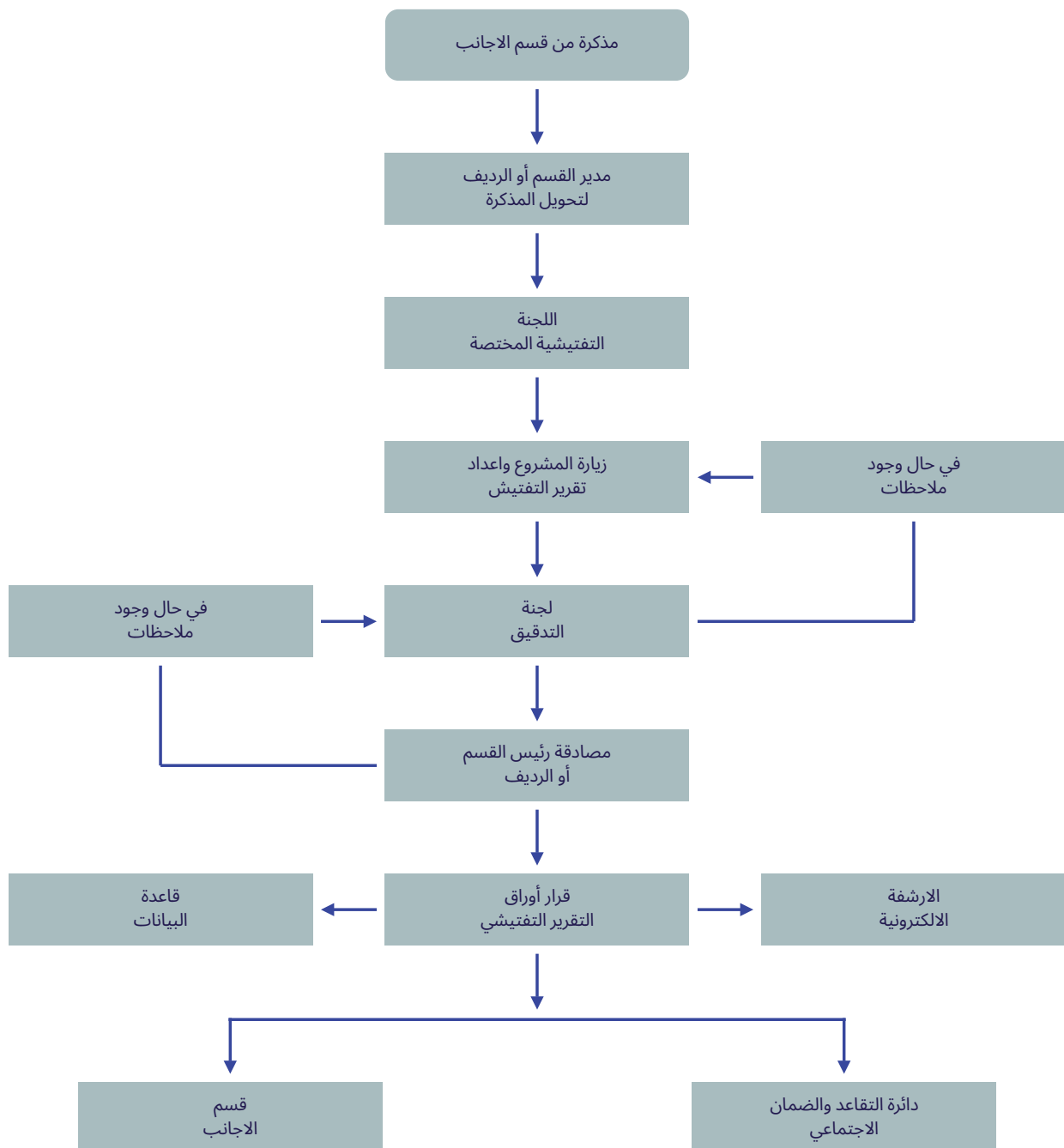
رسم توضيحي رقم ٣.٥ يبين الية الشمول الجديد ومنح رقم التسجيل



٢.١.٥.٥ اعداد تقارير تفتيشية لشمول مدبرات المنازل بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي

تبدأ هذه الاجراءات بمذكرة من قسم الاجانب يقوم رئيس القسم بتحويلها الى اللجنة التفتيشية المختصة، التي تقوم بدورها بزيارة المشروع واعداد تقرير التفتيش، وفي حال مصادقة كل من لجنة التدقيق ورئيس القسم عليه يعتبر ما جاء فيه كقرار يحول الى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي وإلى قسم الاجانب، كما يتم ارشفته الكترونيا وادخاله لقاعدة البيانات، واذا كان هناك ملاحظات لدى كل من لجنة التدقيق او رئيس قسم التفتيش على التقرير يعاد الى اللجنة لزيارة المشروع مرة ثانية والتحقق من ملاحظاتهم، والشكل رقم (٤-٥) يبين هذه الخطوات.

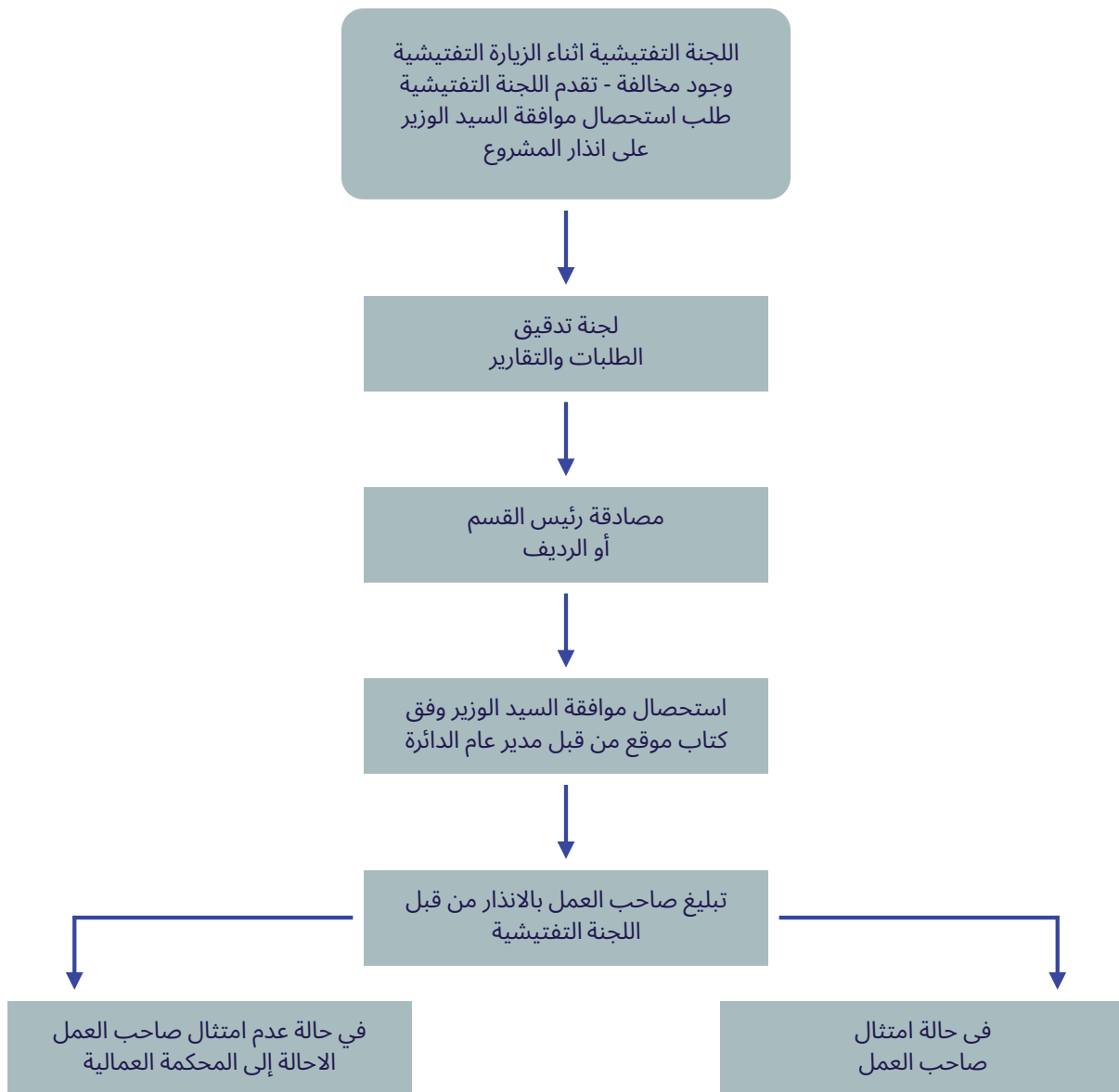
رسم توضيحي رقم ٤.٥ يوضح الية عمل اللجان التفتيشية لاعداد تقارير شمول مدبرات المنازل بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي



٣.١.٥.٥ آلية اللجان التفتيشية (الانذار)

تبدأ هذه الخطوات أثناء زيارة اللجنة التفتيشية للمشروع والتحقق من وجود مخالفة، وتقديم طلب استحصال موافقة الوزير، حيث تحول إلى لجنة تدقيق الطلبات والتقارير، التي تحولها بدورها إلى رئيس قسم التفتيش للمصادقة، ومن ثم يتم استحصال موافقة الوزير وفق كتاب موقع من قبل مدير عام الدائرة، ويجري إبلاغ صاحب العمل بالانذار من قبل اللجنة التفتيشية وفي حال امتثال صاحب العمل يسوى الأمر، أما إذا لم يمثل فيتم تحويل صاحب العمل إلى المحكمة العمالية، والشكل التالي يبين هذه الخطوات.

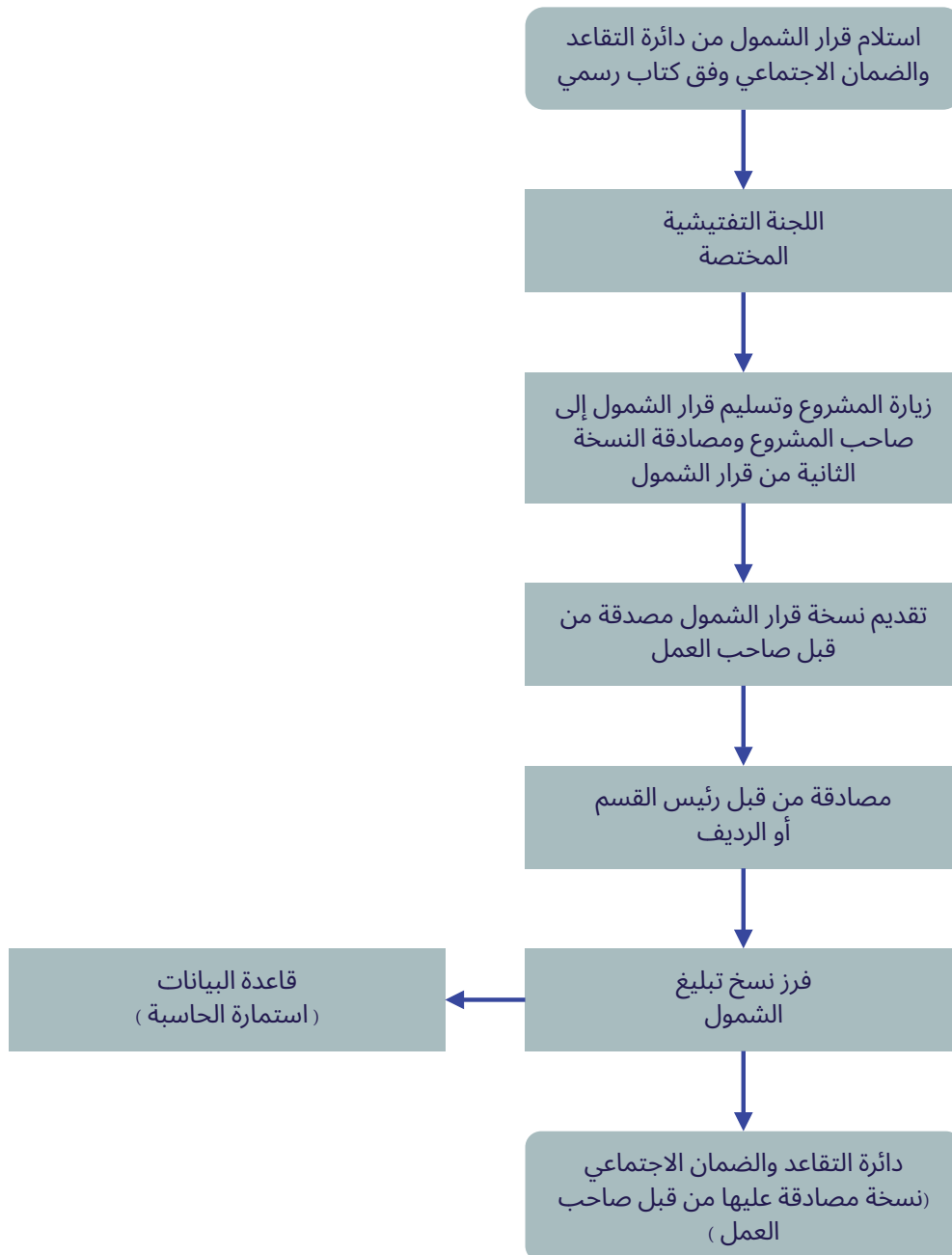
رسم توضيحي رقم ٥.٥ يبين خطوات إجراءات توجيه الانذار من قبل لجنة التفتيش لصاحب عمل



٤.١.٥.٥ آلية اللجان التفتيشية (انذار) تبليغ الشمول الجديد بالضمان الاجتماعي

تبدأ الإجراءات باستلام قرار الشمول من دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي، وفق كتاب رسمي يحول إلى لجنة التفتيش المختصة، والتي تقوم بزيارة المشروع، وتسليم القرار لصاحب المشروع ومصادقته على النسخة الثانية من القرار، وتحول هذه النسخة من اللجنة لرئيس قسم التفتيش الذي يصادق عليها، ومن ثم تفرز نسخ التبليغ، وترسل النسخة المصادق عليها من قبل صاحب العمل إلى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي، كما تدخل في قاعدة البيانات، وكما هو واضح بالشكل التالي.

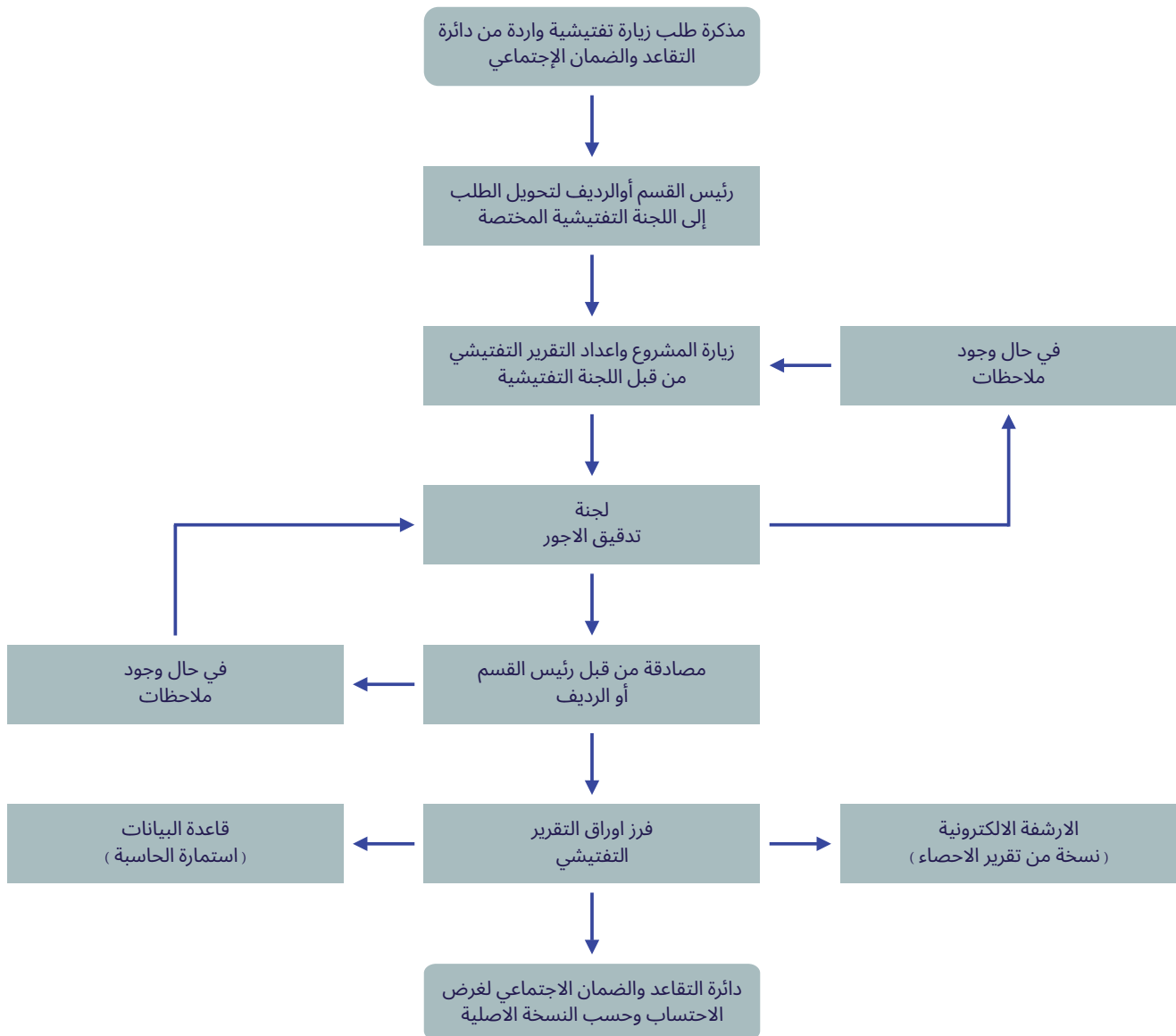
رسم توضيحي رقم ٦.٥ يبين آلية عمل اللجان التفتيشية بحالة (انذار) تبليغ الشمول الجديد بالضمان الاجتماعي



٥.١.٥.٥ آلية تقرير (متابعة للمشاريع المضمونة)

تبدأ الإجراءات بمذكرة طلب زيارة تفتيشية واردة من دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي، يقوم رئيس القسم بتحويلها إلى اللجنة التفتيشية المختصة، التي تقوم بزيارة المشروع واعداد التقرير التفتيشي وتمريه للجنة التدقيق، ومن ثم يصادق رئيس قسم التفتيش عليه، ويتم فرز اوراق التقرير التفتيشي وتحويلها لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي لغرض الاحتساب، كما يتم ارشفة التقرير الكترونيا وادخاله في قاعدة البيانات، ويمكن اعادة التقرير للجنة لغاية اعادة الزيارة التفتيشية اذا وردت اي ملاحظات من قبل لجنة تدقيق الاجور او من قبل رئيس قسم التفتيش حول تقرير اللجنة، والشكل التالي يبين هذه الخطوات متسلسلة.

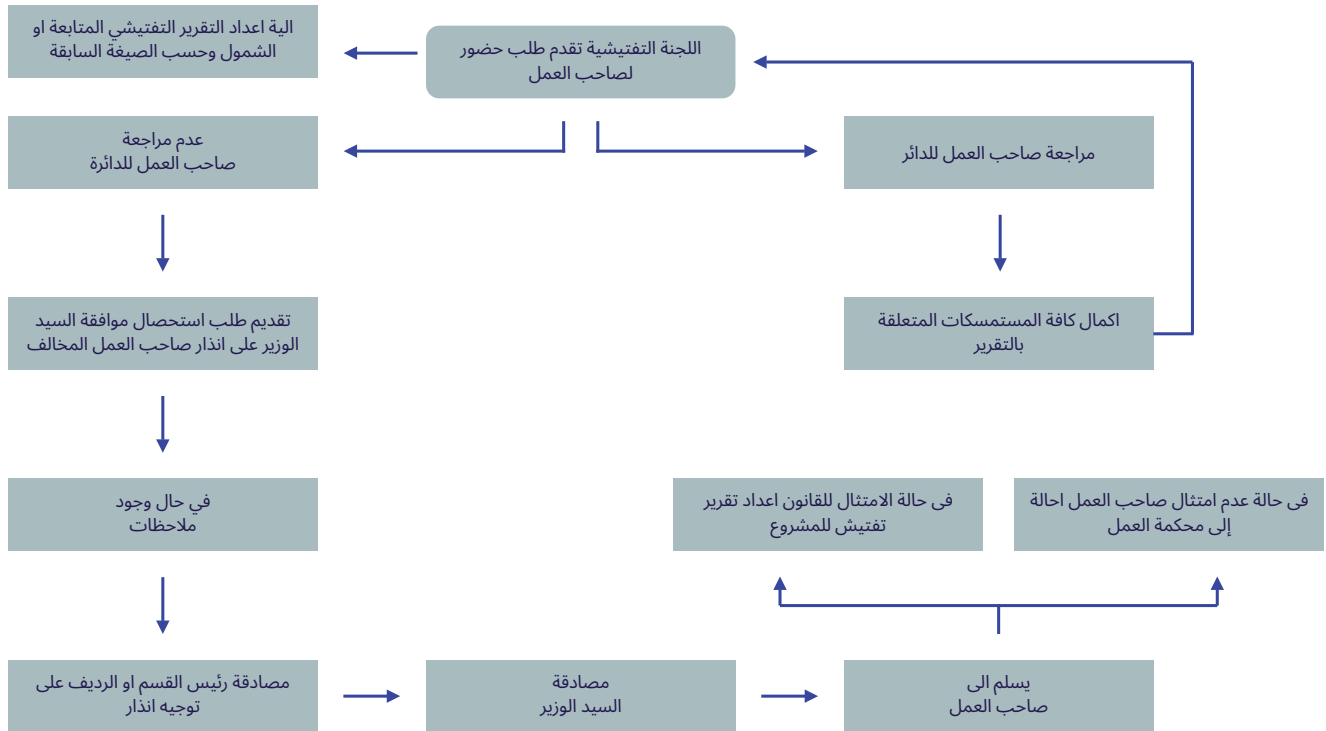
رسم توضيحي رقم ٧.٥ يوضح خطوات عملية اصدار تقرير متابعة للمشاريع المضمونة



٦.١.٥.٥ آلية عمل (طلب الحضور)

إذا طلبت اللجنة التفتيشية حضور صاحب العمل وراجع صاحب العمل اللجنة، يتم اكمال المستمسكات المتعلقة بتقرير التفتيش الناقصة، كما يتم اعداد التقرير التفتيشي سواء كان تقرير متابعة او شمول واغلاق الملف، اما اذا لم يراجع صاحب العمل فيتم تقديم استحصال موافقة الوزير على انذار، ويتم تحويله للجنة التدقيق، ومن ثم يحول لمصادقة رئيس القسم على الانذار، كما يصادق عليه الوزير ويتم تسليمه الى صاحب العمل، وهنا اذا راجع صاحب العمل اللجنة وامثلت للاجراءات يتم اعداد تقرير التفتيش للمشروع، اما اذا لم يمثل صاحب العمل فتتم احالته الى المحكمة العمالية الشكل التالي يبين هذه الخطوات.

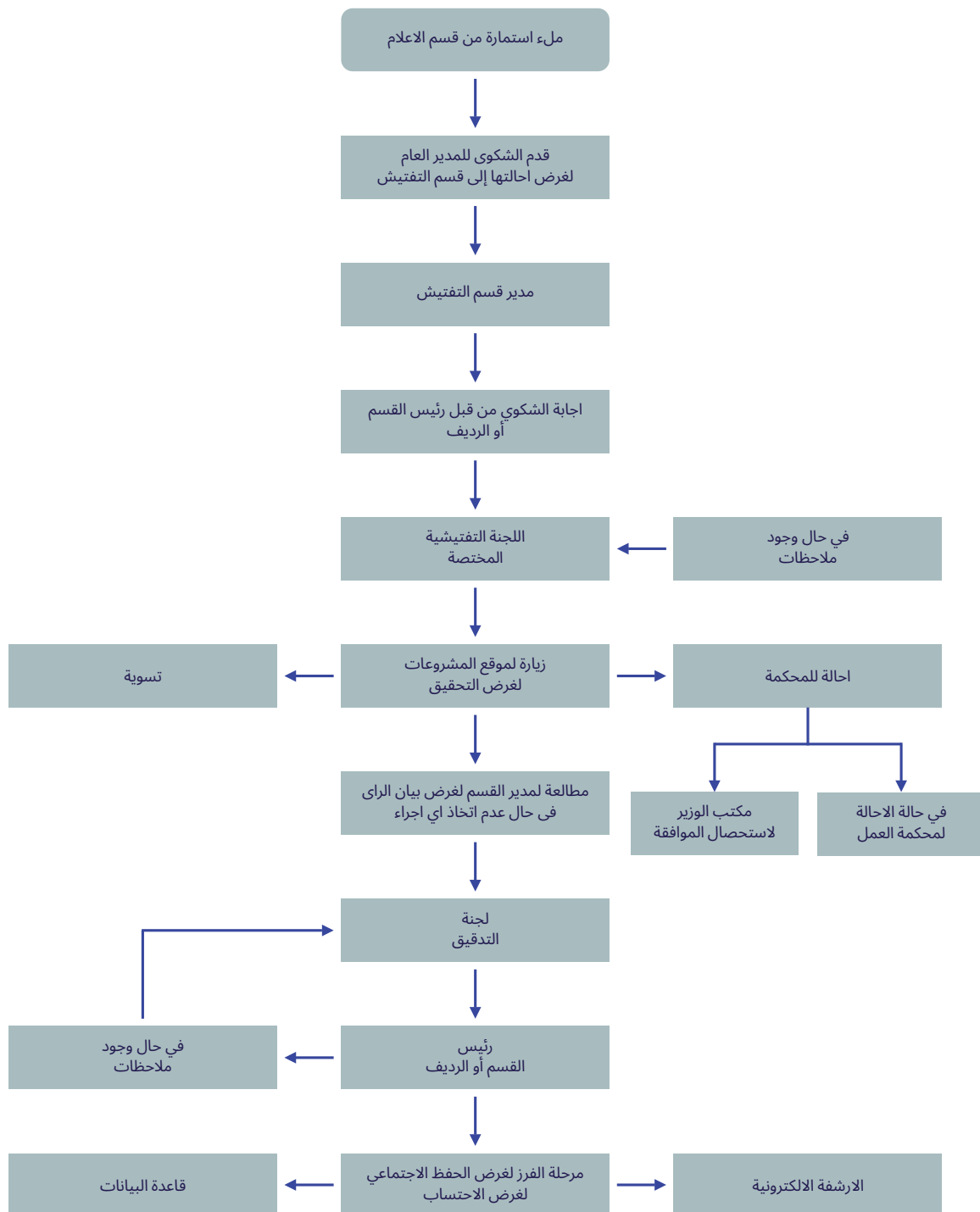
رسم توضيحي رقم ٨.٥ يبين آلية طلب حضور صاحب العمل لمراجعة اللجنة التفتيشية



٧.١.٥.٥ آلية عمل شكوى من قبل عامل

يتم ملء استمارة خاصة من قسم الاعلام، وتقدم للمدير الذي يحيلها الى مدير قسم التفتيش، والذي يجيبها ويحولها للجنة التفتيشية المختصة، التي تقوم بدورها بزيارة تفتيشية للمشروع للتحقق من موضوع الشكوى، واما ان يتم تسويتها، او ان يتم تحويلها الى المحكمة بعد استحصال موافقة الوزير، وتخضع هذه الاجراءات لمطالعة رئيس القسم لبيان الرأي، وكذلك تمرر الى لجنة التدقيق حيث تعاد لرئيس القسم وفي حال وجود اي ملاحظات من قبل اي منهما، ويمكن اعادتها للجنة التفتيشية، وفي حال عدم وجود ملاحظات يتم فرزها وحفظها، كما يتم ارشفتها الكترونيا وادخالها في قاعدة البيانات، والشكل التالي يبين هذه خطوات سير هذه الاجراءات.

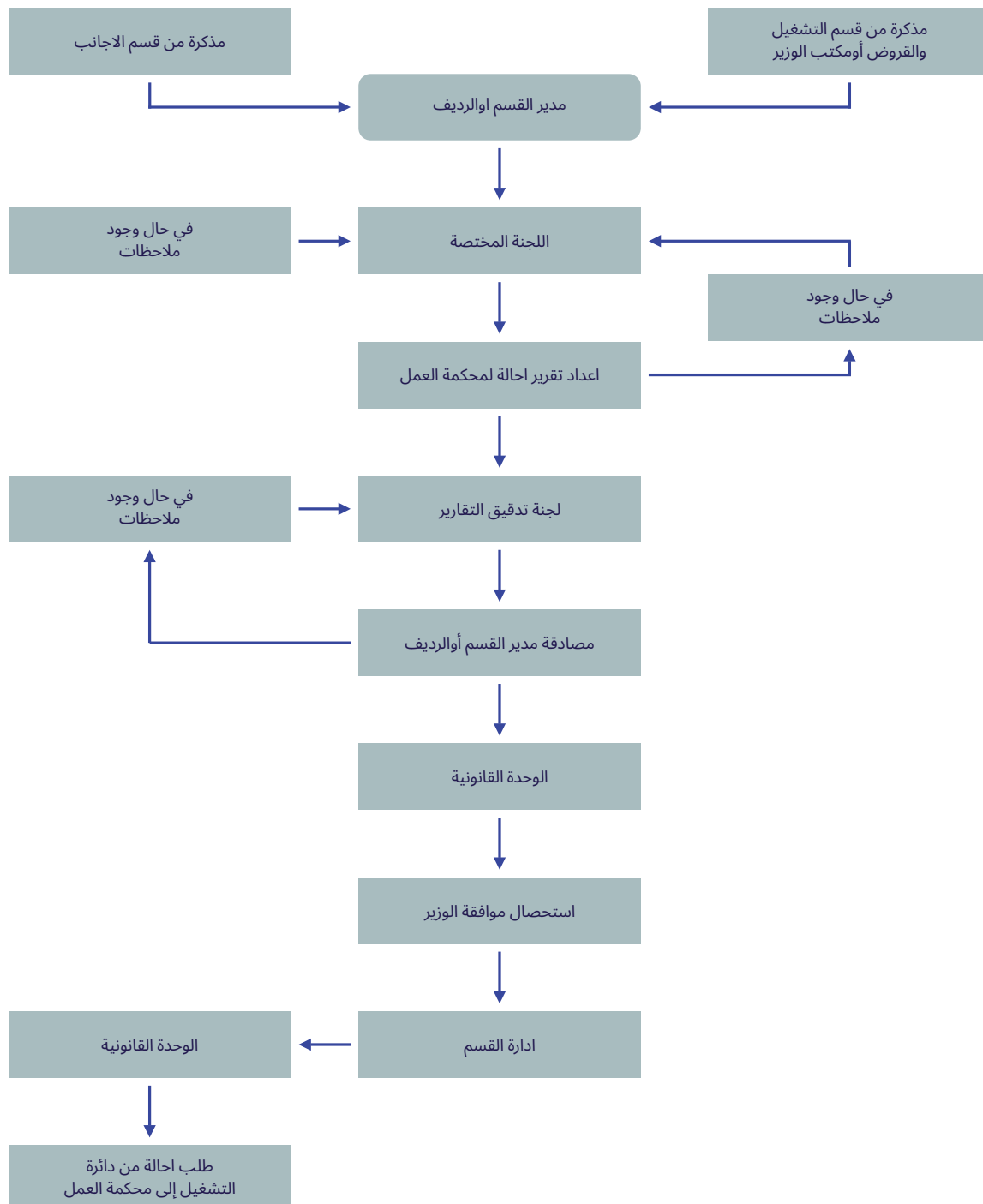
رسم توضيحي رقم ٩.٥ يبين الية العمل لشكوى مقدمة من قبل عامل



٨.١.٥.٥ آلية إحالة المحكمة

وتبدأ هذه الخطوات بتحويل المذكرة الواردة من قسم التشغيل والقروض أو مكتب الوزير، أو من قسم الأجانب إلى مدير القسم الذي يحولها للجنة المختصة لبيان واقع الحال، حيث تقوم اللجنة بأعداد تقرير إحالة إلى المحكمة يحول للجنة تدقيق التقارير، ويمرر لرئيس القسم للمصادقة عليه، ومن ثم للوحدة القانونية، وبعدها يتم استحصال موافقة الوزير، وتعاد إلى إدارة القسم الذي يحولها للوحدة القانونية، والتي ترسل طلب الإحالة إلى المحكمة، وفي حال وجود ملاحظات على تقرير الإحالة من قبل مدير القسم أو لجنة التدقيق يمكن إعادة التقرير للجنة المختصة لإعادة النظر به، والخطوات مبينة بالرسم التالي.

رسم توضيحي رقم ١٠.٥ يبين خطوات تسلسل آلية الإحالة للمحكمة



اما بالنسبة للزيارات التفتيشية التي تمت من قبل قسم التفتيش للاعوام ٢٠١٩-٢٠٢٠، فالجداول الثلاثة التالية ذات الارقام (٥-١)، (٥-٢)، (٥-٣) تبين اعداد الزيارات التفتيشية التي تمت بالترتيب واهم نتائجها، كما تبين تفاصيل اخرى لهذه الزيارات التفتيشية . وبالتمعن بهذه الجداول والارقام يمكن استنتاج ان عملية التفتيش تركز على شمول العمال بالضمان بشكل رئيسي، وان عدد المشاريع المضمونة الجديدة تتناقص بالسنوات ٢٠١٨-٢٠١٩-٢٠٢٠ حيث بلغت بالترتيب (٤٩٤٩، ٤٧٣٣، ٣٩٦٣)، وان عدد العمال المضمونين الجدد تزايد بنفس ترتيب السنوات حيث بلغ (٣٢٠٧٢، ٤٥١٥٧، ٣٨٥٦٣). كما ان ارقام عدد عمالة الاحداث المضبوطة بلغت للاعوام ٢٠١٨-٢٠٢٠ بالترتيب لما دون سن ١٥ عاما، (٠)، (٢٣٠) و(١٤٢)، وللأعمار ما بين ١٥-١٨ عاما هي (٠)، (٤٨٥)، (٤٦٣).

بالنسبة لاصابات العمل المسجلة في العراق حسب احصائية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فقد بلغت لنفس السنوات ٢٠١٨-٢٠٢٠ وبالترتيب (٤)، (١٨)، (٢٠) اصابة ، كما بلغت عدد الوفيات بلغ لنفس الاعوام (٢)، (١٠)، (١٤) وهي محتسبة من ضمن الاصابات التي وقعت (بمعنى انه في العام ٢٠٢٠ مثلا وقعت (٢٠) اصابة عمل ادات الى (١٤) وفاة.

وتقوم المديرية بامور التوعية والتوجيه حيث اصدرت بعض المنشورات منها الدليل الارشادي لانظمة العمل الدلخية النموذجية الموجه لاصحاب المشاريع في العام (٢٠١٨)، والذي يتضمن التوجيهات القانونية بافضل السبل للالتزم باحكام القانون وخاصة في مجال الاجازات السنوية والخاصة، الاجر ومقدار اجر العمل الاضافي، التزامات العمال وقواعد انضباط العمال، ساعات فتح المشروع وساعات العمل والاستراحات واجراءات الصحة والسلامة المهنية.



جدول رقم ١.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية وعدد العمال الجدد المضمومين جرائها، وعدد عمالة الاحداث المضبوطة وعدد اصابات العمل خلال العام ٢٠١٨^{٤٧}

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / دائرة العمل والتدريب المهني

المحافظات	عدد الزيارات التفتيشية حسب النشاط				عدد العمال المضمومين الجدد في المشاريع المضمومة			عدد عمالة الاحداث		عدد اصابات العمل	نتيجة الاصابة		
	مشروع مضمون جديد	متابعة	اخرى	مجموع الزيارات	ذكور	اناث	المجموع	دون سن (١٥)	من سن (١٨-١٥)		شفاء	عجز	وفاة
بغداد	٢,٠٧١	٣,٧١٣	٩٩٥	٦,٧٧٩	٩,٤١٨	١,٥٦٩	١,٠٩٧٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الدين صلاح	١٢٣	٣٧٠	٦٦	٥٥٩	٣٥١	٥٠	٢٠٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠
ديالى	١٩١	١,٠٦٤	٠	١,٢٥٥	٩٤٦	٧٦	١,٠٢٢	٠	٠	٠	٠	٠	٠
كربلاء	٢٨٧	٤٦٧	٩٤٩	١,٦٩٣	١,١٠١	٢٢٣	١,٣٢٤	٠	٠	٣	٠	٢	١
ذي قار	٣١٢	١,٣٣٧	٠	١,٦٤٩	١,٢٧١	٢٠٣	١,٤٧٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠
القادسية	١٦١	١,٢٩٧	٥	١,٤٦١	١,٥٣١	٣٣٦	١,٨٧٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠
النجف	١٦١	١,٢٨١	٥٥	١,٤٩٧	١,٥٣١	١١١	١,٦٤٢	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المنجى	٩٤	٥٠٢	٠	٥٩٦	٦٤١	٢٠٥	٨٤٦	٠	٠	١	٠	٠	١
ميسان	٦٧	٥٢١	٦٦	٦٥٤	١,٥٣١	٣٣١	١,٨٦٢	٠	٠	٠	٠	٠	٠
واسط	١٢١	٨٣٩	٢	١,٠٦١	٣,٥٧٥	٧٠	٣,٦٤٥	٠	٠	٠	٠	٠	٠
البصرة	٧٤٣	٣,٦٤١	٦٣١	١,٨٧١	١٣٧	٠	١٣٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الانبار	١٧١	٥٦	٠	٢٢١	١,٠١١	٦٤	١,٠٧٥	٠	٠	٠	٠	٠	٠
بابل	٢١٥	١,٥٠٤	٥	١,٧٢٤	٢,١٨١	٢٠٥	٢,٣٨٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠
نينوى	٧٦	٨٧١	٥	٩٧١	٥٥٧	٦٣	٦٢٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
كركوك	٣٩٧	١,٨٤٧	٣٠	٢,٢٧٤	٢,٥٠٥	١١٣	٢,٦١٨	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجموع	٤,٩٤٩	١٦,٣٦٤	٢,٣٢٤	٢٣,٦٣٧	٢٨,٦٦١	٣,٤١١	٣٢,٠٧٢	٠	٠	٤	٠	٢	٢

جدول رقم ٢.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية وعدد العمال الجدد المضمومين جرائها، وعدد عمالة الاحداث المضبوطة وعدد اصابات العمل خلال العام ٢٠١٩^{٤٨}

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / دائرة العمل والتدريب المهني

المحافظات	عدد الزيارات التفتيشية حسب النشاط				عدد العمال المضمومين الجدد في المشاريع المضمومة			عدد عمالة الاحداث		عدد اصابات العمل	نتيجة الإصابة		
	مضموون مشروع جديد	متابعة	اخرى	مجموع الزيارات	ذكور	اناث	المجموع	دون سن (١٥)	من سن (١٥-١٨)		شفاء	عجز	وفاة
المجموع	٤٠٧٣٣	١٧٠٥٩١	٣٠١٠	٧٨٠٩٣	٣٤٠٥٩	٤٠٥٢	٣٨٠٥١٣	٢٣٠	٤٧٥	٧١	٥	٣	١٠
كركوك	٢٢٤	٣٥٦١	٠	٧٨٧١	٧١٠١	٠	٧١٠١	٠	٠	٠	٠	٠	٠
نينوى	٨٤١	٦٩١	٣٣	١٤٣	٣٠٠٣	٢٨١	١٠٣٠٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠
بابل	٣٠٤	٢٠١	٣١	٨٥١	٢١٦١	٩٥١	١١٧١	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الانبار	٥١٣	٥٠٣	٠	١٠١٧	٣١١٣	٨٠١	١٣١٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠
البصرة	١٨٣	٣٨٧١	١٩١	٨٣١١	٤٧٧٣	٠	٤٧٧٣	٠	٠	١	٠	٠	١
واسط	٣٧١	١٢٠١	٠	٥٣١١	٨٧٣١	٠٨	٨٥٣١	٠	٠	٣	١	١	٢
ميسان	٢٠١	٧٤١	٢٠١	٣٣٥	٣١٠١	٤	٧١٠١	٠	٠	١	٠	٠	٢
المنجى	١٠٠	٣٨٥	٠	٣٧١	٦١٠١	٨٣١	١٢٣٠٨	٠	٣	٢	٠	٠	٢
النجف	١٠١	٣٢١١	٦٨	١١٥١١	٦٨٣	٠٨١	٦٣٨	٠	٠	٠	٠	٠	٠
القادسية	٥١٢	٥١٦	٣١	١٠١٤١	٢١٥١١	١٥١	٣٠٦١	٠	٠	١	٠	٠	١
ذي قار	٥٣١	١٣٠٠	٠	١٥٤١	٧٣٧	٨٣١	٥٧٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠
كربلاء	٨٨١	٧٧٣	٧٦٣	٣٣١١	٥٠٧	١١١	٨١٦	٠	٠	٣	٠	١	٢
ديالى	٨٣١	١٨١١	٣٠١	٨١٥١	٦٣١١	٧١١	٨٣٣١	٠	٠	٠	٠	٠	٠
صلاح الدين	١٠١	٣٠٨	٦٢١	٥٣٠١	٣٥١	١٨١	٤١٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠
بغداد	١٧٧١	٤٠٣٥	٢٠١٠	١٢٣٠٧	٧٤٢٩	٧٣٩١	١٦٠٣٩	٢٣٠	٤٧٢	٥	٤	١	٠

جدول رقم ٣.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية وعدد العمال الجدد المضمومين جرائها، وعدد عمالة الاحداث المضبوطة وعدد اصابات العمل خلال العام ٢٠٢٠^{٤٩}

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / دائرة العمل والتدريب المهني

المحافظات	عدد الزيارات التفتيشية حسب النشاط				عدد العمال المضمومين الجدد في المشاريع المضمونة			عدد عمالة الاحداث		عدد اصابات العمل	نتيجة الاصابة		
	مضمون مشروع جديد	متابعة	اخرى	مجموع الزيارات	ذكور	اناث	المجموع	دون سن (١٥)	من سن (١٥-١٨)		شفاء	عجز	وفاة
بغداد	١١٧	٢٧,٨٤١	٥٥٥	٣,٧٦٥	٣,٤٦٤	٦٥٣	٤,١١٧	١٤٢	٤٦٣	٢	٠	٢	٠
صلاح الدين	٣١٤	٨٤٣	٨١١	٧٨٨	٥٥٦	١٨	٦٠١	٠	٠	٠	٠	٠	٠
ديالى	٥٦١	٦٦٨	٠	٨٢٩	٦٤٦	٠	٦٤٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠
كربلاء	١١١	٥٨٣	٣٦١	١٦٧	٨٠١	٦٥	٨٦٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠
ذي قار	٥٤١	٦٣٦	٧	٦٧٨	٦٢١	٥٥	٦٧٦	٠	٠	١	٠	٠	٢
القادسية	١٥١	١٥٨	٥١	٦٢٥	٨٤٦	١٠٣	٩٥١	٠	٠	٠	٠	٠	٠
النجف	١٩١	٣٤٦	٥١	٥٧٦	٤٨٧	٥٦	٥٤٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المنشي	٦٧	٦٤٥	٢	٨١٤	٢,٣٤١	٨٤٤	٨٧٦	٠	١	٢	٠	٠	٢
ميسان	١٤١	٨٨٢	٢٣	٨٤٦	٧٩,٣٩٨	٢	٨٠,٤٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
واسط	٨٣١	٧٣٦	٠	٥٧٨	٦٩٦	٥١١	١١٧	٠	٠	٧	٠	٣	٣
البصرة	٣٧٨	٤١,٣١١	٤٠٠	٨,١٠١	٨,٨٣٨	٠	٨,٨٣٨	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الانبار	١٥٣	١٤٣	١	٨٧٧	٦٧,٢٧٧	٣٣	٦٨,٣١٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠
بابل	٨٨١	٤٣٧	٢	١,٢٠١	٨٧,٨٧١	١٥٢	٨٨,٠٢٣	٠	٠	٢	٠	٠	٢
نينوى	٨٩٤	٤٣٥	١٧	٣,١٠١	٥,٠٤٣	٧٨١	٥,٨٢٤	٠	٠	٥	٠	١	٣
كركوك	٣٧٣	١١,٥١١	٠	٨,٧٧١	٣,٤٧٥	٦١	٣,٥٣٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجموع	٣,٩٦٣	١٢,١٨٦	١,٦٦٢	١١٧,٨١١	١٨٠,٣٠٧	٢,٧٠٦	٤٥,١٥٧	١٤٢	٤٦٣	٢٠	٠	٦	١٤

وحسب بيانات الوزارة وباعادة تحليل اعداد الزيارات التفتيشية حسب النشاط الاقتصادي والمحافظه خلال العام ٢٠٢٠ فقد تم القيام بزيارات تفتيشية لعدد (١٧,٨١١) مشروعاً من المشاريع بمحافظة العراق المختلفة ، (باستثناء محافظات اقليم كردستان)، كان اكثر هذه الزيارات لقطاع خدمات المجتمع بما نسبته (٣٧٪) من مجموع الزيارات الكلية، واقلها في قطاع التعدين بما نسبته (٤,٠٪) ، بالنسبة للمحافظات كانت اكثر الزيارات لمشاريع محافظة بغداد بما نسبته (٢١,١٪)، واقلها في محافظة ميسان بما نسبته (٢,٥٪)، وكما هو مبين بالجدول رقم (٤-٥) .

جدول رقم ٤.٥ يبين توزيع المشاريع المفتشة حسب النشاط الاقتصادي والمحافظة خلال سنة ٢٠٢٠

النشاط الاقتصادي / المحافظة	دافقة	البحر	السلطنة	دعارة	قريش	الرياض	المنطق	ميسان	الكوت	البحر	البحر	البحر	البحر	البحر	البحر
النسبة المئوية %	٢١,١٤	٨٣,٤٦	٥٠,٢٠	٥٠,٠٠	٣٦,٤٦	١١,٠٥	٣٥,٥٥	٦٣,٣٤	٥٣,٢١	١٣,٦٣	٣٧,١١	٦٦,٦٣	٣٨,٠٥	٦٤,٠٥	٨٥,٠١
المجموع	٣,٧٦٥	٧٨٨	٨٢٦	١٦٧	٦٧٨	٦١٦	٥٧٦	٨٣٣	٥٧٨	٨٠٢,١	٣٧٧	١,٢٠١	٣١٠,١	٣٧٧,١	١١٧,٨١
خدمات المجتمع	١,٣١١	٧٦٣	٦١٣	٣٦٤	٧١١	٨١٤	٣٦٣	١٨١	٧٤١	٠١	٠١	٤٨٣	٠١١	١٥٦	٥٥٤,٤
التمويل والتأمين	٨	٣١	٦	٠	٣١	٠	٥١	١١	٣١	٠	٠	٦٥	٨١	٧	٣١١
النقل والتخزين والمواصلات	٣٦٨	١٠١	٨١	٢	١	٠	٣٣	٣	٣١	٨٦١	٨	٠	٣	١٣	٦٨
تجارة الجملة والمفرد والمطاعم والفنادق	١,٣٩٠	٣٤	١٧	١١١	١١١	٤٥	٤٠	٤٨	١٧	٦٧١	٥٤٤	٥	٣٦٤	١٥	٧٧٧,٣
التشييد والبناء	٨٤٤	٦٦	٣٧	٦٣	٧٤١	٠	٣٣١	١١١	٣٤	٣٤	٣٥٣	٤٣٣	١٠١	٥٦١	٦٣٢,١
الماء والكهرباء والغاز	١٣	١٧	٣	٤١	٨٦	٠	١	٧٣	٥	٠٣	٠٣	٠	٧٤	١	٥٧
الصناعة التحويلية	٢٤٣	٧٣	٤٠٣	٣٥	١٨١	٤٣١	٥٣١	١٧١	٠٧	٠٠١	٥١١	٠	٣٦	٨٣٣	٤١٧,١
التعدين	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٦٣	٣١	٠	٠	٠	٤	٠	٣٨
الزراعة والصيد	٤٧	٠	٦	٠	٠	٠	٢	٣١	٠١	٨٣١	٨٣١	٠	٣	١	٨٣١
النسبة المئوية %	٣١,١٤	٨٣,٤٦	٥٠,٢٠	٥٠,٠٠	٣٦,٤٦	١١,٠٥	٣٥,٥٥	٦٣,٣٤	٥٣,٢١	١٣,٦٣	٣٧,١١	٦٦,٦٣	٣٨,٠٥	٦٤,٠٥	٨٥,٠١

وبالنسبة لعدد العمال في القطاعات الاقتصادية المختلفة فقد بلغ بمجموعه (٢٦٣,٢٧٧) عاملاً وعاملة كما هو مبين بالجدول رقم (٥-٥)، وتشكل نسبة العاملين الذكور (٩٠,٦٪) والانات (٩,٤٪) من مجموع العاملين، والذين يتوزعون على مختلف المحافظات حيث يشكل العمال في بغداد ما نسبته (٣٦,٤٪) من مجموع العمال الكلي، في حين تبلغ نسبتهم في محافظة المثنى (١,١٪) من المجموع الكلي، وتشكل الاناث العاملات في محافظة بغداد ما نسبته (٧٧٪) من المجموع الكلي للعاملات الاناث في العراق، في حين تبلغ نسبة الاناث العاملات في محافظة ميسان فقط (٠,٤٪) من المجموع الكلي للانات العاملات. ويتوزع هؤلاء العاملين على القطاع الخاص والمختلط والتعاوني، حيث يشكل العاملين في القطاع الخاص ما نسبته (٩٧,٣٪) من مجموع العاملين الكلي، في حين ان نسبة العاملين في القطاع المختلط والتعاوني تبلغ (٢,٥٪) و (٢,٠٪) بالترتيب. وتشكل نسبة الاناث العاملات في القطاع الخاص ما نسبته (٨,٥٪)، وفي القطاع المختلط والتعاوني ما نسبته (٠,٨٪) و (٠,١٪) بالترتيب من مجموع العاملين العام.



جدول رقم ٥.٥ عدد العمال موزعين حسب المحافظة والقطاع والنوع الاجتماعي لعام ٢٠٢٠ لغاية ٢٠٢١/٤/٣٠

المحافظة / القطاع	خاص		مختلط		تعاوني		عدد العمال حسب النوع الاجتماعي		المجموع الكلي	
	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	%	العدد	%
%	٩٧,٣٠		٢,٥٠		٢,٢٠				٠,٠٠١	
%	٦٨,٧٧	٧,٥٠	٧,١٠	٠,٧٠	١,٠٠	١,٠٠	٥١,٦٦		٠,٠٠١	
المجموع	٢٣٣٧٥٤	٧٠٢٤١	٤٦٧٠	٢٠٣٢	٢٣٠	٧٨١	٣٥١٢٣١	١٠,٠٠١	٨٨٨٦٦١	١٠,٠٠١
حلبجا										
سليمانيّة										
ارربيل										
دهوك										
البصرة	٥٩٤٩	١٠٢	٨٣	٥	٠	٠	١٣٥٠٨	٧,٢١١	٦٣٨١٨	٦,١١
ميسان	٧٨٧٨	٨٧	٠	٠	٢٣	٠	١٠٢٨	٣,٦٠	٧٧٧٨	٧,٢١
نزي قار	٨١١١	٠	٠	٠	٠	٠	٨٠١١	٨,٦٠	٨٠١١	١,٦٠
المثنى	٢٦٩١	٨٤١	٠	٠	٠	٠	١٦٦٤	١,١٠	٧٦٩١	١,١٠
الديوانية	٣٦٦٠	٢٥٠	٠	٠	٠	٠	١٠٦٨	٥,١٠	١٠٦٨	٥,١٠
النجف	٨٥٧١	٧٣٦	١	٠	١	٠	٧٠٦٧١	٧,٢٨	٤٣١٦١	٤,٢٨
صلاح الدين	٦١٧٦	١٧	٣٦	٠	٠	٠	١١٦٦	٢,٢٣	٤٣٠١	٧,٣٨
واسط	١١٧٥١	٦٦١	٣١	٦٣	٢	٥	٣٣٧٥١	٤,٦٠	٣٥١١١	١,٦٠
كربلاء	٩٦٧٦	٣٦١	٣١	٣١	٣	٥١	٤٦٦٦	٢,٢٣	٦٣٢٠١	٦,٣٨
بابل	٤٥٢٥	٤٥٧	٢١	٧	١	٣	٦٣٥٦	٠,٢٣	٨١٣٠١	٠,٢٣
بغداد	٥١٥١٨	٣٢٧١١	٣١٢٣	٤٦٩١	٤٧١	٨٤١	٥١٧٧٨	٢,٢١	٧٨٨٥٦	٢,٢١
الانبار	٣٠٥٦	٣٣٤	١٠١	٥	٠	٠	٤٣٦	٨,٢١	٥٨٧٦	٤,٢١
ديالى	٧٠٦٠	٠	٠	٠	٠	٠	٧٠٥٦	٨,٢١	٧٠٥٦	٧,٥١
كركوك	١٩٢٩٦	٩٦٧	٥	١	١	٢	١٠٩١١	١,٧٠	٢٠٢٠٢	٨,٧٨
نينوى	٥٣٩٥	٤١٧	١١٢		٤	٥	٢١٥٥	٢,٢١	٧٣٤٦	٢,٢١

٦.٥ الأقسام الأخرى في الدائرة ذات العلاقة بقسم التفتيش فهي:

قسم الموارد البشرية

يتولى القسم المهام الآتية :

- أ - اعداد الملاكات الوظيفية للدائرة وتنظيم السجلات الخاصة بها ومتابعة تحديثها واعداد ومتابعة سجلات الموظفين .
- ب - تطبيق قوانين الخدمة والملاك والتقاعد والانضباط والانظمة والقرارات الصادرة بموجبها .
- ج - اصدار الاوامر الادارية المنظمة لشؤون الموظفين والعاملين بالاجور اليومية والمحالين الى التقاعد .
- د - تنظيم الاضابير الشخصية لمنتسبي الدائرة، ومتابعة حركتها والحفاظ على وثائقها والاوليات الخاصة بها .
- هـ - اعداد الاوامر الادارية الخاصة بالترشيح للدورات والندوات والانفكاك والمباشرة .

ويمارس القسم مهامه من خلال الشعب الآتية :-

- أ - الملاك .
- ب - الخدمة .
- ج - التقاعد .
- د - التدريب .

اقسام التشغيل في المحافظات

تتولى اقسام التشغيل في المحافظات المهام الآتية:

- أ - استقبال العاطلين عن العمل وتسجيلهم عن طريق ملء أستمارة خاصة بذلك وإدخالها في قاعدة البيانات.
- ب - إيجاد فرص العمل في القطاعات العام والخاص والمختلط والتعاوني .
- ج - مراقبة دوام الموظفين .
- د - تمثيل الدائرة أمام المحاكم .
- هـ - الاشتراك باللجان التحقيقية .
- و - إدخال وتدقيق بيانات العاطلين عن العمل وتحديثها .
- ز - إدخال المتقدمين لبرامج القروض الميسرة في قاعدة البيانات .
- ح - منح القروض الميسرة للعاطلين عن العمل .
- ط - اجراء التفتيش بواسطة لجان التفتيش .
- ي - مراقبة ومتابعة اصحاب العمل في المشاريع في القطاعات الخاص والتعاوني والمختلط .
- ك - متابعة عمالة الاطفال في المشاريع التي تقوم بتفتيشها .
- ل - مراقبة تطبيق المشاريع لقانون الخدمات الصناعية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٠ والتعليمات الصادرة في شأنه م - تزويد الدائرة بالخطة السنوية الخاصة بالقسم ومتابعة تنفيذها .

وتمارس اقسام التشغيل في المحافظات مهامها من خلال الشعب الآتية :-

- أ - التسجيل .
- ب - الادارية .
- ج - القانونية .
- د - الحسابات .
- هـ - الحاسبة .
- و - القروض .
- ز - التدقيق الداخلي .
- ح - التفتيش .
- ط - الخدمات الصناعية .
- ي - التخطيط .

٧.٥ المحافظات غير المنتظمة في اقليم

تتولى مديرية العمل والشؤون الاجتماعية في المحافظات غير المنتظمة في اقليم المهام الآتية ٥٠:

- أ - المشاركة في اعداد الخطة السنوية والخطط الاستراتيجية للوزارة بالتنسيق مع اقسام دوائر الوزارة في المحافظة .
- ب - المشاركة في الدورات والندوات وورش العمل الخاصة بتطوير كفاءة الملاكات العاملة في اقسام دوائر الوزارة في المحافظة في مجال العمل والشأن الاجتماعي .
- ج - إعداد التقارير الفصلية والسنوية لمتغيرات القوى العاملة لموظفي أقسام دوائر الوزارة في المحافظة.
- د - المشاركة في عضوية اللجان المركزية في الوزارة، لاعداد التقارير الخاصة بتقويم اداء اقسام دوائر الوزارة في المحافظة .
- هـ - اعداد التقارير الدورية عن اعمال ونشاطات اقسام دوائر الوزارة في المحافظة .
- و - الحضور الفاعل مع المنظمات العربية والدولية العاملة في المحافظة في كل ماله علاقة بعمل الوزارة.
- ز - توحيد المعلومات الخاصة بنشاطات أقسام دوائر الوزارة في المحافظة التي تطلب من الجهات العليا والوزارة.
- ح - تمثيل الوزارة أمام المحافظة ومجلس المحافظة في شأن إحتياجات ومتطلبات كل منهما .
- ط - الاجابة على إستفسارات المواطنين في كل ماله علاقة بعمل الوزارة والدوائر التابعة لها .

الهيكل التنظيمي

تتكون تشكيلات هذه المديريات في المحافظات غير المنتظمة في اقليم من الاقسام الآتية :-

- أولاً -** قسم إدارة الموارد البشرية .
- ثانياً -** قسم التخطيط والمتابعة .
- ثالثاً -** قسم تقنية المعلومات .
- رابعاً -** الشعبة القانونية .

خامساً - شعبة التطوير وجودة الخدمات .

سادسا - شعبة شؤون المواطنين .

سابعا - شعبة الإعلام .

ثامنا - شعبة الحسابات .

تاسعا - شعبة التدقيق والرقابة الداخلية .

عاشرًا - شعبة السكرتارية والقلم السري .

اقليم كردستان

تختلف الهياكل التنظيمية للمديريات المعنية بالعمل والضمان الاجتماعي في اقليم كردستان عما سبق تفصيله في العراق، وفي ما يلي عرض سريع لأهم الهياكل التنظيمية ذات العلاقة بالاقليم.

تتألف الهيكلية في اقليم كردستان من مديرية عامة للعمل والضمان الاجتماعي تتبع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، ويتبع للمديرية العامة ثلاث مديريات في كل محافظة من المحافظات الرئيسية للاقليم (اربيل - السليمانية - دهوك) وهذه المديريات هي:

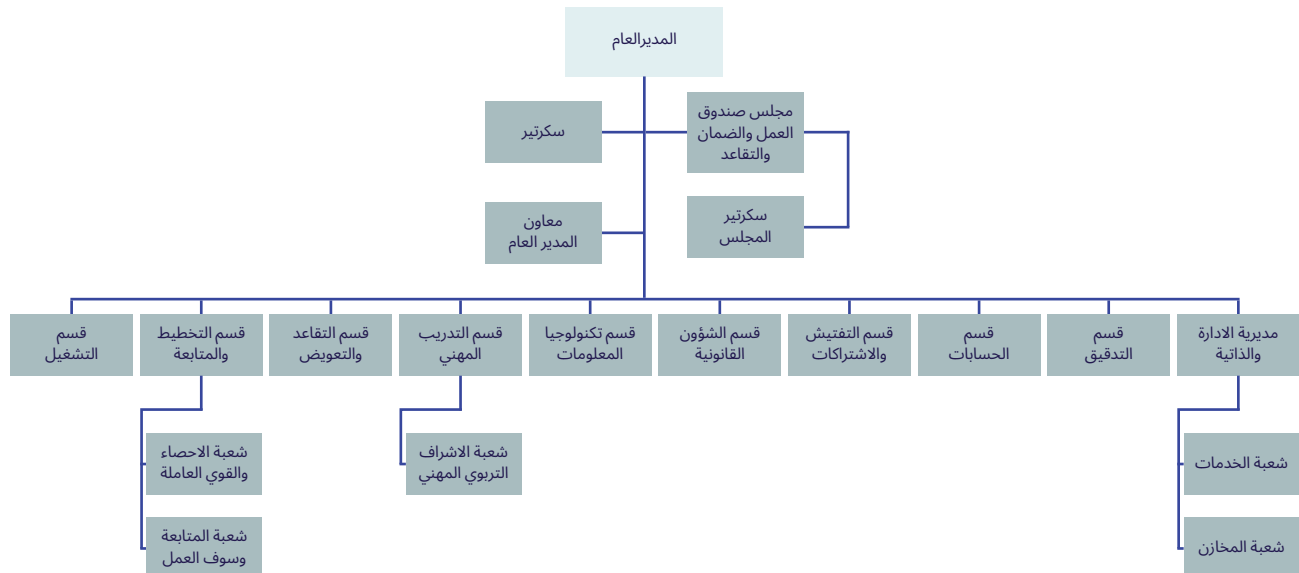
- مديرية العمل

- مديرية التدريب المهني

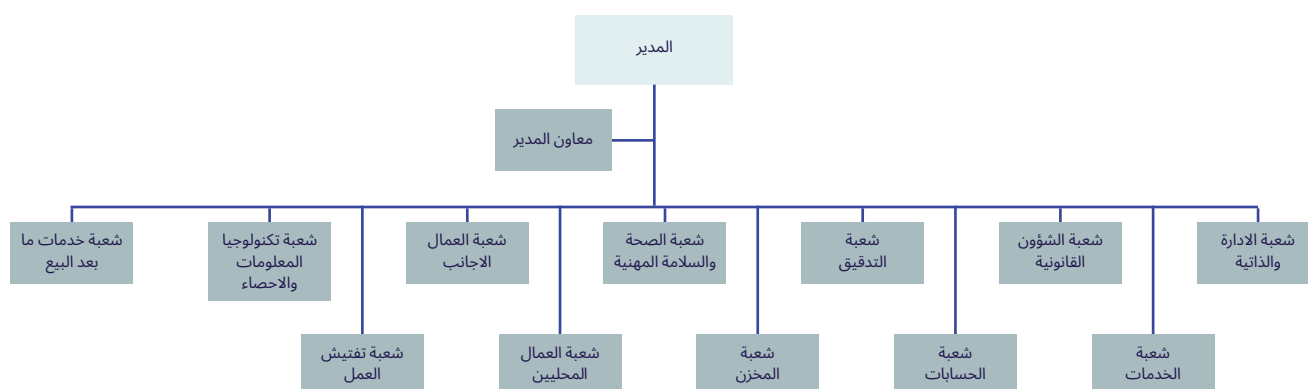
- مديرية الضمان الاجتماعي

وفي المدن الرئيسية لكل من كه رميان وسوران وزاخو يوجد مديرية عمل وتدريب مهني، والاشكال التالية توضح الهياكل التنظيمية لكل ما سبق ذكره .

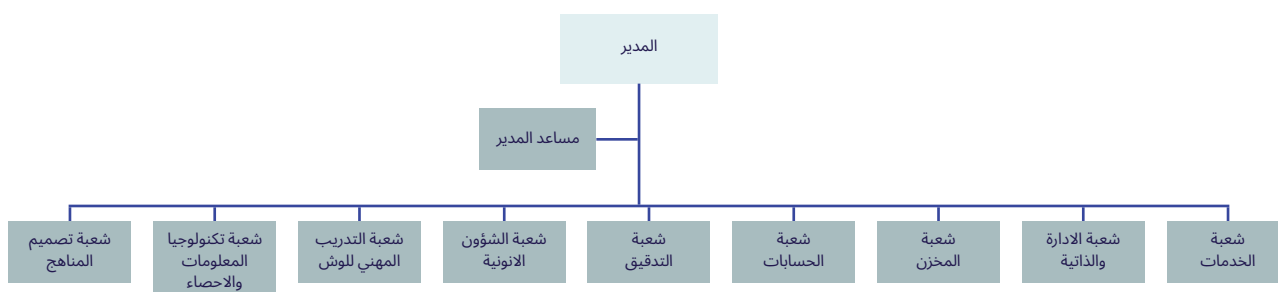
رسم توضيحي ١١.٥ يبين الهيكل التنظيمي للمديرية العامة للعمل والضمان الاجتماعي باقليم كردستان



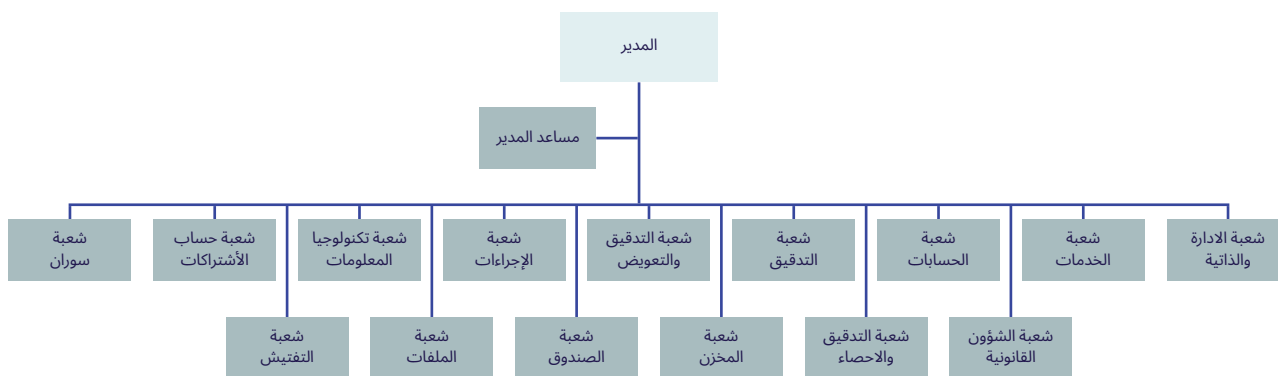
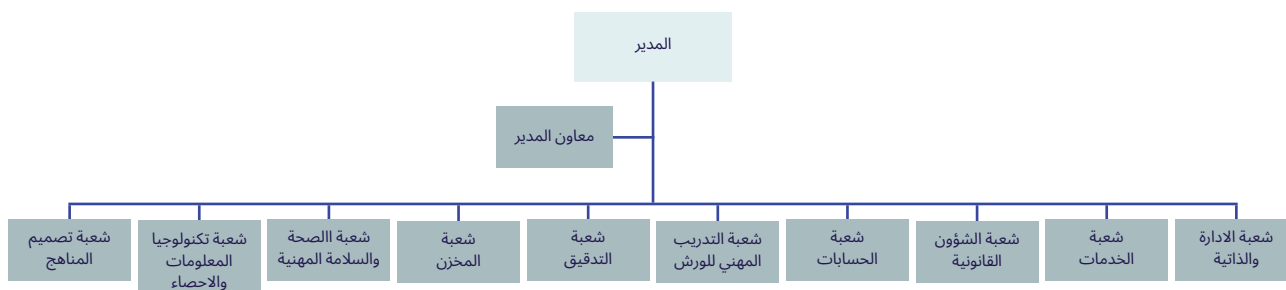
رسم توضيحي ١٢.٥ يبين الهيكل التنظيمي لمديرية العمل باقليم كوردستان



رسم توضيحي ١٣.٥ يبين الهيكل التنظيمي لمديرية التدريب المهني باقليم كوردستان



رسم توضيحي ١٤.٥ يبين الهيكل التنظيمي لمديرية الضمان الاجتماعي للعمال في اقليم كوردستان

رسم توضيحي ١٥.٥ يبين الهيكل التنظيمي لمديرية العمل والتدريب المهني في كل من مدن كه
رميان - سوران وزاخو بالاقليم

وحسب ما ورد بالهيكل التنظيمية السابقة؛ يوجد ضمن تشكيلات مديرية الضمان الاجتماعي للعمال باقليم كوردستان/ أربيل شعبة التفتيش والتي تقوم بمهام تطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي،^{٥١} استمارة تقييم تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية / مديرية الضمان الاجتماعي للعمال - اربيل

وتوعية اصحاب الاعمال والعمال الذين يعملون في القطاع الخاص باهمية قانون العمل والضمان الاجتماعي ومميزاته، وبذل الجهود لشمول اكبر عدد من العمال في الضمان الاجتماعي لضمان حقوقهم، بالإضافة الى متابعة شكاوي العمال المقدمة والمتعلقة بحقوقهم، وتعمل المديرية على تنفيذ احكام كل من قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي، والتعليمات الصادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وكذلك القرارات الصادرة من قبل مجلس الادارة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتعليمات والقرارات الصادرة من مجلس الوزراء.

وتعمل المديرية بالتعاون مع الجهات الاخرى ذات العلاقة مثل وزارة الصحة، ووزارة التجارة، ووزارة العدل من خلال محكمة العمل، ومن خلال لجان تفتيش مشتركة يشارك بها كل من ممثلي العمال واصحاب العمل (غرفة التجارة).

وكما هي مهام تفتيش العمل عموماً يقوم مفتشو مديرية عمل اربيل بالزيارات الميدانية وتفتيش المشاريع، وتأمين انفاذ احكام القوانين السارية بالاقليم، وتوجيه اصحاب العمل والعمال للالتزام بالاحكام القانونية، وتلقي ومتابعة الشكاوى العمالية، ويتقاطع عمل المديرية مع عمل مديريات كل من الضمان الاجتماعي ومديرية التدريب المهنية بالاقليم، ويبلغ عدد موظفي مديرية العمل (١٣) موظفاً من حملة شهادات الدبلوم او البكالوريوس، من الذكور والاناث والذين يتم اشراكهم بدورة تدريبية تعدها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتأهيلهم لاعداد التفتيش، وقد تلقى الكادر التفتيشي دورة تدريبية واحدة في العام ٢٠٢٠ في مجال الاحكام المتعلقة بتفتيش العمل مدتها (٥) أيام، كما تلقى دورة تدريبية مدتها (٤) ايام عنوانها "العمال والصحة المهنية" في العام ٢٠١٨، وتضمنت شرح لاحكام قانون العمل الساري، علماً بأنه لا يوجد جهة مختصة لتدريب المفتشين ويتم تدريب المفتشين بعض الاحيان من خلال اعداد دورات تدريبية من قبل المنظمات بالتعاون مع وزارة العمل والمديرية العامة للعمل والضمان الاجتماعي .

يتم التفتيش من خلال اللجان التفتيشية والتي تقوم بوضع خطة سنوية اعتماداً على متغيرات السوق من اعداد المشاريع، واعداد العمال، وتكون الأولوية للشكاوي والتحقيق في اصابات العمل. ولا تتوفر للجان سوى نماذج التفتيش كاستمارة المخالفة او الانذار؛ حيث لا تتوفر اية اجهزة او قواعد بيانات، كما لا يوجد دور للنقابات العمالية بعملية التفتيش، وتكون الاجراءات المتاحة للجنة التفتيش توجيه الانذار الأولي او النهائي لصاحب العمل، مع تحديد المدة الزمنية المحددة لتصويب الاوضاع، او احالة المخالف الى محكمة العمل^{٥٢}.

ومن خلال تقرير زيارة مديرية العمل ومقابلة مجموعة من موظفيها^{٥٣}، فقد تبين ان لجنة تفتيش العمل لا تقوم باية نشاطات في مجال اختصاصها وان اعمال التفتيش تتم من قبل لجنة تفتيش العمل في مديرية الضمان الاجتماعي، وبالنسبة لشعبة السلامة والصحة المهنية يتكون كادر الشعبة من (١٠) اشخاص يتم اختيار ثلاثة منهم او اكثر لتكوين لجنة صحة وسلامة مهنية، كما يتم تشكيل لجنة من كل من كادر شعبة العمال الاجانب، وشعبة العمال المحليين (الاستقصاء والمتابعة)، علماً بان جميع هذه اللجان تخلو من ممثلي اتحاد نقابات العمال، او ممثلي اصحاب العمل. وتعاني هذه اللجان من نقص في الكوادر والجهزة كما انها بحاجة الى تدريب لتحسين الاداء، واصدار تعليمات لتفعيل لجنة تفتيش العمل .

وبلغ عدد المفتشين بالمديرية (٨) اشخاص لم تتوفر معلومات بشأن توزيعهم او مؤهلاتهم او جنسهم.

وكما هو في العراق تتضمن صلاحية المفتشين زيارة موقع المشروع بحرية في اي وقت كان، وتسجيل العمال المتواجدين في المشروع مهما كان عددهم، كما يمكن للجنة توجيه انذار لاصحاب المشاريع الذين لا يطبقون قانوني العمل والضمان الاجتماعي، وتحويل المشاريع المخالفة للقانون الى المحكمة حسب التشريعات السارية، وتتم عمليات التفتيش من خلال متابعة المشاريع المضمونة ويكون التفتيش منفرد او جماعي مع ممثل نقابة العمل وغرفة التجارة (نظرياً)، كما يمكن ان يكون التفتيش صباحي او مسائي، ويكون تفتيش لمتابعة شكاوى محددة او خاص بمشروع معين، ويمكن للجنة ان تقوم بتوجيه الانذار الاول او النهائي او التحويل لمحكمة العمل.

وقد تبين بزيارة مديرية الضمان الاجتماعي ان اللجان التفتيشية تعاني من نقص في اعداد كوادرها ولاسيما لدى كوادرنقابات،، ونقص في وسائل التنفيذ كالسيارات وأجهزة الكمبيوتر وغيرها ايضا بحاجة ملحة إلى فتح دورات تدريبية لدعم عملية التفتيش وأدائها على وجه أفضل، علما بان عدد لجان التفتيش في المديرية هي سبع لجان وعدد ممثلي الضمان بها سبع اشخاص، غير انه ببعض الاحيان لا يتم تمثيل الشركاء الاجتماعيين باللجان مما يؤثر على قانونية عمل اللجان بالاضافة الى التسبب بتأخير اعمالها^{٥٤}.

نشاطات شعب تفتيش العمل

تقوم شعب تفتيش العمل بالاقليم بواجباتها المحددة بالقوانين والتعليمات باجراء الزيارات التفتيشية والتحقق من تنفيذ التشريعات المتعلقة بها، ومن ذلك التحقق من العمال الاجانب العاملين بالاقليم وحصولهم على التصاريح والموافقات اللازمة لعملهم، والجدول التالي يبين اعداد العاملين الاجانب القادمين للاقليم من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالاقليم كوردستان.

جدول رقم ٦.٥ يبين أعداد العاملين الاجانب القادمين من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالاقليم

المجموع	الاحصاء السنوي للعمال الاجانب				السنة
	%	عمال المشاريع	%	عمال خدمة البيوت	
٣,٧٦٢	%١١,٠	٤٢٥	%٨٩,٠	٣,٣٣٧	٢٠١٨
٦,٨٢٤	%٦,٨	٤٦٦	%٩٣,٢	٦,٣٥٨	٢٠١٩
٣,٦٨٨	%٠,٢	٧	%٩٩,٨	٣,٦٨١	٢٠٢٠
٦٣,٥٩١	%٤٢,٢	٢٦,٨٠٤	%٥٧,٨	٣٦,٧٨٧	المجموع

وقد تباينت اعداد الزيارات التفتيشية التي قامت بها لجان التفتيش المختلفة بالاقليم تبعا للجنة او المحافظة والمدينة ؛ ففي حين كانت اعداد الزيارات صفر لبعض اللجان في بعض السنوات، بلغ مجموع الزيارات التفتيشية لبعض الاخر من اللجان حوالي (٢٢٠٩) زيارات تفتيشية وذلك خلال الاعوام (٢٠١٨-٢٠٢٠) كما هو مبين بالجدول الثلاثة التالية .



جدول رقم ٧.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية للمشاريع باقليم كردستان للعام ٢٠١٨

اللجنة / المحافظة	اربيل			السليمانية			دهوك			المجموع الكلي		
	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع
اللجنة الاولى	٢٠٣	٦٣	٢٦٦	٣٧١	٤٠	٤١٣	١,٠٣٦	٦٧	١,١٠٣	١,٦١٠	١٦٠	١,٧٧٠
اللجنة الثانية	١٩٤	٦٤	٢٥٨	١٩٤	٢٧	٢٢١	٨٠٢	٦٠	٨٦٢	١,١٩٠	١٥١	١,٣٤١
اللجنة الثالثة	٢٠٣	٧٦	٢٧٩	٢٨٣	٢٠	٣٠٣	١,١٢٥	٧٦	١,٢٠١	١,٦١١	١٩٤	١,٨٠٥
اللجنة الرابعة	١٦٥	٥٤	٢١٩	٢٧٩	١٩	٢٩٨	١,٠٩٦	٧٢	١,١٦٨	١,٥٤٠	١٤٥	١,٦٨٥
اللجنة الخامسة	٢١٤	٦٩	٢٨٣	٣٠٠	٧	٣٠٧	٧٣٢	٤٤	٧٧٦	١,٢٤٦	١٢١	١,٣٦٧
اللجنة السادسة	٢٢٠	٧٢	٢٩٢	٢١٣	١٣	٢٢٦	٠	٠	٠	٤٣٣	٨٥	٥١٥
اللجنة السابعة	١١٣	٠	١١٣	١٤	٠	١٤	٠	٠	٠	٢٧	٠	٢٧
اللجنة الثامنة	٠	٠	٠	١٨٣	٢٨	٢١١	٠	٠	٠	١٨٣	٢٨	٢١١
اللجنة التاسعة	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجموع الكلي	١,٢١٢	٣٩٧	١,٦١٠	٨,٨٣١	١٤٥	٩,٩٧٦	٤,٧٨٣	٣٤١	٥,١٢٤	٧,٨٠٤	٣٧٤	٨,١٧٨



جدول رقم ٨.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية للمشاريع باقليم كردستان للعام ٢٠١٩

المحافظة / اللجنة	اربييل			السليمانية			دهوك			المجموع الكلي		
	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع
المجموع الكلي	٧٩,٢١	٣٤٣	٢,١٧٢	٧٤,٥١	٤٣١	٣,٠٧١	٧٧,٠٥	٤٤٣	٣,٥٥٥	٣٥٦,٦	٤٧٠,١	٨٢٦,٧
اللجنة التاسعة	٥	٧	٣١	٣٣	٠	٣٣	٠	٠	٠	٦٣	٧	٧٥
اللجنة الثامنة	٠	٠	٠	٥٢١	٢١	٨٤١	٠	٠	٠	٥٢١	٢١	٨٤١
اللجنة السابعة	١٤	٥٧	٨٤١	٢٠	١١	٢١٥	٠	٠	٠	٢٧٥	٨٦	٦٨٤
اللجنة السادسة	٣٧١	٤٥	٤٠٣	٨٣١	٥	٨٣٦	٠	٠	٠	١٣٤	٤٠	٨٣٨
اللجنة الخامسة	١١٣	٤٥	٨٤٣	٧٧٨	٢٠	٧٩٨	٣٧٧	٤٣	٦١٦	١٧٤,١	٢١	٣,٠٧١
اللجنة الرابعة	٦١٨	٤٥	٦٦٣	٧٤١	٢٠	٧٦١	١٧١,١	٣١١	٥٦٢,١	٦٤٤,١	٤٧١	٥٥٧,١
اللجنة الثالثة	١٣٤	٨٥	٧٧٣	١٣٤	٢٥	١٦٣	٥٦٠,١	٣٣١	٧٢١,١	٨٥٦,١	٢٥١	٦,٠٢١
اللجنة الثانية	٣٧١	٤٥	٤١٦	١٣١	١٥	١٤٦	٣٧٧	٤٣	٤٢٠	٨٧٥,١	٥١	٨٣٧,١
اللجنة الاولى	٤١٣	٤٥	٤٥٨	٣١١	٦	٣١٧	٣٣٠,١	٧٨	١,١١١	٢,٥٧١	٣٤١	٣,٥٧١



جدول رقم ٩.٥ يبين اعداد الزيارات التفتيشية للمشاريع باقليم كردستان للعام ٢٠٢٠

اللجنة / المحافظة	اريل			السليمانية			دهوك			المجموع الكلي		
	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع	عدد المشاريع المضمونة	عدد المشاريع غير المضمونة	المجموع
اللجنة الاولى	٣١٥	٥٢	٣٦٧	٢٠١	٠	٢٠١	٤٥٣	١١٦	٥٧٣	٩٧٣	٦٧١	١٦٤١
اللجنة الثانية	٣٦٧	٥٤	٣٢١	٧١	٦	٧٨	٤٠٦	١٠١	٥٠٧	٧٤٤	٦١١	١٣٥٥
اللجنة الثالثة	٢٦٢	٦٦	٣٢٨	٢٦٧	٦	٢٧٣	١٥٥	٧٥١	٧٠٩	١٠٤٠	٢٣٠	١٢٧٠
اللجنة الرابعة	٢٢١	٥٤	٢٧٥	١٩٢	١٧	٢٠٩	٤٦٦	١٥١	٦١٧	٦٨٧	٢٢٢	١٠١١
اللجنة الخامسة	٣١٤	٥٢	٣٦٦	١٨٠	١٧	١٩٧	٣٠٩	١٠٢	٤١٣	٨٠٧	١٧١	٩٨٨
اللجنة السادسة	٢٥٢	٥١	٣٠٣	١٧٣	١٠	١٨٣	٠	٠	٠	٤٢٥	١١	٤٣٦
اللجنة السابعة	٢٦٥	٦٣	٣٢٨	٢٩	١	٣٠	٠	٠	٠	٣٩٤	٦٤	٤٥٨
اللجنة الثامنة	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
اللجنة التاسعة	٥	٠	٥	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجموع الكلي	١,٩٠١	٣٩٢	٢,٢٩٣	١,٠٧٣	٥٧	١,١٣٠	٢,١٨١	٧٤٨	٢,١٧١	٥,١٥٥	١,٠٧٧	٦,٢٣٢



تقوم ايضا مديريات التدريب المهنية بالاقليم بزيارات تفتيشية للتأكد من خدمات ما بعد البيع والاجازات المهنية للعاملين وتبين الجداول الثلاث التالية هذه النشاطات للاعوام (٢٠١٨-٢٠٢٠)

جدول رقم ١٠.٥ يبين نشاطات ما بعد البيع باقليم كوردستان للعام ٢٠١٨

النشاط / المحافظة او المدينة	اربيل	السليمانية	دهوك	كرميان	زاخو	سوران	المجموع الكلي
نشاط خدمات ما بعد البيع	٥١٣	٤١٩	١,٠٠٥	٥٤	٢١٥	٢٠	٢,٢٢٦
عدد زيارات خدمات ما بعد البيع	١٢	٣٩	٥٧	١٠	٨	٣	١٢٩
عدد الاجازات المهنية / لأول مرة	٣٩	١٣	٥١	٠	٠	٣	١٠٦
عدد الاجازات المهنية / تجديد	٢٢	٥	١٢	٠	٠	٠	٣٩
عدد الاجازات المهنية / الغاء	١٩	٣٩	٦٨	١٠	٨	٤	١٤٨

جدول رقم ١١.٥ يبين نشاطات ما بعد البيع باقليم كوردستان للعام ٢٠١٩

النشاط / المحافظة او المدينة	اربيل	السليمانية	دهوك	كرميان	زاخو	سوران	المجموع الكلي
نشاط خدمات ما بعد البيع	٤٧١	٦٦٤	٩٠٠	١٥٩	١٨٠	٤٣	٢,٤١٧
عدد زيارات خدمات ما بعد البيع	٣٥	٥١	٤٨	٣٦	٣٤	٢٠	٢٢٤
عدد الاجازات المهنية / لأول مرة	٧٥	٣٣	٨١	٠	٢٣	٠	٢١٢
عدد الاجازات المهنية / تجديد	٤٤	١٢	٢٠	٠	٦	٠	٨٢
عدد الاجازات المهنية / الغاء	٣٨	٤٩	٤٨	٣٠	٣٤	٢٣	٢٢٢

جدول رقم ١٢.٥ يبين نشاطات ما بعد البيع باقليم كوردستان للعام ٢٠٢٠

النشاط / المحافظة او المدينة	اربيل	السليمانية	دهوك	كرميان	زاخو	سوران	المجموع الكلي
نشاط خدمات ما بعد البيع	١٨٩	٤٤٦	٦٣٠	٤٦	٩٠	٩	١,٤١٠
عدد زيارات خدمات ما بعد البيع	١١	٥٦	١٦	٠	١٨	٢	١٠٣

عدد الاجازات المهنية / لأول مرة	٣٤	٣٢	٢٩	٠	٤٣	١	١٣٩
عدد الاجازات المهنية / تجديد	٦	٤	٥	٠	١٢	٠	٢٧
عدد الاجازات المهنية / الغاء	١١	٥٧	٨	٥	١٨	٣	١٠٢

كما تقوم مديريات العمل والضمان الاجتماعي بتوعية العمال والاجابة على استفساراتهم من خلال الاتصال الهاتفي او الحضور الشخصي او اجابة الشكاوي المقدمة وتبين الجداول التالية النشاطات الخاصة بخطط توعية العمال بالاقليم للسنوات ٢٠١٨-٢٠٢٠.

جدول رقم ١٣-٥ يبين نشاط خطط توعية العمال بالقليم كوردستان للعام ٢٠١٨

الموضوع	اربيل	السليمانية	دهوك	كرميان	زاخو	سوران	المجموع الكلي
استفسارات حول القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمال	٤٧٤	٢١	٠	٠	٠	٢	٤٩٧
ابلاغ المديريات على المخالفات او اي حدث اخر	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الشكاوي بكل انواعها	٢	٠	٠	٠	٠	٠	٢
موضوع خاص متعلق بالشخص المتصل لاختذ المعلومات	٣٤٧	١	٤	٠	٠	٠	٣٥٢
المجموع	٨٢٣	٢٢	٤	٠	٠	٢	٨٥١

جدول رقم ١٤.٥ يبين نشاط خطط توعية العمال بالقليم كوردستان للعام ٢٠١٩

الموضوع	اربيل	السليمانية	دهوك	كرميان	زاخو	سوران	حلبجة	المجموع الكلي
استفسارات حول القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمال	٢٦١	٩٣	٣٢	٥	٢	٧	٠	٤٠٠
ابلاغ المديريات على المخالفات او اي حدث اخر	٤٧	٣١	٢	١	٠	٠	٠	٨١
الشكاوي بكل انواعها	١٧٨	٧٤	١٨	١	٦	٤	٠	٢٨١
موضوع خاص متعلق بالشخص المتصل لاختذ المعلومات	٤٠٧	١٨٨	٨٣	٠	١٤	١٩	١	٧١٢
المجموع	٨٩٣	٣٨٦	١٣٥	٧	٢٢	٣٠	١	١,٤٧٤

جدول رقم ١٥.٥ يبين نشاط خط توعية العمال باقليم كوردستان للعام ٢٠٢٠

الموضوع	اربيل	السليمانية	دهوك	كربلاء	زاخو	سوران	حلبجة	المجموع الكلي
استفسارات حول القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمال	٣٧٧	١٣٨	٦٢	١١	٥	١٢	٠	٦٠٥
موضوع خاص متعلق بالشخص المتصل لاختذ المعلومات	٥٧٥	١٥٢	٩٢	٤	١٣	٢٧	٠	٨٦٣
الشكاوي بكل انواعها	٤٤٦	٢٣٩	٢٤	٥	١١	٨	٠	٧٣٣
عدد كتب المديرية العامة للضمان الاجتماعي للعمال	٥٤	٢٧	٣	٠	٠	٠	٠	٨٤
عدد كتب المديرية العامة لمديرية العمل	٣٨	٢٥	٢	٠	٠	٠	٠	٦٥
عدد كتب المديرية العامة لمديرية التدريب المهني	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجموع	١,٤٩٠	٥٨١	١٨٣	٢٠	٢٩	٤٧	٠	٢,٣٥٠

تقوم لجان التفتيش بالتأكد من قانونية اوضاع العمال الاجاب بالاقليم بحصولهم على تصاريح العمل اللازمة، ويبين الجدول التالي رقم (١٦-٥) اعداد العمال المحليين والاجانب واعداد المشاريع في محافظات اقليم كوردستان .

جدول رقم ١٦.٥ يبين عدد المشاريع والعمال المضمونين حسب النوع والجنس حتى بداية سنة ٢٠٢١^{٥٥}

المحافظة	العمال المحليين		العمال الاجانب		مجموع العمال	مجموع المشاريع
	ذكور	اناث	ذكور	اناث		
مديرية اربيل	٤٤,٨٦٠	٣,٣٧٩	٨,٩٠٠	٢,٠٢٧	٥٩,١٦٦	١٢,٤٤٦
مديرية السليمانية	٣١,٤٤٧	٧,٧٥٢	٢,٢٦٩	٤٥٩	٤١,٩٢٧	١١,٦٦٦
مديرية دهوك	١٢,٦٢٨	١,٠٧١	١,٠٧٠	٧١	١٤,٨٤٠	٧,٥٦٧
المجموع	٨٨,٩٣٥	١٢,٢٠٢	١٢,٢٣٩	٢,٥٥٧	١١٥,٩٣٣	٣١,٦٧٩
المجموع العام	١٠١,١٣٧		١٤,٧٩٦			

كما يبين الجدول التالي اعداد الزيارات التفتيشية الكلية بما فيها زيارات المشاريع الجديدة وزيارات رفع الشمول (الاخيرتين غير مضممتين بالجدول السابقة ذات الارقام (٥-٧، ٥-٨، ٥-٩) واعداد المشاريع المضمونة واعداد العاملين وتفاصيل اخرى للاعوام ٢٠١٨-٢٠٢٠ لاقليم كوردستان.

جدول رقم ١٧.٥ يبين عدد الزيارات التفتيشية التي تمت وعدد المشاريع والعمال للسنوات ٢٠١٨-٢٠٢٠

السنة	مجموع الزيارات	عدد المشاريع المضمونة	عدد العمال المضمونين	رفع الشمول	احالة الى المحكمة	العمال المتروكين
٢٠١٨	١٠,٧٩٦	١,٦٥٧	٧,٦٠٤	٤١٥	٧٤	٥,٥١٦
٢٠١٩	١٢,٩٠٩	١,٦٤٠	١٢,٣٣٩	٢٢٩	٨١	٦,٩٢٢
٢٠٢٠	٧,٨١٩	١,٥٣٣	١٠,٨٥٦	٥١	٤٧	٤,٧٠٢

ويقوم بهذه النشاطات الخاصة بتفتيش العمل والضمان الاجتماعي باقليم كوردستان عدد (٢٦) موظفا منهم (٣) من الاناث فقط، ومنهم (٢٣) يحملون

درجة البكالوريوس، ويتوزعون على المديرية العامة للضمان الاجتماعي والعمل ومديريات الضمان الاجتماعي باربيل، السليمانية، دهوك بالاضافة

الى كلار، وسوران. والجدول رقم (١٨-٥) يبين تفاصيل هؤلاء الموظفين.

جدول رقم ١٨.٥ بين أعداد موظفي مديرية الضمان الاجتماعي والعمل باقليم كوردستان للعام ٢٠٢١^{٥٦}

مكان العمل	المؤهل	المسمى الوظيفي	عدد الموظفين			طبيعة العمل بالتفتيش
			ذكر	انثى	المجموع	
المديرية العامة للعمل والضمان الاجتماعي	بكالوريوس	معاون مدير عام	١		١	مفتش
مديرية الضمان الاجتماعي اربيل	بكالوريوس	مدير	١		١	رئيس لجنة
	بكالوريوس	مفتش	٧		٧	رئيس لجنة
مديرية الضمان الاجتماعي اربيل / سوران	بكالوريوس	مفتش	١		١	رئيس لجنة
مديرية الضمان الاجتماعي السليمانية	بكالوريوس	مفتش		٢	٢	رئيس لجنة
	بكالوريوس	مدير السليمانية	١		١	رئيس لجنة
	بكالوريوس	مفتش	٤		٤	رئيس لجنة
مديرية الضمان الاجتماعي السليمانية / كلار	دبلوم	مفتش	١		١	رئيس لجنة
	غير محدد	مفتش	١		١	رئيس لجنة
مديرية الضمان الاجتماعي دهوك	بكالوريوس	مدير	١		١	رئيس لجنة
	بكالوريوس	معاون مدير	١		١	رئيس لجنة
	بكالوريوس	مفتش	٣		٣	رئيس لجنة
	بكالوريوس	مفتش		١	١	رئيس لجنة
	دبلوم	مفتش	١		١	رئيس لجنة
المجموع			٢٣	٣	٢٦	

نشاطات السلامة والصحة المهنية بالاقليم

اما بالنسبة لنشاطات الصحة والسلامة المهنية بالاقليم فقد كانت ايضا اعداد الزيارات متواضعة، وقد تم تسجيل عدد من اصابات العمل والوفيات بالاقليم وهي مبينة بالجدول الثلاثة التالية للاعوام ٢٠٢٠-٢٠١٨ بالترتيب.

جدول رقم ١٩.٥ يبين نشاط الصحة والسلامة المهنية باقليم كوردستان للعام ٢٠١٨

النشاط / المحافظة او المدينة	اربيل	السليمانية	دهوك	كرميان	زاخو	سوران	المجموع الكلي
عدد زيارات المشاريع	٧٥١	٢٨٤	٤٦٠	٢٤٥	١١٠	٧٥	١,٩٢٥

عدد التوصيات	١٦١	٢٨١	٢٤٧	٤٤	١١٠	١٢	٨٥٥
عدد اصابات العمل	٤	١	١	٠	٧	٠	١٣
عدد الوفيات جراء اصابات العمل	٠	٢	٢	٠	٣	٠	٧

جدول رقم ٢٠.٥ يبين نشاط الصحة والسلامة المهنية باقليم كوردستان للعام ٢٠١٩

النشاط / المحافظة او المدينة	اربيل	السليمانية	دهوك	كرميان	زاخو	سوران	المجموع الكلي
عدد زيارات المشاريع	٨٣٥	٣٤٠	٤١٣	٢١٠	١١٥	٤٩٢	٢,٤٠٥
عدد التوصيات	٢٥٨	٣٦٠	١٩٣	٢١	١١٤	١١	٩٥٧
عدد اصابات العمل	٠	١	٠	٠	٠	٠	١
عدد الوفيات جراء اصابات العمل	٠	٤	٠	٠	٢	٠	٦

جدول رقم ٢١.٥ يبين نشاط الصحة والسلامة المهنية باقليم كوردستان للعام ٢٠٢٠

النشاط / المحافظة او المدينة	اربيل	السليمانية	دهوك	كرميان	زاخو	سوران	المجموع الكلي
عدد زيارات المشاريع	١٥٧	١٠١	١٦٠	١٠٨	٨٥	٢٩	٦٤٠
عدد التوصيات	١٠٥	١٠١	٦٩	٠	٨٥	١	٣٦١
عدد اصابات العمل	٠	٠	٢	٠	٠	٠	٢
عدد الوفيات جراء اصابات العمل	٠	٥	١	٠	٠	٠	٦

ويقوم بهذه النشاطات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في محافظات اقليم كوردستان عدد من الموظفين الذين يعملون بشعب الصحة والسلامة المهنية بالاقليم حيث يبلغ عددهم (٣٦) موظفا وموظفة، منهم (٥) مجازون، وهم من حملة الشهادات الجامعية (البكالوريوس والماجستير)، او الدبلوم او ما دون ذلك بمؤهل متوسط او اعدادي، وتبلغ اعداد حملة شهادات البكالوريوس فاعلى (١٠) اشخاص فقط من المجموع، وتشمل تخصصاتهم مواضيع ذات علاقة بالصحة والسلامة المهنية مثل الفيزياء والكيمياء والبيولوجي والتمريض، واخرى ليست ذات علاقة مثل التربية والادارة والمحاسبة وغيرها، وهؤلاء الموظفين من الجنسين حيث يبلغ عدد الذكور منهم (٢٠) شخصا مقابل (١٦) من الاناث، والجدول رقم (٢٢-٥) يبين تفاصيل موظفي الصحة والسلامة المهنية.

جدول رقم ٢٢.٥ يبين اعداد موظفي شعب الصحة والسلامة المهنية ومؤهلاتهم وتخصصاتهم وجنسهم في محافظات ومدن اقليم كوردستان للعام ٢٠٢١^{٥٧}

مكان العمل	المؤهل العلمي	التخصصات	العدد	
			ذكور	اناث
المديرية العامة للعمل والضمان الاجتماعي	بكالوريوس	ادارة اعمال		١
مديرية عمل اربيل	ماجستير	كيمياء	١	
	بكالوريوس	بيولوجي، كيمياء، فيزياء، تربية اساسية	٣	١

١	٣	معاون طبي، مساح هندسي	دبلوم	
	١		غير محدد	
١	٢	فيزياء، كيمياء، ادارة	بكالوريوس	مديرية عمل السليمانية
١		تحليلات مرضية	دبلوم	
١			غير محدد	
١	٢	كمبيوتر، غير محدد	دبلوم	مديرية عمل دهوك
	١		متوسط	
١		كيمياء، هندسة	بكالوريوس	مديرية العمل والتدريب المهني / سوران
٥		تمريض ادارة صحة تحليلات مرضية	دبلوم	
٢	٣	كهرباء محاسبة، تمريض، كمبيوتر	دبلوم	مديرية العمل والتدريب المهني / كرميان
	٢	مهني	متوسط ، اعدادي	
	١	اعدادي	اعدادي	
١	١		غير محدد	مديرية العمل والتدريب المهني / زاخو
١٦	٢٠	المجموع		

٩.٥ المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية

يعتبر المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية حالياً أحد مديريات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بموجب احكام المادة (١٢) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦، ويعمل حالياً المركز وفق تعليمات رقم (١٢) لسنة ٢٠١٧، إلا أن أول انشاء له كان في العام ١٩٨١ عندما تم ضم مديرية الصحة المهنية التابعة لدائرة الوقاية الصحية في وزارة الصحة مع معهد السلامة المهنية التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والذي تم انشاؤه في العام ١٩٧١ معاً تحت اسم المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بموجب القرار رقم ٥٥٢ وتحديد بتاريخ ١٩٨١/٥/٢، وتحت تبعية وزارة الصحة دائرة الوقاية الصحية، إلا أنه في العام ١٩٩٧ تم تغيير ارتباطه ليصبح تابعاً لدائرة حماية وتحسين البيئة، وبتاريخ ٢٠٠٤/١/٣ تم تغيير ارتباطه بموجب أمر سلطة الائتلاف رقم (٤٤) حيث تم نقل المركز وملاكاته وموجوداته إلى قسم تابع لدائرة العمل والضمان الاجتماعي بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وفي العام ٢٠٠٦ وحسب قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) تم تحويله من قسم إلى مديرية عامة، حيث يعمل الآن بموجب تعليمات رقم (١٢) لسنة ٢٠١٧ تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية والتي سبق الحديث عنها في فصل التشريعات.

الرؤية :

توفير بيئة عمل آمنة لكافة العاملين وطنياً، ومركز معتمد للدراسات والتدريب والاستشارات الفنية اقليمياً.

الرسالة:

نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية في كافة مواقع العمل واعطائها الاولوية القصوى في التطبيق، من أجل توفير الحماية اللازمة للعاملين، والمكائن والبنى التحتية، وتأمين بيئة عمل خالية من المخاطر والملوثات، والتعاون مع الشركاء وارباب العمل والعمال ومنظمات المجتمع المدني لتذليل العقبات التي تواجه اشتراطات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، من أجل خلق فرص العمل اللائق والأمن، وتقليل حوادث واصابات العمل والامراض المهنية.

الهدف :

حماية العاملين من خلال التقليل من المخاطر المهنية في بيئة العمل الى مستويات مقبولة، لمنع وتقليل الامراض والوفيات الناجمة عن هذه المخاطر، وتحسين نوعية بيئة العمل بهدف منع الحوادث والامراض المهنية.

محاور العمل :

- محور التخطيط ورسم السياسات
- محور الاستشارات
- محور الرصد الطبي والفحوصات الطبية.
- محور التوعية والتدريب.
- محور المعلوماتية.
- محور البحوث والدراسات.

الهيكل التنظيمي للمركز الوطني

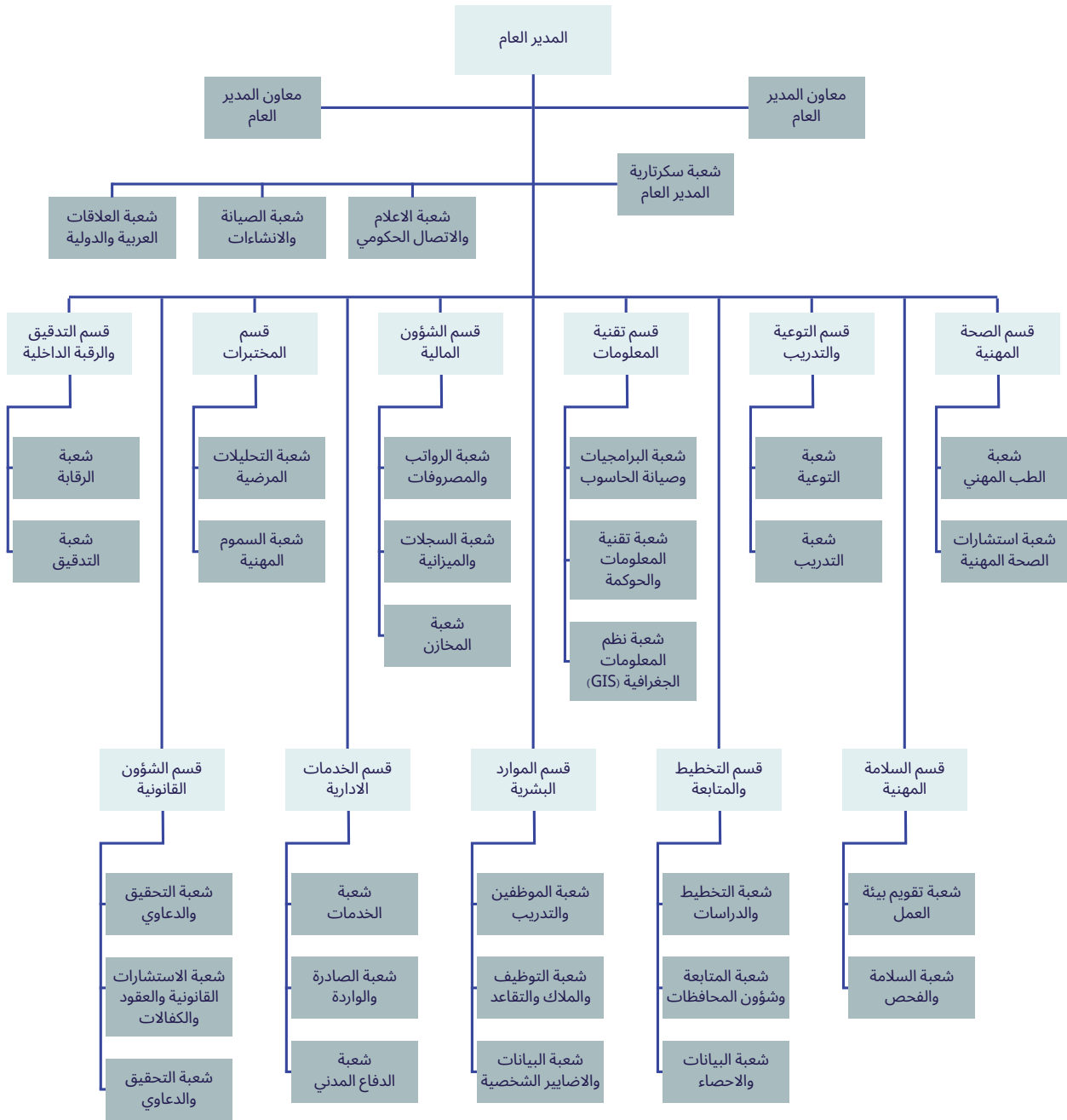
يضم المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية العديد من الاقسام الفنية الهامة المعنية بامور السلامة والصحة المهنية ومن اهم الاقسام الفنية ما يلي :

- قسم الصحة المهنية
- قسم السلامة المهنية
- قسم المختبرات
- قسم التوعية والتدريب
- كما يضم بعض الاقسام الادارية الداعمة مثل :
- قسم الموارد البشرية
- وقسم الشؤون القانونية

ويبين الشكل رقم (١٦-٥) الهيكل التنظيمي المعتمد للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية



رسم توضيحي رقم ١٦-٥ يبين الهيكل التنظيمي للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتشكيلاته



١.٩.٥ المهام الرئيسية ومهام الاقسام في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية

يمكن حصر اهم المهام الملقة على عاتق المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية كما يلي^{٥٨}:

١. يتولى المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية ادارة وتخطيط وضمان تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية على المستوى الوطني، وبما يضمن توفير بيئة عمل آمنة، ونشر ثقافة السلامة وحماية العاملين من حوادث واصابات العمل والامراض المهنية، من خلال توفير اشتراطات السلامة المهنية في مواقع العمل، وتحقيق تعاون اقليمي ودولي في هذا المجال .
٢. اعداد سياسة وطنية وتطويرها ومراجعتها بمدد منتظمة، بالتشاور مع اصحاب العمل والعمال او منظماتهم الاكثر تمثيلا.

٣. تحديد وتقويم المخاطر المهنية الناشئة في مكان العمل، فيما يخص الصحة و السلامة المهنية، مع اجراء قياسات ملوثات بيئة العمل، واخذ نماذج من موقع العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنيين .
٤. مراقبة العوامل التي تؤثر على صحة وسلامة العمال في بيئة العمل وممارساته، بما في ذلك المرافق الصحية والاشكاك واماكن المبيت التي يوفرها صاحب العمل .
٥. تقديم النصح حول تخطيط و تنظيم العمل، بما في ذلك تصميم مكان العمل واختيار الاليات والمعدات الاخرى، والمواد المستعملة وصيانتها في العمل .
٦. المشاركة في تطوير برامج تحسين ممارسات العمل، وفحص وتقويم النواحي الصحية للمعدات الجديدة.
٧. تقديم النصح حول الصحة والسلامة المهنية، وبيئة العمل ومعدات الوقاية الشخصية .
٨. مراقبة صحة العمال واصابات العمل، والامراض المهنية .
٩. تكييف العامل مع العمل .
١٠. الاسهام في اجراءات التاهيل المهني .
١١. التعاون مع الجهات ذات العلاقة في توفير المعلومات والتعليم والتدريب، في مجالات الصحة والسلامة المهنية ودراسة علاقة العمال بالبيئة .
١٢. تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ والاسعاف الاولية .
١٣. المشاركة في تحليل حوادث واصابات العمل والامراض المهنية ومعرفة اسبابها .
١٤. البت في طلبات تغيير العمل .
١٥. التنسيب بمنح مخصصات الخطورة المهنية للعاملين في القطاع العام.

مهام الاقسام الرئيسية^{٥٩}

١-قسم الصحة المهنية

- ويضم شعبتين هما شعبة الطب المهني، وشعبة الفلسجة والاستشارات، ويتولى المهام التالية :
- أ- تشخيص الامراض المهنية ودراسة طبيعة انتشارها جغرافيا ومهنيا .
 - ب- تحديد طبيعة الخطورة والعدوى لكل مهنة من المهن .
 - ج- تحديد مواصفات الفحوصات الابتدائية والدورية للعاملين المعرضين لمخاطر المهنة .
 - د- تحديد لياقة العاملين للعمل المناط بهم، والتوصية بتغيير طبيعة عملهم حسب الحالة الصحية لهم .
 - هـ- اعداد قاعدة بيانات عن خدمات الصحة المهنية في مواقع العمل .
 - و- مراجعة وتحديث القائمة الوطنية للامراض المهنية، وتطوير برنامج تسجيل تلك الامراض وتصنيفها والاخبار عنها.
 - ز- اعداد تقرير سنوي عن خدمات الصحة المهنية.
 - ح- اجراء الفحوصات الفلسجية لوظائف اجهزة الجسم.

٢-قسم السلامة المهنية

- ويضم شعبتين هما شعبة تقويم بيئة العمل، وشعبة السلامة والفحص الهندسي، ويتولى القسم تنفيذ المهام التالية:

- أ. وضع ضوابط وشروط السلامة المهنية لقطاعات العمل كافة .
- ب. ابداء المشورة الفنية في جوانب السلامة المهنية، في تحديد مستويات الملوثات في بيئة

العمل للأنشطة كافة، باستخدام الأجهزة الفنية .

ج. منح الموافقات اللازمة للأنشطة الاقتصادية ذات العلاقة بالسلامة المهنية .

د. توفير فحوصات دورية للمراحل البخارية واوعية الضغط، والمصاعد والرافعات بأنواعها .

هـ. اعتماد آلية وطنية لتحويل المهندسين الراغبين بإجراء الفحوصات الهندسية للمراحل واوعية الضغط والمصاعد والرافعات، واعطاء شهادة سلامة معتمدة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

و. اجراء الزيارات التنسيقية لاجزاء الارتباط في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة .

ز. تبليغ توجيهات المركز المتعلقة بمتطلبات العمل والسلامة المهنية الى الجهات المعنية .

ح. تحديد معايير ومؤشرات التعرض المهني لمخاطر بيئة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية .

٣-قسم التوعية والتدريب

ويضم شعبة التوعية، وشعبة التدريب، ويتولى تنفيذ المهام التالية :

أ. ادارة وتنظيم عملية الترويج لثقافة السلامة المهنية، ونشر مفاهيمها .

ب. اصدار المنشورات والملصقات والاشراف على الاصدارات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية .

ج. ادارة وتنظيم عملية التدريب، ووضع اسس وخطط لضمان نشر مفاهيم الصحة والسلامة المهنية .

د. اعداد مدربين في مجال الصحة والسلامة المهنية .

هـ. المساهمة في تدريب طلبة المعاهد والجامعات والدراسات العليا على الجوانب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، وتدريب اقسام المحافظات بما يؤهلهم للقيام بنشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وتمكينهم من تنفيذ الندوات والدورات في مواقع العمل .

٤-قسم المختبرات

ويضم شعبتين هما شعبة التحليلات المرضية، وشعبة السموم والملوثات، وتعهد اليه المهام التالية :

أ. جراء الفحوصات الخاصة بالتحليلات المرضية للعاملين المعرضين للمخاطر المهنية .

ب. قياس تراكيز السموم المهنية في السوائل والأنسجة البايولوجية للعاملين، الناتجة من تعرض العامل للملوثات وحسب الاستشارة المقدمة من قسم الصحة المهنية .

٥-قسم التخطيط والمتابعة

ويتولى تنفيذ المهام التالية :

أ. رسم السياسات واعداد الخطط بما يضمن اهداف عمل المركز، ونشر ثقافة السلامة، وتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية لضمان سلامة العاملين من الاصابات والامراض المهنية

ب. نشر وتشجيع الدراسات والبحوث بالتنسيق مع اقسام المركز والمحافظات ومؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والوزارات الاخرى ذات العلاقة بعمل الصحة والسلامة المهنية .

ج. تحديد الحاجة الى الفرص التدريبية والدراسات العليا ومتابعة تدريب الملاكات في مجال الصحة والسلامة المهنية.

د. اتخاذ الاجراءات التنظيمية لعقد مؤتمرات وورش عمل ذات صلة بعمل المركز .

هـ. متابعة تنفيذ سياسات وخطط المركز، وتقويم اداء الاقسام وتشخيص المعوقات والانحرافات .

و. جمع وتبويب وتحليل البيانات الاحصائية الخاصة بنشاطات الصحة والسلامة المهنية .

- ز. اعداد التقارير الاحصائية عن المنجزات الشهرية والفصلية والسنوية .
- ح. متابعة نشاطات الصحة والسلامة المهنية، مع المحافظات وبالتنسيق مع اقسام المركز .

٦-قسم الموارد البشرية

ويتولى قسم الموارد البشرية المهام الآتية:

- أ. تنفيذ وتطبيق قوانين الخدمة والملاك والتقاعد والانضباط والقرارات والأنظمة .
- ب.تنظيم الملفات الشخصية لمنتسبي المركز وتشكيلاته، ومتابعة إصدار القرارات والأوامر الإدارية المتعلقة في شؤون الموظفين .
- ج. بناء قدرات الموظفين لتطويرها في مجال العمل .

٧-شعبة العلاقات العربية والدولية

تتولى الشعبة ما يلي

- أ. اتخاذ الإجراءات الخاصة بإعداد برامج التعاون الفني مع المنظمات العربية والدولية والإجابة على الاستفسارات الواردة منها وكل ماله صلة باختصاص عمل المركز .
- ب.دراسة الوثائق والاتفاقيات وتقديم التوصيات في شأنها .
- ج. الإعداد للمشاركة في المؤتمرات العربية والدولية

الخدمات التي يقدمها المركز الوطني

يقوم المركز الوطني بتقديم الخدمات الطبية المهنية والفحوصات المخبرية، داخل المركز وفي اماكن العمل، برسوم رمزية ومن اهم الخدمات التي يقدمها ما يلي :

الخدمات الطبية المهنية

- أ. فحص سريري.
- ب.فحص كفاءة الرئة.
- ج. فحص كفاءة السمع .
- د. فحص البصر.
- هـ. تخطيط قلب.
- و. فحص تقييم نفسي.
- ز. فحص اللياقة البدنية.
- ح. فحص السونار.
- ط. فحص شعاعي.

الفحوصات المخبرية

- أ. فحص الهيموجلوبين.
- ب.فحص الدم (كيمياء - حيائية).
- ج. فحص الادرار العام.
- د. فحص R.S.E بالدم .
- هـ. فحص كريات الدم البيضاء .



و. فحص السموم الصناعية .

بالاضافة الى منح البطاقة الصحية للعاملين، واجازة الصحة والسلامة المهنية (اجازة استمرار العمل)

ويتقاطع تنفيذ المهام والواجبات الموكلة للمركز الوطني مع دوائر وجهات حكومية اخرى مثل وزارة الصحة والبيئة، ووزارة الداخلية / مديرية الدفاع المدني. علما بان لجان التفتيش تشكل برئاسة موظف من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بعنوان مفتش عمل، وممثل عن كل من اصحاب العمل، والعمال، ويرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني في المشاريع التي تتطلب ذلك، الا انه منذ الحاق أقسام المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المحافظات الى ادارة المحافظات لا يلتحق مفتشي الصحة والسلامة المهنية بلجان التفتيش في المحافظات باستثناء بغداد.

يتم تعيين المفتشين بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بنفس شروط تعيين المفتشين بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية (شرط الحصول على شهادة جامعية اولية وناجحا بدورة تدريبية في قانون العمل، ويقوم المركز ايضا باشتراك ممثليه في لجان التفتيش بدورة تدريبية في مجال تفتيش الصحة والسلامة المهنية مدتها (٣) ايام تتناول مواضيع قانون العمل ودورة مفتش السلامة في مواقع العمل، الامراض المهنية والفحوصات الطبية، وتحديد المخاطر وتقييمها في بيئة العمل واستخدام الاجهزة..

انواع الزيارات التفتيشية

تكون الزيارات التفتيشية التي ينفذها المركز، احد الانواع التالية ٦٠ :

١. زيارات شاملة او عامة

وهي الزيارة الاعتيادية التي يكون التفتيش فيها على المشروع شاملا وعاما العمل واشراطاته، ويتم ذلك من خلال الية التفتيش الموجه لفحص بيئة العمل من جميع النواحي.

٢. زيارات تتبعية

وهي الزيارة التي تتبع الزيارة السابقة (الشاملة) للتأكد من ازالة المخالفات التي تم تثبيتها سابقاً.

١. خاصة

هي الزيارة التي تتم لأغراض خاصة مثل التحقيق في شكاوى محددة، مثل قضايا التحقيق في خدمة العامل (طلب مكافئة نهاية الخدمة، تسجيل وتثبيت الخدمة، سحب مبلغ الخدمة، وإحالة للتقاعد)، والحوادث واصابات العمل وغير ذلك، وتوجد استمارة خاصة لأغراض التحقيق بإصابات العمل.

وللجان التفتيش نفس الصلاحيات التي تم النص عليها سابقا من الدخول بحرية لاماكن العمل، والتفتيش والتحقيق واستجواب الاشخاص، والحصول على المستندات او الوثائق، واخذ العينات، كما يمكنهم توجيه الانذارات او التحويل للمحكمة بعد موافقة الوزير، علما بان اعاقه عمل اللجنة او منعها من الدخول يترتب عليه عقوبة هي غرامة مالية قدرها (١٠٠-٥٠٠ الف دينار) او بالحبس لمدة لا تقل عن شهر.

الكادر الفني

لم يزودنا المركز بالكوادر الفنية العاملة بالمركز، واكتفى بتزويدنا بجدول يبين تخصصات ممثلي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في لجان التفتيش وكما هي واردة بالجدول رقم (٢٣-٥)

جدول رقم ٢٣.٥ يبين تخصصات ممثلي المركز الوطني للصحة والسلامة المهني في لجان تفتيش العمل

التسلسل	التخصص	العدد
١	تحليلات مرضية	١
٢	معاون طبي	٢
٣	مهندس	٤
٤	فيزيائي	٣
٥	كيميائي	٥
٦	بيولوجي	٦
٧	اداري	٢
٨	فني	١
المجموع		٢٤

خطة العمل السنوية

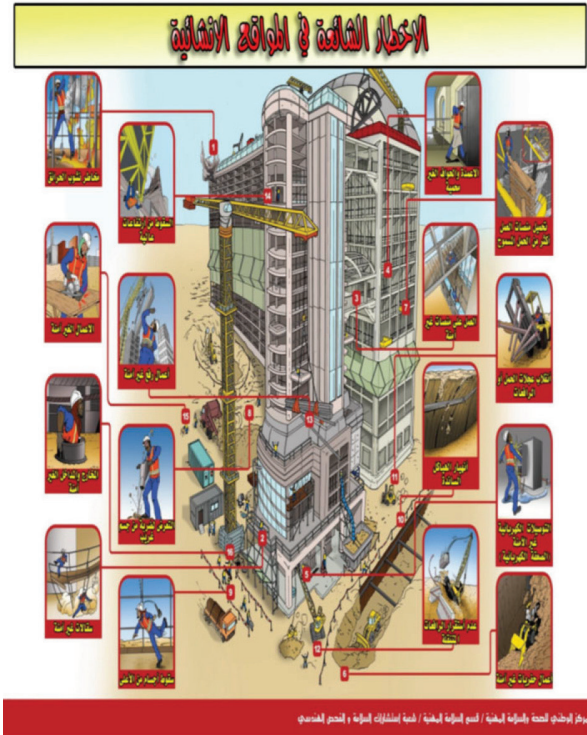
بالنسبة للخطة السنوية تعد دائرة العمل والتدريب المهني الخطة السنوية لتفتيش العمل من خلال قسم تفتيش العمل وشعب تفتيش العمل في بغداد والمحافظات وفق نوع وحجم الأنشطة الاقتصادية، وعدد العمال في كل محافظة، ويتم تحديد أولوية اخضاع تلك المواقع لتفتيش العمل وفق المؤشرات انفة الذكر، حيث يتم وضع الخطة على أساس جغرافي، ومن ثم ترسل مع خطة الدائرة عن طريق قسم التخطيط والمتابعة في دائرة العمل والتدريب المهني الى دائرة التخطيط والدراسات في مقر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لغرض المصادقة عليها، وبعد المصادقة ترسل الى شعب تفتيش العمل في المحافظات، حيث يتولى القسم متابعة تنفيذ خطة العمل.

اصدارات المركز

اصدر المركز نشرة دورية للصحة المهنية تحتوي على العديد من المواضيع التوعوية والتخصصية في مجال الصحة والسلامة المهنية، حيث اصدر ثلاث أعداد من هذه النشرة كان اخرها في العام ٢٠٠٨، كما اصدر مجموعة من البوسترات التوعوية في مواضيع متنوعة مثل العمل بامان في الاماكن المرتفعة، الغاز القاتل كبريتيد الهيدروجين، وفيما يلي بعضا منها:



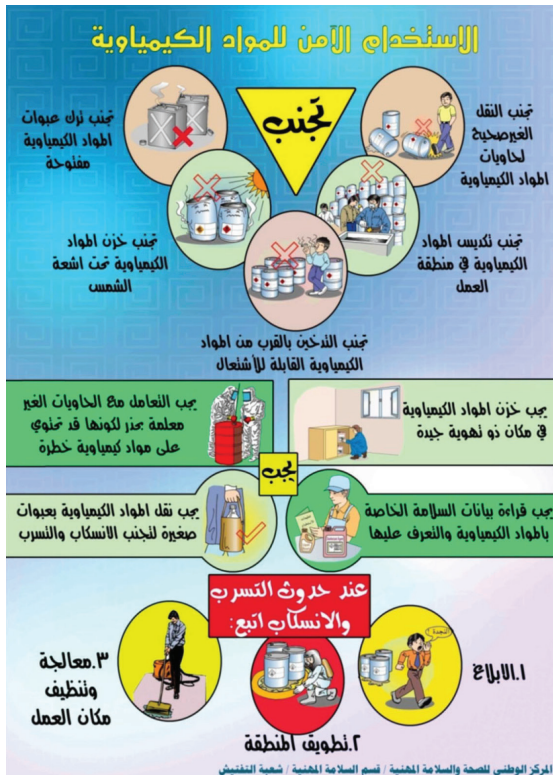
شكل توضيحي ١٧.٥ يبين بعض البوسترات التي انتجها المركز الوطني وعناوينها



الاحترار الشائعة في المواقع الانشائية



٨ خطوات للعمل بأمان بالأماكن المرتفعة



الاستخدام الآمن للمواد الكيميائية



تدابير السلامة من المخاطر الكهربائية



الملوثات البيئية



اجراءات السلامة في المختبرات الكيميائية

ايضا قام المركز باصدار مجموعة قيمة من الكراسات والكتيبات التوعوية والمتخصصة في مجالات متعددة من مجالات الصحة والسلامة المهنية على الرغم من ان معظم هذه الاصدارات قديمة ويعود للعقد السابق، فيما يلي مجموعة من هذه الاصدارات مضمنة بالجدول رقم (٢١-٥)، والتي يمكن الوصول اليها من خلال الرابط التالي <http://ptth.vog.aslom/qi.xedni/php.eman?segaP=po&egap=dip&312>

جدول رقم ٢٤.٥ يبين بعض اصدارات المركز الوطني^{١١}

الرقم	عنوان الكتيب او الكراسة
١	اشتراطات الصحة والسلامة المهنية لمهن مختاره (٥٨ مهنة مختلفة)
٢	دليل الفحوصات الطبية المهنية الواجب اجراؤها حسب طبيعة المخاطر المهنية (الجزء الاول)
٣	المرشد في السلامة والصحة المنزلية
٤	السلامة في تداول الكازولين
٥	المخاطر الصحية المهنية في القطاع الزراعي
٦	الجمرة الخبيثة
٧	تدابير السلامة المهنية في العمل المكتبي
٨	كيف تحمي نفسك من إنفلونزا الطيور
٩	الدليل الاسترشادي للتخفيف من الآثار السلبية للإيدز على مكان العمل والعاملين
١٠	ارشادات الصحة والسلامة المهنية للعاملين في دور المسنين

١١	الحد من مخاطر السقوط والانزلاق
١٢	المخاطر الصحية المهنية الناجمة عن العمل على اجهزة الحاسوب وكيفية الوقاية منها
١٣	سلسلة المخاطر الصحية المهنية واشتراطات السلامة في قطاع اعمال البناء والانشاءات
١٤	حمى المالطا
١٥	انفلونزا الخنازير
١٦	دليل استرشادي في الانفلونزا / انفلونزا الطيور
١٧	كراس الانفلونزا البائية
١٨	المواد الكيميائية وتأثيرها على الصحة
١٩	الجدول الاول لتصنيف المواد المسرطنة
٢٠	الجدول الثاني لتصنيف المواد المسرطنة
٢١	الجدول الثالث لتصنيف المواد المسرطنة
٢٢	الجدول الرابع لتصنيف المواد المسرطنة
٢٣	امن المعلومات
٢٤	القائمة الدولية للأمراض المهنية الصادرة بموجب توصية ١٩٤ عن ILO لسنة ٢٠٠٢
٢٥	القائمة الدولية للأمراض المهنية المحدثة لعام ٢٠١٠ والصادرة عن ILO
٢٦	دليل المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية لعام ٢٠١٨
٢٧	أرتفاع ضغط الدم بين الموظفين في بعض الوزارات في بغداد
٢٨	متطلبات السلامة المهنية في المواقع الانشائية
٢٩	ارتفاع ضغط الدم
٣٠	كراس نشاطات التوعية والتدريب
٣١	مراقبة الضوضاء السيطرة والوقاية

ويعقد المركز العديد من النشاطات التوعوية والتدريبية وفي هذا المجال تم في العام ٢٠١٨ فقد تم عقد (١١) دورة تدريبية و(٨) ندوات توعوية في مجال الصحة والسلامة المهنية استفاد منهما (٤١٣) مشاركا كما هو مبين بالجدول رقم (٢٢-٥).

اما في العام ٢٠١٩ فقد عقد (١١) دورة تدريبية و(٤) دورات توعوية، استفاد منها (٢٢٢) و (١٣٩) مشاركا على الترتيب، كما تم تنظيم تنظيم عدد من المحاضرات وورش العمل كان مجموع المستفيدين من كل هذه النشاطات حوالي (٣٦٨) مشاركا من الذكور والاناث كما هو واضح في الجدول رقم (٢٣-٥) ومن اهم مواضيع التدريبية ما يلي :

- خزن وتداول ونقل المواد الكيميائية والبايولوجية.
- المخاطر المهنية في بيئة العمل.
- الصحة والسلامة المهنية للقطاع النفطي.
- الحوادث والاصابات في مواقع العمل.
- ومن اهم مواضيع الندوات التوعوية :
- ضغوطات العمل
- تحليل وتقييم المخاطر وتأثيرها المباشر على صحة العاملين

- الامان الحيوي وتأثيره المباشر على صحة العاملين
- الامن الكيميائي وتأثيره على صحة العاملين

كما قام المركز وفي نفس العام بتدريب العديد من الاطباء، وطلبة الدراسات العليا، وطلبة الكليات والمعاهد، حيث استفاد من هذه التدريبات حوالي (٣١٠) طالب وطالبة وكما هو مبين بالجدول رقم (٢٤-٥)

جدول رقم ٢٥.٥ يبين بعض النشاطات التدريبية والتوعوية التي عقدها المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في العام ٢٠١٨

النشاط	العدد	عدد المشاركين
الدورات التدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية	١١	٢٩٠
الندوات التوعوية في الصحة والسلامة المهنية	٨	١٢٣
المجموع	١٩	٤١٣

جدول رقم ٢٦.٥ يبين بعض النشاطات التدريبية والتوعوية التي عقدها المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في العام ٢٠١٩

النشاط	العدد	عدد المشاركين		
		ذكور	اناث	المجموع
الدورات التدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية	١١	١٦٢	٦٠	٢٢٢
الندوات التوعوية في الصحة والسلامة المهنية	٤	١٠٢	٣٧	١٣٩
ورش العمل	١	٨	٤	١٢
تنظيم المحاضرات	١٢	٩٦	١٤٧	٢٤٣
كراس	١			
المجموع		٣٦٨	٢٤٨	٦١٦

جدول رقم ٢٧.٥ يبين اعداد المتدربين حسب الجهات المستفيدة لعام ٢٠١٩

الجهة المستفيدة من التدريب	العدد (ذكور واناث)
أطباء البورد /المجلس العراقي للاختصاصات الطبية	٨ أطباء وطبيبات
أطباء البورد /المجلس العربي للاختصاصات الصحية	٦ أطباء وطبيبات
طلبة الدراسات العليا	١ طالبة
طلبة كلية التقنيات الصحية والطبية	٢٤ طالب وطالبة
طلبة المعهد الطبي التقني / الدراسات الصباحية	١٠٩ طالب وطالبة
طلبة المعهد الطبي التقني / الدراسات المسائية	١٣٣ طالب وطالبة
طلبة الكليات والمعاهد / التدريب الصيفي	٩ طالب وطالبة
زيارة علمية لاجراض التدريب لطلبة معهد التدريب النفطي	٢٠ طالب وطالبة
المجموع	٣١٠

وقد بدأ قسم المعلومات في المركز الوطني اعداد نهجا جديدا لتسجيل الحوادث المهنية من خلال شعب الطوارئ في المستشفيات منذ العام ٢٠١٢، وقد زدنا المركز بعدد من الجداول الاحصائية منها ماييلي :

اعداد الاصابات المهنية المسجلة في شعب طوارئ المستشفيات الحكومية في المحافظات عدا اقليم كردستان خلال العام ٢٠١٨ (٢٩٣٩) اصابة ، والعام ٢٠١٩ (٣٠٢٠) اصابة وفي العام ٢٠٢٠ (٤٢٤) اصابة كم هو مبين بالجدول رقم (٢٨-٥) ، ان انخفاض او محدودية عدد الاصابات المسجلة عموماً، او في السنة الاخيرة يحتاج الى تفسير من قبل المركز ، في حين ان التفسير الذي يتبادر للذهن هو عدم الشمولية او الدقة او الموثوقية في تسجيل الاصابات.

جدول رقم ٢٨.٥ يبين اعداد الاصابات المهنية المسجلة في العراق باستثناء اقليم كردستان للاعوام ٢٠٢٠-٢٠١٤

السنة	العدد
٢٠١٤	٧١٤٧
٢٠١٥	٦٣٥٨
٢٠١٦	٤٩٦٦
٢٠١٧	٣٠٩٨
٢٠١٨	٢٩٣٩
٢٠١٩	٣٠٢٠
٢٠٢٠	٤٢٤

وبالنسبة للاصابات المهنية في العام ٢٠٢٠ فقد شمل التقرير بعض التصنيفات مثل عدد الاصابات حسب المحافظة، فقد بينت ان اعداد الاصابات المسجلة في محافظة بغداد بلغت (٢٢٨) اصابة وكانت اعلى المحافظات ، تلاها محافظة ديالى وسجلت (٨٥) اصابة ، وكان مجموع عدد الاصابات الكلي في العراق قد بلغ (٤٢٤) اصابة ولم تسجل اية وفيات، والجدول رقم (٣٠-٢٥) يبين هذه التفاصيل.

جدول رقم ٢٩.٥ اعداد اصابات العمل المصنفة حسب نتيجة الاصابة لعام ٢٠٢٠ والمبلغ عنها من قبل اصحاب العمل بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١^{٦٢}

المحافظة / نوع الاصابة	المجموع	
	اصابة	وفاة
نينوى	٠	
كركوك	٨١	
ديالى	٨٥	
الانبار	٢٦	
بغداد	٢٢٨	
بابل	٠	
كربلاء	٢	
واسط	٠	
صلاح الدين	٠	
النجف	٠	
الديوانية	٢	

المثنى	٠	
ذي قار	٠	
ميسان	٠	
البصرة	٠	
دهوك		
اربيل		
سليمانية		
حلبجا		
المجموع	٤٢٤	٠

ما عدا اقليم كردستان

وبمقارنة عدد الاصابات المسجلة للاناث مقابل الذكور في العام ٢٠٢٠ نجد ان (١٧) اصابة حدثت للاناث العاملات مقابل (٤٠٧) اصابة حدثت للذكر اي بما نسبته ٤٪ للاناث من مجموع الاصابات وكما هو مبين بالجدول التالي.

جدول رقم ٣٠.٥ يبين اعداد الاصابات المهنية المسجلة في العراق باستثناء اقليم للاناث مقابل الذكور كردستان في العام ٢٠٢٠

البند	الاناث	الذكور	المجموع
عدد الاصابات	١٧	٤٠٧	٤٢٤
النسبة المئوية ٪	٤	٩٦	١٠٠

وحسب بيانات المركز فقد حدثت (٧٨٪) من الاصابات بالفترة الصباحية للعمل، و(٢٠٪) بالفترة المسائية من العمل، و(٢٪) بالفترة الليلية، وبالنظر لاسباب الاصابات المهنية نجد ان (٢٢٪) منها حدثت بسبب سقوط وانزلاق الاشخاص ، وان (١١٪) منها حدثت بسبب ادوات العمل اليدوي، وقد بلغت اعلى اجزاء من الجسم التي تعرضت للاصابة الاطراف العلوية بما نسبته (٤٢٪) واصابات الراس (١٨٪) واصابات الاطراف السفلية (٢٤٪) و(٦٪) اصابات الصدر والظهر ، و(٢٪) لاصابات البطن والرقبة. وقد توزعت الاصابات حسب نوع الاصابة لاصابات الجروح بما نسبته (٥٠٪)، والرضوض والخدوش بما نسبته (١٦٪) وكذلك الكسور، اما اصابات الحروق فبلغت (٦٪)، والشلل بما نسبته (٢٪).

خطة عمل المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية للعام ٢٠٢١

تتضمن خطة عمل المركز للعام ٢٠٢١ العمل عدة محاور هي محور الصحة المهنية، والفحص المختبري، محور السلامة المهنية، محور التخطيط والمتابعة، محور تقنية المعلومات، محور العلاقات العربية والدولية، محور التوعية والتدريب، ومحور الانشطة التطوعية، واللافت للانتباه ان الخطة لا تحتوي على نشاطات خاصة بالزيارات التفتيشية المتعلقة بالسلامة او الصحة المهنية، كما انها تحتوي على بند اعداد سياسة عامة للصحة والسلامة المهنية والتي تضمنها القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ ، مما يوحي بعدم وجود سياسة حتى الان، والجدول التالي يبين تفاصيل هذه المحاور ومؤشرات الاداء والقيمة المستهدفة وتفاصيل اخرى.



جدول رقم ٣١.٥ يبين خطة المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ومحاو عملها للعام ٢٠٢١

المحور	الاهداف	النشاطات	مؤشرات الاداء	القيمة الاولى	القيمة المستهدفة	وسائل التحقق	التوقيت الزمني ف ف ف ف ١ ١ ١ ١	الجهة المنفذة	الشركاء
محور الصحة المهنية والمختبري	توفير بيئة عمل صديقة وامنة وصحية للعاملين	تحديد لياقة العاملين للعمل المناطق بهم والتوصية بتغيير طبيعة عملهم حسب حالتهم الصحية ومخاطر بيئة العمل	نسبة انجاز الطلبات المقدمة لتغيير طبيعة العمل	%١٠٠	%١٠٠	انجاز تقرير مفصل	على مدار السنة	قسم الصحة المهنية - شعبة الطب المهني	قسم المختبرات
		الرصد الطبي لخدمات الصحة المهنية في مواقع العمل	زيارات إلى مواقع العمل لرصد الخدمات الصحية المقدمة للعاملين	%١٠٠	%١٠٠	انجاز تقرير مفصل	على مدار السنة	قسم الصحة المهنية- شعبة الفلسفة والاستشارات	قسم الموارد والخدمات
		تحديد الانحرافات الصحية المهنية المستنبطة من اجراء الفحوصات الطبية المهنية للعاملين والفحوصات المخبرية وتحليل السموم المهنية للعاملين	نسبة العاملين المفحوصين في من الطلبات المقدمة من الجهات المستفيدة	%١٠٠	%١٠٠	انجاز تقرير مفصل	على مدار السنة	قسم الصحة المهنية/شعبة الطب المهني/شعبة الفلسفة والاستشارات	قسم المختبرات
		تحليل نماذج الهواء التي يتم سحبها من مواقع العمل	النماذج التي يتم تحليلها	%٠	%١٠٠	تقرير يتضمن بيانات احصائية	على مدار السنة	قسم المختبرات	قسم الموارد والخدمات
محور السلامة المهنية	توفير بيئة عمل صديقة وامنة وصحية للعاملين	١-زيارات تنسيقية بالتعاون مع اعضاء الارتباط ٢-استمرار التنسيق مع الوزارات لتزويدهم بالخبرات المتعلقة بشؤون الصحة والسلامة المهنية.	زيارات ميدانية واجتماع	٢	٢	تقرير بالمنجزات المتحققة	١	قسم السلامة المهنية	الوزارات كافة
		تنفيذ الزيارات الاستشارية والميدانية	زيارات ميدانية	%١٠٠	%١٠٠	تقرير نصف سنوي	١	قسم السلامة المهنية	الوزارات كافة



شعبة المعلومات اقسام المحافظات الوزارات كافة	قسم السلامة المهنية	تقرير سنوي				اعداد تقرير بالمنجز	٤ تقرير شامل	٤ تقرير شامل		تبويب احصائي ١-حوادث واصابات العمل لتحديد الاسباب وتلافي تكرارها ٢-شهادات الفحص الهندسي الدورية للمعدات الخطرة (المراجل البخارية، أوعية الضغط، المصاعد الكهربائية، والرافعات بكافة انواعها) بموجب تقارير الفحص الواردة من جميع الأنشطة الاقتصادية	
		١									
	قسم السلامة المهنية	١				تقرير بالتقدم المنجز	١	٣٧ منجزة	نسبة انجاز المواصفة	استمرار التنسيق مع الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية لعقد الاجتماعات والاشتراك مع اللجان المشتركة لانجاز المواصفة	
قسم السياسات العامة في الوزارة	قسم التخطيط	١				تقرير سنوي	٨٥٪	٧٥٪	نسبة انجاز السياسة	اعداد سياسة عامة للصحة والسلامة المهنية وفق المهام التي تضمنها قانون (٢١) لسنة ٢٠٠٨	محور التخطيط والمتابعة توفير بيئة عمل صديقة وأمنة وصحية للعاملين
اقسام الصحة والسلامة المهنية في المحافظات	قسم التخطيط	١				تقرير سنوي	١٠٠٪	٠٪	نسبة انجاز التبويب والتحليل للبيانات الإحصائية	جمع وتبويب البيانات الإحصائية الوطنية في مجال الصحة والسلامة المهنية الواردة من المحافظات وتحليله	



محور تقنية المعلومات	توفير بيئة عمل صديقة وأمنة وصحية للعاملين	استحداث أنظمة الكترونية	نظام (١) مستحدث	٢	٣	تقرير عن النظام المستحدث	١	شعبة تقنية المعلومات	اقسام المركز
		رصد وتسجيل إصابات العمل الواردة من المؤسسات الصحية	نسبة إدخال استثمارات حوادث وإصابات العمل الواردة من وزارة الصحة	%١٠٠	ادخال الاستثمارات الواردة %١٠٠	تقرير بالاعداد المدخلة	%١٠٠	شعبة تقنية المعلومات	وزارة الصحة
محور العلاقات العربية والدولية	توفير بيئة عمل صديقة وأمنة وصحية للعاملين	بناء قدرات للعاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية من خلال استكمال دورات تدريبية تقيمها الوكالة اليابانية للتعاون الدولي Jica	عدد المتدربين	١٠٢	٩	تقرير سنوي يتضمن أعداد المتدربين	١	شعبة العلاقات العربية والدولية	أقسام المركز أقسام الصحة والسلامة المهنية المحافظات
		تدريب ممثلي الصحة والسلامة المهنية في الوزارات المختلفة والهيئات غير المرتبطة بوزارة	نسبة النجاح للمتدربين المشاركين	%٧٥	%٧٥	تقرير عن نسبة النجاح	%٧٥	قسم التوعية والتدريب	الأقسام الفنية في المركز
محور التوعية والتدريب	توفير بيئة عمل صديقة وأمنة وصحية للعاملين	١ - تدريب أطباء لبورد العربي والعراقي ٢ - تدريب طلبة الدراسات العليا وطلبة الكليات والمعاهد	نسبة المتدربين المشاركين في الدورة التدريبية	%١٠٠	%١٠٠	تقرير يتضمن اعداد المتدربين المشاركين	%١٠٠	قسم التوعية والتدريب	الأقسام الفنية في المركز
		أعداد وتصميم بوسترات	عدد البوسترات المصممة	صفر	٢	تقرير نصف سنوي	١	قسم التوعية والتدريب	
		إقامة الاحتفالية باليوم العالمي واسبوع الصحة والسلامة	تنفيذ الاحتفالية والقاء محاضرات	١	١	تقرير يتضمن فعاليات الاحتفالية	١	قسم التوعية والتدريب	الادارة العامة والاقسام ذات العلاقة



الادارة العامة والاقسام ذات العلاقة	قسم التوعية والتدريب					تقرير نصف سنوي	%٧٥	%٧٥	اختبار تقييم المعلومات	عقد ندوات تثقيفية لنشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية		
منظمات المجتمع المدني	قسم المختبرات	%١٠				تقرير يتضمن تفاصيل النشاط	%١٠٠	صفر	عدد المتبرعين	اقامة حملات التبرع بالدم لمنتسبي دوائر الوزارة كافة	اشاعة ثقافة العمل التطوعي وادارته وتنظيمه	محور الأنشطة التطوعية
قسم المختبرات	قسم الصحة المهنية	%١٠				تقرير يتضمن تفاصيل النشاط	%١٠٠	صفر	عدد المسنين المفحوصين	التنسيق مع دائرة الاحتياجات الخاصة بعد استحصال الموافقات اللازمة للقيام بالفحص الطبي والتحليل المختبرية للمسنين		
	قسم السلامة المهنية	١	١	١	١	تقرير فصلي	٤	صفر	عدد الزيارات	التنسيق مع دائرة الاحتياجات الخاصة للوقوف على توفر الاشتراطات اللازمة للسلامة في دور المسنين		

١٠.٥ دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال

وهي إحدى دوائر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وهي من الدوائر الممولة ذاتياً، وتعمل على تجسيد القيمة الانسانية للعمل باعتباره ركناً أساسياً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، واعتباره حقاً وواجباً وطنياً، وكذلك تأمين الضمان الاجتماعي لجميع العمال المشمولين لرفع المستوى المعاشي للطبقة العاملة، بما يضمن لهم العيش الرغيد والحياة الكريمة وذلك عن طريق فروع الضمان المتمثلة بـ (الضمان الصحي، ضمان اصابات العمل، ضمان التقاعد، ضمان الخدمات) وتحقق اهداف الدائرة عن طريق التنسيق والتعاون بين هذه الدائرة وشركائها الاجتماعيين واصحاب المصالح .

الرؤية :

بناء ضمان اجتماعي شامل ومستدام لجميع العاملين في القطاع (المنظم وغير المنظم).

الرسالة :

ان الدائرة تقوم بتطبيق نظام تكاملي قائم على الشراكة مع الجهات ذات العلاقة وينسجم مع احتياجات المؤمن عليهم ويسهم في تحقيق الامن الاجتماعي والتنمية الاقتصادية.

الاهداف :

١. استدامة أموال الضمان الاجتماعي.
٢. تسخير الامكانيات والموارد البشرية والمالية لشمول فئات عمالية جديدة تأميناً لحمايتهم حاضراً أو مستقبلاً بأستخدام تقنيات حديثة، ونظم شبكية فاعلة، وتوائم مع التجارب الوطنية والدولية الرائدة في مجال الحماية الاجتماعية .

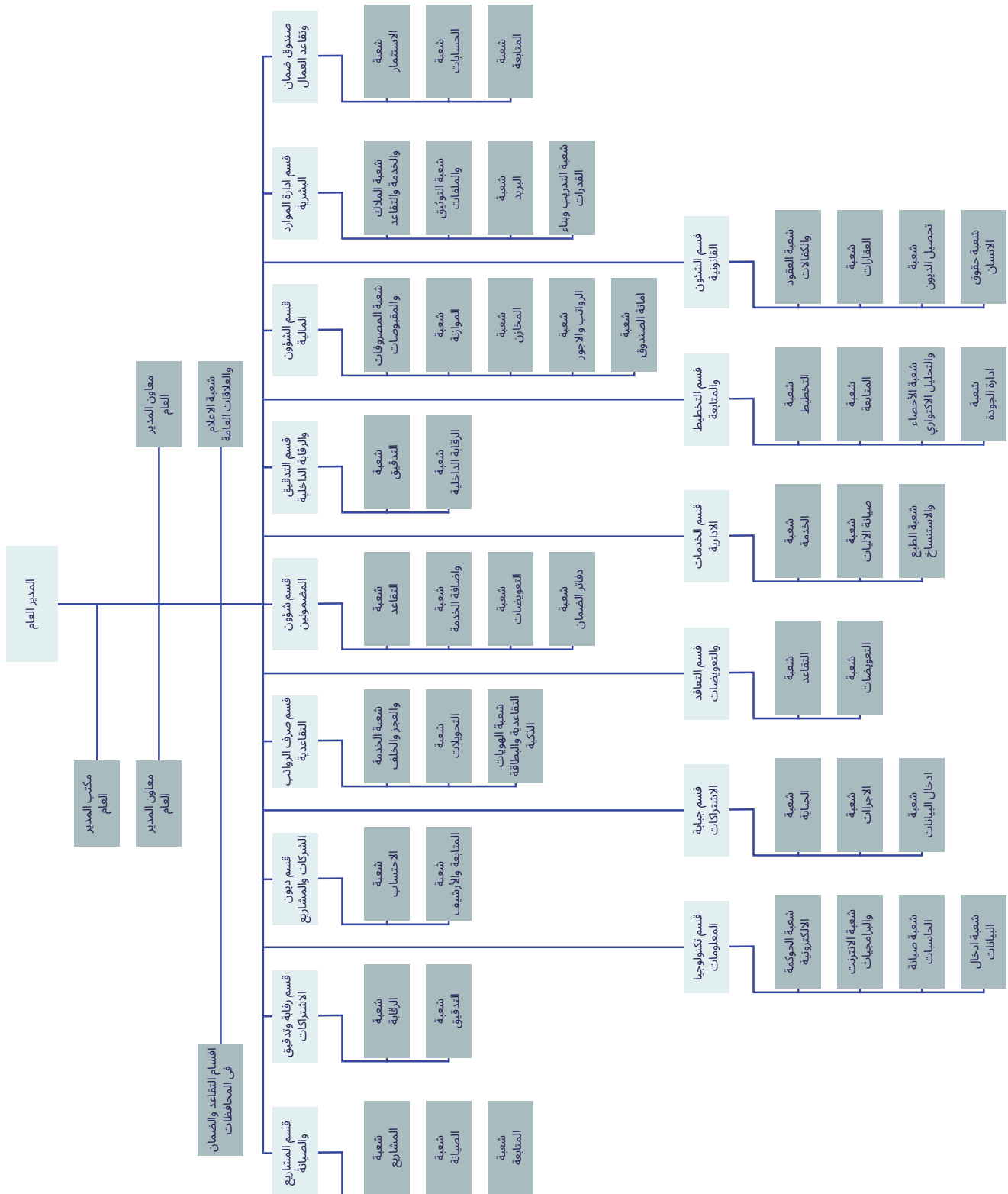
٣. تحديث اليات وأساليب العمل لاقسام الدائرة وفروعها في المحافظات .
٤. تسخير الامكانيات لتعميق الوعي بأهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة للأفراد والمجتمع والاقتصاد الوطني .
٥. تفعيل دور الشركاء الاجتماعيين وتنسيق المسؤوليات معهم في ضوء الظروف الوطنية الاستثنائية، ومعايير العمل الدولية والعربية، والتشريعات العمالية الوطنية.
٦. توسيع مظلة الضمان الاجتماعي بالشمول التدريجي لعمال القطاع غيرالمنظم، وتطبيق الضمان الاختياري للعاملين لحسابهم الخاص .
٧. رفع مستوى الخدمة الصحية والاجتماعية والثقافية التي تقدمها الدائرة الى المستفيدين .

الهيكل التنظيمي

يتكون تشكيل الهيكل التنظيمي لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال من حوالي (١٥) قسما فنيا واداريا، بالإضافة الى الاقسام الموجودة في المحافظات والمرتبطة بالمدير العام، بالإضافة الى شعبة الاعلام والعلاقات العامة التي ترتبط بالمدير العام ايضا كما هو واضح بالشكل رقم (١٨-٥) ، الغريب بالموضوع انه ضمن الهيكل التنظيمي الكبير للدائرة لم نجد اي جزء مخصص للتفتيش على المشاريع، علما بانه وكما سبق ملاحظته ان اقسام تفتيش العمل بدائرة العمل والتدريب المهني يقوم مفتشوها بعملية التفتيش على المنشآت ومعظم اعمالهم تتعلق بالشمول وهو من مهام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، كما ان معظم موظفي التفتيش هم منتدبون من هذه الدائرة.



شكل توضيحي ١٨.٥ الهيكل التنظيمي لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال



التحديات التي تواجه الدائرة

١. أن العمل بالقانون النافذ رقم (٩٣) لسنة ١٧٩١ يشكل عائقاً في الوقت الحاضر، لأن أنظمة الضمان الاجتماعي في العالم طرأت عليها تغييرات كثيرة لذا اقتضت الحاجة الى اعداد قانون جيد يلبي هذه التغييرات، الا أن التوجه العام للحكومة هو توحيد الصناديق العام والخاص، مما تطلب أعداد مشروع قانون التأمينات الاجتماعية وهو الان في طور التشريع.

٢. تعاظم القطاع غير المنظم في العراق بشكل مستمر، وهو يمثل بيئة عمل غير امنة ولا محمية، مما يتطلب حماية تشريعية للعاملين في هذا القطاع.

٣. الازمة المالية التي يمر بها العراق بسبب تدني اسعار النفط اثر سلباً على إيرادات صندوق تقاعد وضمان العمال، الذي أثر على الاستثمار وعدم الحصول على فرص عمل .

٤. ضعف الوعي الاعلامي والثقافي لدى المجتمع بأهمية الضمان الاجتماعي .

٥. تأثير الوضع الامني على واقع العمل مما يترتب عليه من تبعات تؤثر بشكل سلبي على الدائرة.

٦. استخدام الاساليب القديمة في الشمول.

ومن البيانات التي وفرتها هذه الدائرة بعض البيانات التي تخص العمال المضمومين والمتقاعدين والتي سبق ذكرها في الجداول ذات الارقام (١-٢٥ ، ١-٢٦) ، حيث تضمنت ان عدد العمال المضمومين لعام ٢٠١٨ كان (٢٢٤,٣٥٢) عاملا ، وان عدد المتقاعدين لنفس العام كان (٦٦,٢٢٢) .

ومما يجدر ذكره انه البيانات التي توفرها الدائرة تبين ان هناك خلا ما في اعداد العمال المضمومين، حيث ان اعدادهم لا تتناسب اطلاقاً مع عدد سكان العراق، كما ان اعداد العمال المتقاعدين او الذين صرفت لهم مكافآت نهاية الخدمة اعداد متواضعة ايضاً مما يعني ان عمليات الشمول قد لا تكون فاعلة، او ان هناك اسباب في سوق العمل تحد من شمولهم مثل العمل في القطاع غير المنظم مثلاً، او غير ذلك مما يحتاج الى توضيحات.



٦ - الشركاء الاجتماعيون



١.٦ اتحاد الصناعات العراقي

تأسس اتحاد الصناعات العراقي عام ١٩٥٦ كمنظمة مهنية تنمية اقتصادية مستقلة، وذلك بموجب قانون رقم (٥٢) الذي شرع بتاريخ ١٩٥٦/٦/٢، كهيئة منظمة تضم أصحاب الصناعات العراقية (المستثمرين في القطاع الصناعي)، ويضم الإتحاد في عضويته ما يقارب من (٣٠٠) منشأة صناعية مرخص لها من وزارة التجارة والصناعة أو الهيئة العامة للصناعة .

أهداف الاتحاد^{٦٣}

يهدف الاتحاد إلى خدمة الصناعة والصناعيين ورعاية مصالحهم، وتحسين الأداء ورفع مستواه، ومؤازرة الاقتصاد الوطني.

كما يهدف إلى رفع مستوى العاملين في الصناعة من النواحي الفنية وتنمية قدراتهم.

ومن الأهداف الأساسية للاتحاد ما يلي:

١. العمل على رعاية الصناعة وخدمتها ورفع شأنها وتنمية قدراتها.
٢. القيام بالدراسات والأبحاث الفنية والاقتصادية، والإحصائية وإصدار النشرات المتخصصة لخدمة أعضائه.
٣. إعداد الدورات التدريبية والمحاضرات العلمية لأعضائه والعاملين في القطاع الصناعي.
٤. العمل على رفع المستوى المهني والتقني، والاهتمام برعاية مصالح أعضائه وتشجيع العمالة الوطنية.
٥. التعاون مع الجهات الحكومية والهيئات في دراسة التوصيات الهادفة إلى تدعيم الصناعة وازدهارها.
٦. التعاون مع الاتحادات والجمعيات والهيئات المماثلة العربية والعالمية فيما يخص أهداف الاتحاد.
٧. عقد المؤتمرات والندوات الصناعية، أو تلك التي لها علاقة بالصناعة، والاشتراك بالمؤتمرات والندوات ذات العلاقة محلياً وعالمياً.

مهام الاتحاد^{٦٤}

١. تنظيم اعمال ارباب العمل وتوجيههم نحو تضمين العمال في الضمان الاجتماعي، وزيادة الوعي بما لهم وما عليهم.
٢. تنظيم المشاريع المنظمة بقانون، والدفع باتجاه تنظيم المشاريع غير المنظمة بقانون داخل الاتحاد.
٣. توفير قاعدة البيانات الخاصة بأصحاب المشاريع، عند الحاجة لها من الجهات ذات العلاقة، وتتضمن كافة المشاريع المتوسطة والصغيرة والحرفية والميكروية والشركات المساهمة والشركات الأخرى، كما يضاف لمهام الاتحاد القطاع المختلط والتعاوني والجهات ذات العلاقة.
٤. توجيه موظفي الاتحاد في لجان الشراكة في الضمان الاجتماعي، لغرض اجراء الكشوفات على المشاريع الصناعية.
٥. تزويد الجهات ذات العلاقة ببرامج ودراسات عن تطوير اللجان التي ترتبط مع الاتحاد، فيما يخص الضمان الاجتماعي بشكل خاص والجهات التنفيذية الحكومية المرتبطة مع الاتحاد بشكل عام.
٦. تطوير إمكانيات الموظفين العاملين في اللجان، من خلال وحدات تدريب داخل الاتحاد او من جهات أخرى خارج الاتحاد لزيادة الوعي لدى العاملين في تلك اللجان.

اللجان

يشارك الاتحاد بالعديد من اللجان التي تشكلها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مثل اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة، لجنة التشاور الثلاثي، لجنة إنهاء الخدمة، لجنة تحديد الحد الأدنى لأجور العامل.

كما يشارك الاتحاد في لجان العمل الثلاثية مع مندوبي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ونقابات العمال في عمليات التفتيش على مشاريع القطاع الخاص، ويتلقى ممثلي الاتحاد تدريبات إجبارية خاصة "بالإجراءات المتخذة في لجان التفتيش" مدتها اسبوع واحد داخل الاتحاد وتكرر مرتين سنوياً، ويشير الاتحاد ان جميع مخالقات ارباب الاعمال يتم تسويتها رضائياً، او التوجه بها الى محاكم العمل، وهي قليلة جداً فيما يخص ارباب العمل، ولم تبين الوثائق المزودة من قبل الاتحاد باية احصائيات بهذا المجال.

ويمثل الاتحاد في اللجان التفتيشية الفرعية المرتبطة بالضمان الاجتماعي مجموعة من رؤساء الاقسام بمختلف التخصصات من الذكور والاناث كما هو مبين بالجدول رقم (١-٦)

جدول رقم ١,٦ يبين بعض التفاصيل لممثلي اتحاد الصناعات العراقي في لجان التفتيش الثلاثية

الرقم	المسمى الوظيفي	الدرجة العلمية	التخصص	الجنس	العدد
١	رئيس قسم الدراسات	بكالوريوس	إدارة	ذكر	١
٢	رئيس قسم الحسابات	بكالوريوس	محاسب	انثى	١
٣	قسم الخدمات الصناعية	بكالوريوس	إدارة	ذكر	١
٤	قسم التدقيق	بكالوريوس	إدارة واقتصاد	انثى	١
٥	قسم القانونية	بكالوريوس	قانون	انثى	١
٦	قسم العلاقات والاعلام	بكالوريوس	صحافة	ذكر	١

كما يعمل الاتحاد جاهداً على تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية داخل مشاريع أصحاب العمل، بالإضافة الى توعية ارباب العمل والعمال بما لهم وما عليهم من واجبات اتجاه الضمان الاجتماعي، او الالتزام بمواعيد العمل مع ارباب العمل، كذلك إلزام ارباب العمل بحقوق العاملين لديهم، ولم تشر وثائق الاتحاد الى اية نشاطات خاصة باللجان المذكورة او غيرها في مجال تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية، او نشاطات توعوية فردية من قبيل الاتحاد او عقد دروات للعاملين في المنشآت الصناعية الاعضاء او غيرهم، كما لم تتوفر اية بيانات حول وجود اية اجهزة او معدات او ادوات تستعمل في هذه المجالات من قبل الاتحاد^{٦٥}.

مقترحات الاتحاد

ابدى الاتحاد من خلال الاستمارات المعبأة من قبلهم عدداً من المقترحات والملاحظات نورد اهمها كما وردت:

١. حرية الشراكة الخاصة بالاتحاد تكاد تكون معدومة في لجان التفتيش.
٢. التقارير التي توقع لا تمنح نسخة منها لممثل الاتحاد، وان رأيه لا يؤخذ به في اللجان المشتركة.
٣. دور الشركاء فيما بينهم في مؤسسات التمثيل امام المحاكم لا تتوفر، لذلك يتوجب تمثيل النقابة في اتحاد الصناعات العراقي وممثل الاتحاد في النقابة في حالة إقامة الشكاوى على العمال او تعرضهم لأي مسألة او استجواب من خلال لجان التحقيق بحق المقصرين.
٤. تعديل التوصيف الإداري بالأخص لجان التفتيش.

٥. دور الابتزاز على أرباب العمل من قبل اللجان.
٦. الطلب من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ارسال او تعزيز للجان التفتيش وتوضح ما لأرباب العمل وما عليهم.
٧. عجلات التنقل للتفتيش للجان تكون باتفاق اللجان المشتركة على تنفيذها.
٨. اعتماد قاعدة بيانات الاتحاد العام قبل اجراء الكشف الموقعي لأصحاب العمل.
٩. التأكيد على دور صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بالجانب الصحي.
١٠. عضو مجلس الإدارة غير مخول بالتوقيع ما لم تعرض على المجلس.
١١. إقامة ورشات او دورات للعاملين من قبل الاتحاد في مجال التفتيش والتوعية.
١٢. نقترح ان يكون عضو مجلس الإدارة متخصص بتوجيه اللجان من خلال الاتفاق مسبقاً مع الشركاء الفعليين.
١٣. من حق الاتحاد في لجان التفتيش غير المنظمة بقانون التوجيه بالانتساب للاتحاد حتى يأخذ المشروع منحى سليم للإجراءات الخاصة لتنظيم العمل لتلك المشاريع.

٢.٦ الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق:

لم يقم الاتحاد بتزويدنا باستمارة التقييم او اية تقارير تبين حجم الاتحاد واهدافه ومهامه وعضويته او نشاطاته، واكتفي بتزويدنا ببعض المعلومات البسيطة بما يخص التشريعات السارية^{٦٦}، والتي سبق ذكرها في مواضع متعددة من الدراسة، كما اضاف ان شروط اختيار الاتحاد لاجرائه في لجان التفتيش الثلاثية، هو ما يلي:

- من حملة شهادة القانون .
- اجتياز دورة اعداد لاغراض تفتيش العمل.
- تدريب الاعضاء في قسم التفتيش وبإشراف الدائرة المختصة.
- القسم القانوني اما وزير العمل .
- ومن مقترحات الاتحاد لتطوير نظام التفتيش :
- حسن اختيار ممثلي لجان تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية .
- التوزيع العادل للمشاريع على لجان التفتيش.
- وضع معايير لتحفيز لجان تفتيش العمل على تغطية المشاريع.
- رسن خارطة لتوزيع المشاريع جغرافيا وتثبيت المشاريع غير المنظمة بهدف شمولها بتطبيق احكام تشريعات العمل.
- عقد مؤتمرات سنوية لتقييم نظام وبرنامج واليات ووسائل التفتيش في العراق.
- ان يكون النشاط التفتيشي الالكتروني ومرتبطة بشبكة الاتصالات الالكترونية في الوزارة والشركاء الاجتماعيين.

٣.٦ الاتحاد العام لنقابات عمال العراق^{٦٧}

لم يزودنا اتحاد نقابات عمال العراق بآية بيانات من خلال الاستمارة التي أرسلت لهم لتعبأتها، حيث وردت فارغة كما هي باستثناء إضافة الاسم، كما لم يتم تزويدنا بآية تقارير تبين تاريخ الاتحاد وعضويته ونشاطاته، ولم نتمكن من الحصول على أية معلومات عن الاتحاد سواء التأسيس أو الأعضاء أو المهام والأهداف أو اللجان والنشاطات، ولا يتوفر موقع الكتروني للاتحاد سوى على صفحات التواصل الاجتماعي والتي خلت إلا من بعض البيانات الصادرة عن الاتحاد بالمناسبات المختلفة.

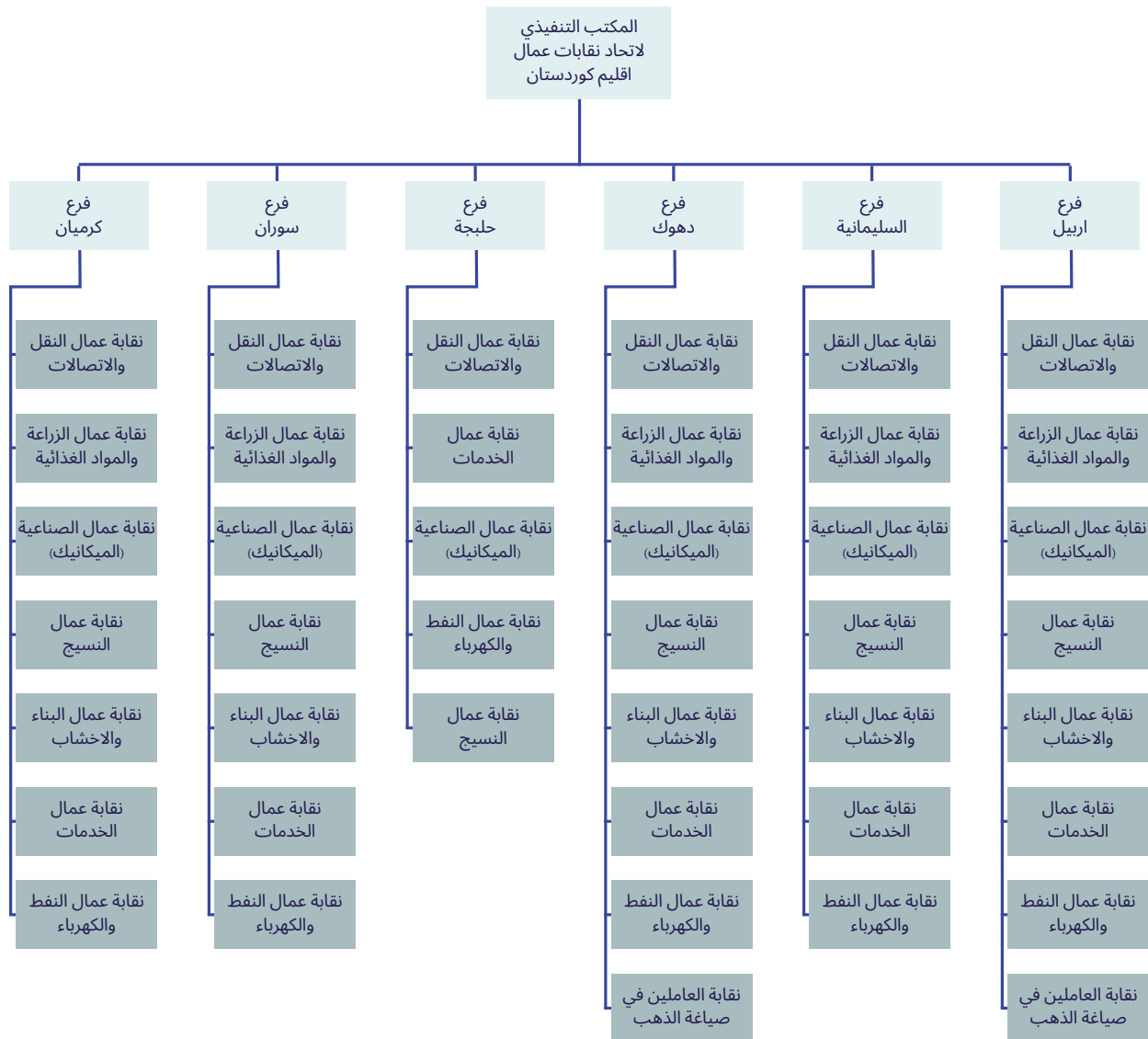
٤.٦ اتحاد نقابات عمال كردستان^{٦٨}

يتشكل الهيكل التنظيمي لاتحاد نقابات العمال الكردستاني من مكتب تنفيذي ترتبط به الفروع وعددها ستة فروع في المحافظات الرئيسة (اربيل، السليمانية ودهوك)، بالإضافة إلى ثلاثة فروع في مدن حلبجة وسوران وكرميان، ويتشكل الفرع من مجموعة من نقابات العمال في قطاعات ومهن محددة يتراوح عددها ما بين (٥-٨) قطاعات كما هي مبينة بالشكل التالي :



٦٧ استمارة تقييم تفتيش العمل وأولسالة والصحة المهنية - الاتحاد العام لنقابات عمال العراق .
٦٨ استمارة تقييم تفتيش العمل وأولسالة والصحة المهنية - اتحاد عمال كردستان (اربيل، دهول، السليمانية) / المكتب التنفيذي.

رسم توضيحي ١.٦ يبين الهيكل التنظيمي لاتحاد نقابات عمال اقليم كردستان



يقوم الاتحاد بزيارات ميدانية مع لجان التفتيش للمشاريع، ولا يوجد ممثل للاتحاد مع لجنة الصحة والسلامة المهنية في مديرية عمل اربيل، ويهدف الاتحاد من خلال الزيارات الى شمول اكبر عدد من العمال باحكام قانون الضمان الاجتماعي، وتوجيه اصحاب العمل والعمال للالتزام بالاحكام القانونية، حيث يتم من خلال التفتيش للتأكد من تنفيذ احكام كل من :

- قانون العمل رقم (١٧) لسنة ٧٨٩١ والتعليمات الصادرة بموجبه.

- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٩٣) لسنة ١٧٩١ وتعديلاته.

- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي المعدل رقم (٤) لسنة ٢٠٢٠ المصادق عليه من قبل برلمان كردستان.

ويقوم بهذا العمل كممثل للاتحاد عدد اثنين من كوادر الاتحاد في كل محافظة من محافظات الاقليم (اربيل ، السليمانية ودهوك) وبمجموع ستة ممثلين، وهم لديهم خبرة في هذا المجال، وقد تم تعيينهم بصفة مفتشين لتمثيل العمال في لجان التفتيش، كما ان بعضا منهم لديهم الصفة النقابية، ويستمدوا صلاحياتهم من قانون العمل، ولا يوجد تدريب محدد يشترط لانضمامهم للجنة علما بانهم بحاجة الى تدريب للاطلاع على الاسلوب الحديث للتفتيش والمتبع في الدول الاخرى، وكذلك اسلوب وطريقة التفتيش، وكيفية التعامل مع اصحاب العمل، علما ممثلي الاتحاد المشاركين باللجان التفتيشية المشتركة الست سابقة الذكر لجان تقوم باعمال التفتيش بشكل يومي، ولا تتوفر للاتحاد اية ادوات او

تجهيزات او اجهزة لاستخدام المفتشين، كما لا تتوفر لدى الاتحاد اية احصائيات عن الزيارات التفتيشية او الاجراءات المتبعة او الشكاوي العمالية او غيرها من البيانات. ويتم اختيار ممثلي الاتحاد باللجان التفتيشية بشكل سنوي، والجدول التالي يبين تفاصيل ممثلي الاتحاد باللجان التفتيشية للعام الحالي (٢٠٢١).

جدول رقم ٢,٦ يبين بعض التفاصيل الخاصة بممثلي الاتحاد بلجان التفتيش المشتركة باقليم كردستان

الدرجة العلمية	الصفة	العدد		
		ذكور	اناث	المجموع
ابتدائية	كادر نقابي + عضو لجنة تفتيش	١	٢	٣
اعدادية	كادر نقابي + عضو لجنة تفتيش	٢	-	٢
متوسطة	كادر نقابي + عضو لجنة تفتيش	١	-	١
المجموع		٦		

وقد زدنا المكتب التنفيذي لاتحاد نقابات عمال كردستان، ببعض الجداول الاحصائية التي تتعلق باوضاع العمال والتفتيش والاصابات في الاقليم وكما هي مبينة بالجدول الثلاثة التالية :

جدول رقم ٣,٦ يبين اعداد وفيات العمال في إقليم كردستان موزعة جغرافيا لسنة ٢٠٢٠

الفرع	عدد الوفيات من العمال		
	المحليين	الاجانب	المجموع
اربيل	٩	١	١٠
السليمانية	١٤	٣	١٧
دهوك	١	١	٢
حلبجة	٠	٠	٠
سوران	١	٠	١
كه رميان	٥	٠	٥
المجموع	٣٠	٥	٣٥

جدول رقم ٤,٦ يبين اعداد وفيات العمال في إقليم كردستان موزعة جغرافيا لسنة ٢٠٢١ (حتى تاريخ ٢٠٢١/٥/١)

الفرع	عدد الوفيات من العمال		
	المحليين	الاجانب	المجموع
اربيل	١	٢	٣
السليمانية	غير محدد	غير محدد	٦
دهوك	٠	٠	٠
حلبجة	٠	١	١
سوران	٠	٠	٠
كرميان	٠	٠	٠
المجموع			١٠

جدول رقم ٥.٦. يبين اعداد وفيات العمال بإقليم كردستان موزعة حسب السنة

السنة	عدد العمال المتوفين
٢٠١٨	٢٥
٢٠١٩	٣٨
٢٠٢٠	٣٥
٢٠٢١ (حتى ٢٠٢١/٥/١)	١٠
المجموع	١٠٨

٥.٦. غرفة تجارة وصناعة اربيل / اتحاد غرف التجارة والصناعة لاقليم كردستان^{٦٩}

يشارك مندوب الغرفة بعضوية لجنة تفتيش العمل في دائرة الضمان الاجتماعي بالزيارات التفتيشية على المشاريع الاقتصادية المختلفة، وتعمل اللجنة على التأكد من تطبيق قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وقانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ وتعديلاته، وكعضو لجنة لديهم الصلاحيات الممنوحة للجان التفتيش بالدخول الى اماكن العمل، وطلب الوثائق والمستندات، والتحقيق مع اصحاب العمل او العمال وبقية الامور المنصوص عليها بالقانون، ولا تتوفر لدى الغرفة اية بيانات خاصة بالزيارات التفتيشية او الاجراءات المتخذة، كما لا تتوفر لديهم اية اجهزة او أدوات خاصة بتفتيش العمل، وممثلي الغرفة بحاجة الى تدريب وتاهيل في مجال تفتيش، كما انه ليس لدى الغرفة اية ابحاث او دراسات متعلقة بتفتيش العمل او الصحة والسلامة المهنية لعدم وجود كوادر متخصصة بهذا المجال.

٧ - الوزارات المساندة الأخرى



١.٧ وزارة الصحة

بصدور قرار انشاء المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، فقد تولى معظم المهام التي كانت تمارسها وزارة الصحة في مجال العمل من فحوصات طبية للعاملين وقياس مستويات ملوثات بيئة العمل، الا ان عدم وجود مركز وطني في اقليم كردستان يعني ان هذه المهام ما زالت من مسؤولية وزارة الصحة.

الرؤيا

مجتمع معافى جسديا ونفسيا واجتماعيا.

الرسالة

تعمل وزارة الصحة على اتاحة الرعاية الصحية المتكاملة والشاملة لكافة افراد المجتمع، وباعلى مستوى من الجودة، وباستثمار الموارد المتاحة بكفاءة وفقا لاختلاقيات المهنة وقيم المجتمع، لضمان التنمية الصحية المستدامة للحد من المراضة والوفيات وبمشاركة اصحاب الشأن.

الاهداف الاستراتيجية للاعوام ٢٠١٨-٢٠٢٠

تتضمن الاهداف الاستراتيجية لوزارة الصحة العديد من الاهداف نذكر منها هنا اهم ما له علاقة بالدراسة وهي:

١. تغطية صحية شاملة لعموم محافظات العراق (مؤسسات، رعاية صحية اولية وثانوية ومتخصصة).
٢. تطور انظمة ادارة الجودة الشاملة، والمعتمدة للصحة والسلامة المهنية لحماية العاملين من مخاطر بيئة العمل لمختلف المهن.
٣. نظام معلومات صحية (SIH) متطور لوزارة الصحة.
٤. تحسن الوعي الصحي المجتمعي في مجال تعزيز الصحة.
٥. تطور خدمات العمليات وطب الطوارئ.
٦. تحسن الخدمات الوقائية والعلاجية وتحقيق الاستدامة للصحة النفسية .

جائحة كورونا (كوفيد - ١٩)

اثر جائحة كورونا على دول العالم ومؤسساته اجمع، وقللت من التركيز على اهداف التنمية المستدامة، وتحويلها نحو الوقاية وعلاج المصابين بفيروس كوفيد - ١٩، والعراق كانت ايضا احدى الدول التي تاثرت بهذه الجائحة واثرت على نشاطات التفتيش بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ويبين الجدول التالي بعض التفاصيل الخاصة بالاصابات والوفيات الناجمة عن هذا الفيروس في جمهورية العراق.

جدول رقم ١.٧ يبين اصابات ووفيات جائحة كورونا^٧

المؤشر	القيمة
عدد حالات الاصابة الكلي	٥٩٥,٢٩١
عدد حالات الشفاء الكلي	٥٣٧,٨٤١
نسبة الشفاء الكلية	٩٠,٣ %
عدد الفحوصات المختبرية الكلي	٤,٥٤٧,٥٤٥
عدد حالات الوفيات الكلي	١٢,٨١٣

نسبة الوفيات	٢,١٥ %
عدد الوفيات الكلي من ملاكات وزارة الصحة	٢٥٦
عدد الوفيات الكلي من الملاكات الطبية	٥٦
عدد الوفيات الكلي من الملاكات الصحية	١٣٣
عدد الوفيات الكلي من باقي العناوين الوظيفية	٦٧

كما بين تقرير وزارة الصحة اعداد الوفيات واصابات العمل لعام ٢٠٢٠، وكما هي مبينة بالجدول ادناه.

جدول رقم ٢.٧ يبين اعداد وفيات واصابات حوادث العمل حسب المحافظة والجنس لعام ٢٠٢٠^{٧١}

عدد الوفيات	عدد اصابات حوادث العمل			المحافظة
	المجموع	اناث	ذكور	
٠	١٧٧	١٠	١٦٧	بغداد
٠	١٢	٠	١٢	البصرة
١	٥	٠	٥	نينوى
٠	٠	٠	٠	ميسان
٠	٣	٠	٣	الديوانية
١	٦٠	٠	٦٠	ديالى
٠	٢٦	٠	٢٦	الانبار
٠	٤	٠	٤	بابل
٠	٥٨	١	٥٧	كربلاء
٠	٥٦	٠	٥٦	كركوك
٠	٠	٠	٠	واسط
٠	٠	٠	٠	ذي قار
٠	١	٠	١	المثنى
٠	٠	٠	٠	صلاح الدين
٠	١	٠	١	النجف
٢	٤٠٣	١١	٣٩٢	المجموع بدون اقليم كردستان

٢.٧ وزارة الصناعة والمعادن^{٧٢}

استحدثت وزارة الصناعة بعد الغاء وزارة الاعمار ومجلس الاعمار بموجب قانون السلطة التنفيذية رقم (٧٤) لسنة ١٩٥٩، لتتولى القيام بجميع الأعمال التي تهدف إلى تصنيع البلاد، وتشرف على الشؤون الصناعية الحكومية والأهلية، وضمت في تشكيلها عددا من الدوائر التي نقلت إليها من وزارة الأعمار الملغاة وعدد من الوزارات الأخرى، واستبدل اسم وزارة الصناعة إلى وزارة الصناعة والمعادن بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (١٣٣٠) في ١٢/٨/١٩٧٤.

الرؤيا

صناعه وطنيه منافسة اقليميا وعالميا، تعتمد على التميز والابداع، تحقيق اقتصاد متنوع وتخلق فرص عمل بأستخدام الموارد بفاعلية وكفاءة ومسؤولية .

الرسالة

تسعى وزارة الصناعة والمعادن الى تحقيق تنمية المنظومه الصناعية في العراق، ويكون للقطاع الخاص دور رئيسي، تدعيم الاقتصاد الوطني ليكون متنوعاً اقتصادياً وبيئياً، وتحقيق قدرة تنافسية وتنمية مستدامة اقليمياً ودولياً، استثمار الموارد المحلية وتكامل حلقات التجهيز والانتاج والتوزيع مع المحيط الاقليمي والدولي، العمل ضمن بيئة اعمال محفزة تستند الابداع والتميز وخلق فرص عمل لتحسين المستوى المعيشي للفرد.

الاهداف

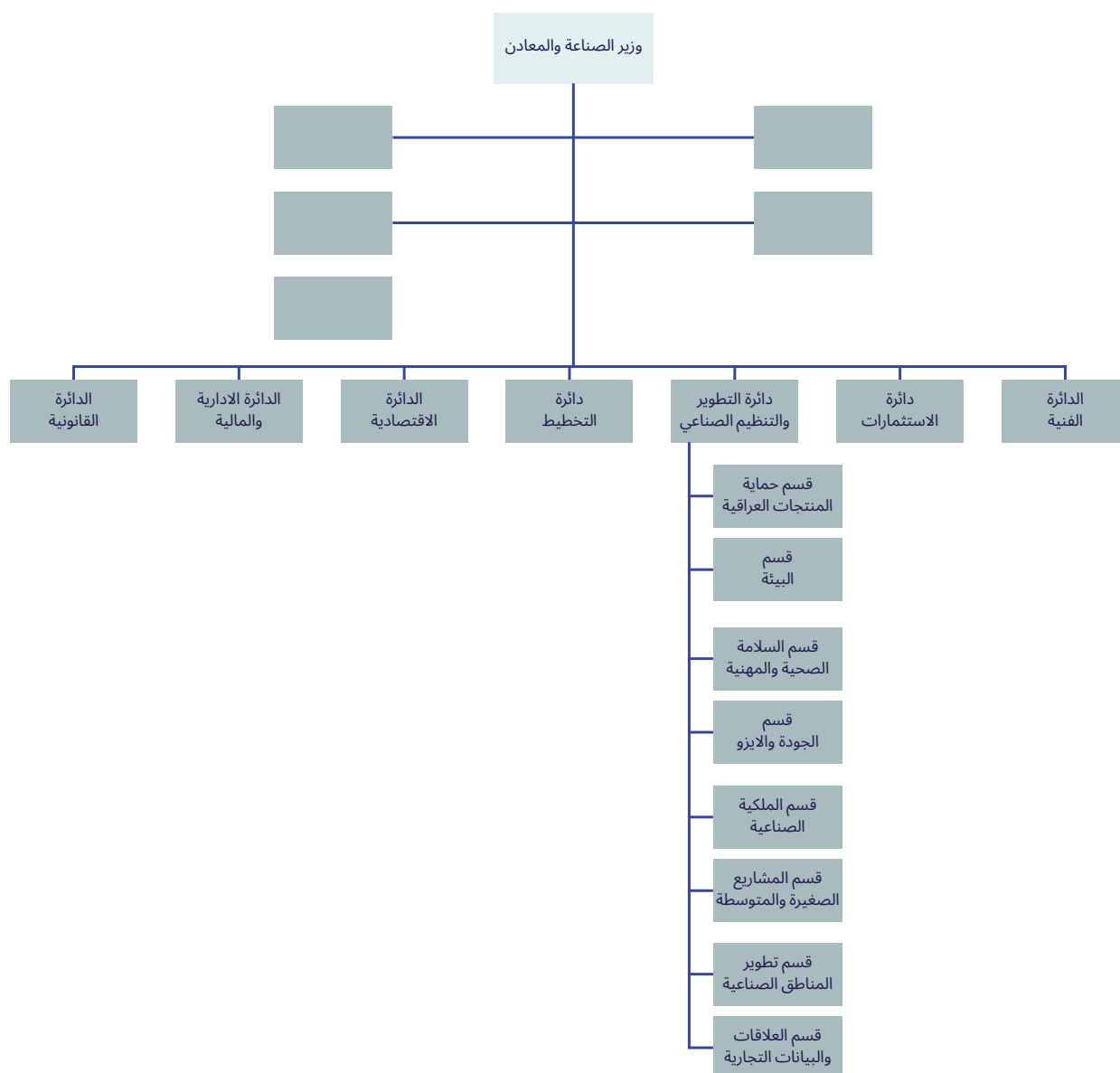
تتركز أهداف وزارة الصناعة والمعادن على تنفيذ سياسة صناعية وطنية، تحقق نمو صناعي حقيقي يسهم في رفد الإقتصاد الوطني بمقومات نجاحه وتنويعه، وتتلخص بما يلي :-

١. توجيه النشاط الصناعي والمعدني بما يتفق والسياسه الصناعيه للدوله.
٢. وضع السياسه الصناعيه وتحديد الاهداف والمؤشرات لقطاعاتها في اطار الخطه العامه للدوله، وتوجيهها وتقويم نتائج تنفيذ خططها، واعتماد سياستها التسويقيه والماليه وتهيئتها للعمل في بيئته اقتصاد السوق .
٣. زياده اسهام القطاع الصناعي من مجمل الناتج الوطني العراقي .
٤. زياده اسهام قطاع استخراج وتصنيع الثروه المعدنيه (غير النفطيه) من مجمل الناتج الوطني العراقي .
٥. توسيع دور القطاع الخاص في التنميه الصناعيه، وفي النشاط الاقتصادي الصناعي، واعطائه الدور القيادي في قياده هذا النشاط .

الهيكل التنظيمي

تتكون الوزارة من سبع دوائر هي الدائرة الفنية، ودائرة التطوير والتنظيم الصناعي، ودائرة التخطيط، والدائرة الاقتصادية والدائرة القانونية وغيرها، وتضم دائرة التطوير والتنظيم الصناعي؛ قسم للسلامة الصحية والمهنية ،وقسم للبيئة، وكما هو واضح بالشكل التالي





٧٣ مهام قسم السلامة والصحة المهنية / دائرة التطوير والتنظيم الصناعي

يتولى قسم السلامة المهنية عمليات الفحص الهندسي ، تقييم مخاطر العمل ، قياس ملوثات بيئة العمل الفيزيائية والكيميائية ، صحة العاملين ، التحقيق في حوادث واصابات العمل ، ومن اهم مهامه :

١. تقييم اداء أنشطة السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل التابعة لهذه الوزارة .
٢. تحديد وتحليل وتقييم المخاطر في مواقع العمل كافة .
٣. التوصية بخصوص معالجة المخاطر التي تم تحديدها الى الحدود المقبولة التي تمنع وقوع الحوادث والاصابات .
٤. المصادقة على التوصيات من قبل الجهات العليا .
٥. نشر التوعية بخصوص اهمية توفير متطلبات الوقاية والسلامة في مواقع العمل .
٦. متابعة صحة العاملين والخدمات الطبية .
٧. قياس ملوثات بيئة العمل الفيزيائية والكيميائية .

التشريعات التي يطبقها القسم

١. قانون وزارة الصناعة والمعادن رقم (٨) لسنة ١٩٩٧.
٢. قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
٣. قانون الدفاع المدني رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٣ .
٤. قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ النافذ .
٥. قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ .
٦. تعليمات رقم (٤) لسنة ١٩٨٩ الخاصة بالسلامة في خزن وتداول المواد الكيميائية .
٧. تعليمات رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٠ الخاصة بالتحقيق باصابات العمل .
٨. تعليمات رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ الخاصة بمتطلبات الصحة والسلامة المهنية .
٩. تعليمات رقم (٢) لسنة ١٩٨٤ الخاصة بالمواد الكيميائية المسرطنة .
١٠. تعليمات رقم (١٤) لسنة ١٩٨٨ الخاصة بتحديد الاعمال الضارة والشاقة .

ويتولى القسم نفس المهام الموكلة لمفتشي العمل حسب نص المادة (١٢٧ / أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، مثل تأمين انفاذ احكام القانون، وتقديم المعلومات والارشادات الفنية الى اصحاب العمل والعمال وغيرها من المهام الاساسية ، كما ان الصلاحيات المخولة لموظفي القسم هي نفس الصلاحيات المخولة للجان التفتيش حسب نصوص قانون العمل مثل الدخول بحرية الى اي مكان عمل ليلا او نهارا، والتحقيق والاطلاع على السجلات واخذ النماذج وغيرها.

وتتألف شواغر القسم من خمس شواغر يوجد حاليا ثلاث موظفين يشغلون بعضها والباقي ما زال غير معبأ، ويبين الجدول رقم (٧-٣) عدد ومؤهلات موظفي القسم

جدول رقم ٣.٧ يبين اعداد موظفي قسم السلامة الصحية والمهنية بوزارة التجارة والمعادن

تسلسل	المسمى الوظيفي	التحصيل الدراسي	التخصص	الجنس	العدد
١	رئيس قسم السلامة المهنية	بكالوريوس هندسة	ميكانيك	ذكر	١
٢	معاون رئيس قسم السلامة المهنية	بكالوريوس هندسة	كهرباء	انثى	١
٣	مسؤول وحدة حوادث واصابات العمل	بكالوريوس علوم	حاسبات	انثى	١
٤	مسؤول شعبة الصحة المهنية	لا يوجد			
٥	مسؤول وحدة متطلبات الوقاية والسلامة	لا يوجد			

ويتلقى موظفو القسم العديد من التدريبات الالزامية تكرر سنويا في انظمة ادارة السلامة والصحة المهنية (OSHA,IOSH,NEBOSH)، مدة كل منها اسبوعين . ويقوم موظفو القسم ايضا باجراء الفحص الهندسي للمعدات الخطرة المتداولة في مواقع العمل المتمثلة بـ (المراجل، اوعية الضغط، المصاعد، الرافعات بانواعها) حيث تصدر لها شهادات فحص سنوياً لبيان صلاحيتها للعمل الآمن .

كما يشارك القسم من خلال موظفيه بعضوية لجنة العمل المشترك لتفعيل السلامة والصحة المهنية، والتي تضم بالإضافة الى ممثل القسم ممثل عن المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية، وتقوم اللجنة باعمال التوعية والتدريب، والجولات التفتيشية وتبادل المعلومات، ولم يتم تزويدنا باية تقارير لحصر النشاطات المذكورة او اي من نشاطات أخرى للقسم مثل خدمات استقبال الشكاوي الهاتفية او من خلال المنصة الالكترونية، علما بانه تتوفر لموظفي القسم وسائل التدريب والقاعات

والحواسيب الثابتة، وقاعدة بيانات خاصة باصابات العمل، كما يتوفر لديهم جهاز قياس مستوى الضوضاء.

٣.٧ وزارة التخطيط

تعتبر وزارة التخطيط من الوزارات الهامة التي يتعلق عملها بجميع القطاعات والوزارات الاخرى، بالاضافة الى دورها الاساسي باعداد وتنفيذ التنمية الاقتصادية والبشرية بالتعاون مع الجهات الاخرى، ومن اهم مهامها ذات العلاقة:

١. اجراء البحوث والدراسات ووضع الخطط والتصورات، التي تحقق هدف التنمية الاقتصادية والبشرية.
٢. إعداد الإستراتيجية السنوية والخمسية لخطط التنمية الشاملة وتنفيذها ومتابعتها.
٣. توفير المؤشرات والبيانات الإحصائية، والمعلومات الضرورية التي تحتاجها أجهزة الدولة وتأسيس قاعدة معلومات وطنية شاملة.
٤. رعاية القطاع الخاص العراقي ودعمه، ودراسة واقع هذا القطاع وتذليل المصاعب و المعوقات التي يواجهها.
٥. تقويم نشاط التعاقدات الحكومية ومتابعته في مجال الاستثمار والتنمية.
٦. ضبط القياس والارتقاء بجودة السلع المحلية والمستوردة، وتعزيز الإبداع الفكري وبما يعزز الاقتصاد الوطني.
٧. دراسة الاحتياجات التنموية البشرية للإسهام في توفير فرص العمل والتشغيل والخدمات الاجتماعية للسكان.
٨. إعداد إستراتيجية التخفيف من الفقر والبطالة وتنفيذها.
٩. تعزيز مفهوم الشراكة والحكم الرشيد، واعتماد معايير الجودة الدولية والمحلية.
١٠. تطوير السياسات الاقتصادية والاجتماعية.
١١. تقويم التشريعات ذات العلاقة بعملية التنمية الشاملة.
١٢. إعداد إستراتيجية قطاعية ومكانية ريفية وحضرية ومحلية، تحقق الكفاءة الاقتصادية واستغلال المزايا النسبية وتحقيق العدالة الاجتماعية.

الهيكل التنظيمي

للوزارة هيكل تنظيمي واسع ليتمكنها من اداء مهامها وواجباتها، ومن اهم الوحدات التشكيلية بالوزارة الوحدات التالية:

- قسم ادارة الجودة والتطوير المؤسسي.
- دائرة العقود العامة الحكومية .
- دائرة تخطيط القطاعات .
- دائرة السياسات الاقتصادية والمالية .
- دائرة التنمية الاقليمية والمحلية .
- دائرة التعاون الدولي .

وسيتم هنا التركيز على بعض التقارير او الاصدارات الهامة للوزارة والتي تمكنا من الحصول عليها والمتعلقة بمجال البحث هنا.

١.٣.٧ التقرير الطوعي الوطني للمتحقق من اهداف التنمية المستدامة

أصدرت وزارة التخطيط/ اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة هذا التقرير لمراجعة المسار التنموي للعراق للتعبير عن الالتزام الذاتي للحكومة بتعهداتها امام اصحاب المصلحة برغم وجود الكثير من التحديات، حيث يحاول العراق استعراض تجربته التنموية ضمن رؤية العراق (٢٠٣٠) واهداف وغايات الاجندة التنموية العالمية، ويوثق التقرير ما تحقق من انجازات ، وقد صدر تقريرين هما :

• التقرير الطوعي الأول حول اهداف التنمية المستدامة ٩١٠٢.

• التقرير الطوعي الثاني للمتحقق من أهداف التنمية المستدامة ١٢٠٢ .

وحسب ما ورد بالتقرير فان العراق حقق خلال المدة (٢٠١٨-٢٠٢٠) تقدما بسيطا بمقدار (٩,٤) نقطة باهداف التنمية المستدامة، وبالنسبة للهدف الثامن " العمل اللائق والنمو الاقتصادي " موضوعنا هنا فقد كان التصنيف لهذا الهدف خلال الاعوام (٢٠١٨-٢٠٢٠) هو تحديات كبيرة في هذا الهدف^{٧٤}.

وتضمنت المؤشرات المستخدمة لقياس دليل الإنجاز والمثابرة المحلي للهدف الرئيسي الثامن ثلاثة مؤشرات هي :

- معدل النشاط الاقتصادي.

- معدل البطالة.

- عمالة الاطفال.

في حين ولم يحتوي اي من التقارير المذكورة على اية مواضيع أو مؤشرات هامة بالنسبة لتوفير العمل اللائق في اماكن العمل بما يتضمنه ذلك من تحسين لشروط وظروف العمل، حيث اقتصرت التقارير الحديث عن المؤشرات الثلاثة السابقة، والتي كانت المنجزات المحققة فيها متواضعة.

وضمن الهدف الثامن المذكور "العمل اللائق والنمو الاقتصادي" وفي التقرير (٢٠٢١) تم توثيق عمل (٤٥) نشاطا منفذا في هذا المجال استفاد منها (١١١٤) شخصا.

٢.٣.٧ الضوابط التنظيمية وسياسة الجودة الوطنية

كان من اصدارات وزارة التخطيط ايضا هذه الوثيقة الهامة والتي هي بعنوان "الضوابط التنظيمية وسياسة الجودة الوطنية" وذلك بالتعاون مع الوكالة السويدية الدولية للتعاون الانمائي وتحت اشراف منظمة اليونيدو بعد اقرار السياسة الخاصة بالجودة، حيث تعمل الوزارة لجعلها واقعا بكل وسيلة ممكنة لمساعدة العراق الى مزيد من التطور والتقدم وعلى وجه الخصوص في مجال صحة وسلامة المواطن^{٧٥}.

ومما يجدر قوله ان الوثيقة ركزت على امور الصحة والسلامة في شتى المجالات حيث لا تكاد صفحة من صفحات الوثيقة تخلو من الاشارة الى امور الصحة والسلامة .

وتضمنت هذه الوثيقة ثمانية فصول منها الرؤية والرسالة، تحليل الوضع، المبررات، المبادئ التوجيهية، الاهداف، تنفيذ السياسة والاجراءات، اليات التنفيذ، والانظمة والتشكيلات ذات الصلة.

وقد جاء بالوثيقة ان الضوابط التنظيمية وسياسة الجودة الوطنية هي اعلان دولة العراق التزامها ومسؤوليتها ومساهمتها الفعالة في تنفيذ واعداد اطار عمل لإنشاء ضوابط تنظيمية وبنية تحتية للجودة فعالة وكفوءة، وعليه فان نجاح هذه السياسة مرهون بالمساهمة الفعالة لكافة الاطراف بتنفيذ ادوارهم، وكذلك المحافظة على استدامة تنفيذ متطلبات السياسة .

٧٤ التقرير الطوعي الوطني الثاني للمتحقق من اهداف التنمية المستدامة ٢٠٢١ / اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة، وزارة التخطيط - جمهورية العراق.

٧٥ الضوابط التنظيمية وسياسة الجودة / جمهورية العراق (ص ١)

وإن الهدف الأساسي هو ضمان ان تكون البضائع والخدمات المستوردة والمنتجة في العراق متوفرة بطريقة تلأئم احتياجات

وتوقعات المستهلك والبائع، والسلطات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني، من ناحية الصحة والسلامة والامان وعدم الاضرار بالبيئة والاقتصاد الوطن.

كما تضمنت تعريف الضوابط التنظيمية الوطنية والبنية التحتية للجودة بانها "المؤسسات والتشكيلات والأنظمة والتشريعات اللازمة لتنسيق الفعاليات في العراق، والأنشطة التي تضمن أن عمليات تقييم المطابقة للمتطلبات المحددة (في القوانين واللوائح والمواصفات، والعقود وغيرها) قد تم إجراؤها.

كما عرفت الوثيقة عملية التفتيش بانها "كشف وفحص تصميم المنتج أو المنتج أو العملية أو التنصيب، وتحديد مطابقته مع المتطلبات المحددة، أو على أساس الحكم المهني، مع المتطلبات العامة".

وقد تضمن الرسالة الخاصة بوثيقة الضوابط التنظيمية التركيز على صحة وسلامة المواطن حيث كانت :

الرسالة

تطوير وإنشاء ضوابط تنظيمية ونظام جودة وطني يعمل بكفاءة وفعالية لضمان صحة وسلامة المواطنين وحماية البيئة، ويكون متوافقا مع المتطلبات الدولية، ويوفر البيئة التي تعزز القدرة التنافسية للمنتجات والخدمات، وتدعم النمو الاقتصادي والتكنولوجي والاجتماعي المستدام.

مما قد يؤخذ على الوثيقة انها لم تشر الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كجهة مسؤولة عن سلامة وصحة العاملين، او الى قانون العمل او التعليمات والقرارات الصادرة بموجبه، واكتفت بالاشارة الى قانون اللجنة الوطنية للصحة والسلامة المهنية، وقانون الصحة العامة، وقانون حماية وتحسين البيئة وغيرها من تشريعات قد تكون اقل اهمية بالنسبة لصحة وسلامة المواطن (العامل).

ملاحظات تحليل الوضع

من اهم الملاحظات التي وردت بالوثيقة خلال تحليل الوضع ما يلي :

- ضعف التنسيق عند اصدار اللوائح الفنية المتعلقة بالصحة والسلامة وتشتملها بين جهات مختلفة ومتباينة؛ من حيث الكفاءة والإمكانية والصلاحيات القانونية التي تمنحها قوة التنفيذ، ففي الوقت الذي يصدر الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية المواصفات العراقية بكافة أنواعها وامتلاكه لصلاحيات تطبيقها فانه لا يمتلك صلاحية اغلاق المشاريع المخالفة مهما كانت درجة خطورة تلك المخالفة، في حين يخول قانون الصحة العامة رقم (٩٨) لسنة ٩٨٩١ مفتشي وزارة الصحة بإغلاق المشاريع المخالفة فورا عند حصول المخالفة.
- وجود الكثير من الجهات الحكومية التي تمارس عملية التفتيش سواء في المشاريع الصناعية، او الأسواق او الكمارك والمحاجر الزراعية والحيوانية، أو لأغراض الانشاءات، الا ان معظم أنشطة التفتيش يتم تنفيذها من قبل موظفين حكوميين (الا ما ندر كعملية التفتيش على المصاعد)، ولاتتم عملية التفتيش بموجب ضوابط محددة وفق المعايير الدولية وانما حسب خبرة وتقييم المفتش.

التوصيات

مما جاء بالوثيقة كتوصيات ما يلي :

- اجراء مراجعة شاملة لكافة التشريعات ذات العلاقة بالصحة والسلامة لضمان سلامة المواطن والبيئة ومنع ممارسات الغش.

- يجب ان تحصل هيئة الاعتماد الوطنية على الاعتراف الدولي من خلال اتفاقيات الاعتراف المتبادل مع هيئات الاعتماد الاقليمية والدولية، وان تكون مسؤولة ضمن مسؤولياتها على اعتماد جهات التفتيش للقطاعين العام والخاص.
- ان أنشطة التفتيش والانفاذ العام للقانون تتم من قبل المؤسسات الحكومية، ويمكن للسلطة المختصة استخدام جهات تقييم المطابقة للقطاع الخاص لاجراء التفتيش الفيزيائي والفحص عندما يكون ضروريا ويمكن تنفيذه.

٤.٧ وزارة الثقافة والسياحة والآثار

ضمن تشكيلات الوزارة وضمن دائرة الشؤون الادارية استحدث قسم الصحة والسلامة المهنية بموجب الامر الوزاري رقم (١٠٥٥٦) بتاريخ ٢٠٠٩/٨/١٦، ويتشكل هذا القسم من الشعب التالية :

- شعبة السلامة المهنية .
- شعبة التفتيش.
- شعبة التوعية والتدريب.

كما استحدث في العام الحالي ٢٠٢١ ، لجنة تفتيش مركزية لمراقبة متطلبات الصحة والسلامة المهنية من خلال التفتيش ومتابعة اجراءات السلامة المهنية في هيئة السياحة والهيئة العامة للآثار والتراث، بالاضافة الى كافة المرافق السياحية والآثار التابعة لهاتين الهيئتين.

يتولى قسم الصحة والسلامة المهنية المهام التالية :

١. التفتيش على مواقع العمل لكافة هيئات ودوائر الوزارة.
٢. التفتيش على مواقع العمل لكافة المشاريع المنفذة في دوائر الوزارة.
٣. التوعية من خلال طبع البوسترات والفولدرات والنشرات الدورية سنويا .
٤. التدريب من خلال تنظيم دورات في مجال السلامة والدفاع المدني والاسعافات الاولية .
٥. تنظيم ندوات في مجال الصحة والبيئة.

ويعمل القسم على تطبيق عدد من التشريعات المتضمنة لامور الصحة والسلامة المهنية مثل :

- قانون الدفاع المدني رقم (٤٤) لسنة ٣١٠٢
- قانون العمل رقم (٧٣) لسنة ٥١٠٢
- تعليمات وقرارات حكومية ، وتعليمات وقرارات وزارة السياحة والآثار.

ويعمل على تطبيق هذا التشريعات عدد من الكوادر المؤهلة ومن مختلف التخصصات وكما هي مبين بالجدول رقم (٧-٤).



جدول رقم ٤.٧ يبين اعداد الكوادر الفنية المتخصصة بالصحة والسلامة المهنية في وزارة الثقافة

الرقم	المسمى الوظيفي	المؤهل	التخصص	العدد
١	مسؤول سلامة	بكالوريوس هندسة	كهرباء، ميكانيك، كيماوي	٨
٢	مفتش عمل	بكالوريوس هندسة	كيماوي ، كهرباء	٤
٣	فني	معهد تكنولوجيا	كهرباء ميكانيك حدادة	٩
٤		اعدادي ، صناعة	ادارة، كهرباء ، ميكانيك	٤
٥	حرفي	ابتدائي	اعمال مختلفة	٣
المجموع				٢٨

ويتم تدريب الكوادر الفنية بالقسم من خلال اشراكهم بدورات لدى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية أو الدفاع المدني ومدة كل دورة اسبوع وتكرر بشكل دوري، وقد تلقى الكادر عدد من الدورات التدريبية خلال السنوات الاخيرة الدورات المبينة بالجدول التالي :

جدول رقم ٥.٧ يبين اهم التدريبات التي التحق بها موظفوا قسم الصحة والسلامة المهنية بوزارة الثقافة والسياحة

العام	نوع التدريب	مدة التدريب	الجهة المنفذة	المحاور الرئيسية للتدريب
٢٠١٨	عملي ونظري	اسبوع	الدفاع المدني	الدفاع المدني
٢٠١٩	نظري	اسبوع	المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية	السلامة المهنية
٢٠٢٠	عملي ونظري	اسبوع	الجمعية العراقية للصحة	السلامة المهنية

وتقوم كوادر القسم باجراء القياسات البيئية في المواقع التابعة لها بشكل سنوي، حيث تتوفر للقسم بعض الاجهزة التي تستعمل لغايات التدريب والقياس وهي كما هو مبين بالجدول التالي :

جدول رقم ٦.٧ يبين بعض التسهيلات والاجهزة المتوفرة للقسم والتي تستعمل في مجال الصحة والسلامة المهنية

البند	العدد المتوفر	عدد مرات الاستخدام السنوية التقريبية
قاعات تدريب	٢	٢٥
حواسيب	٤	-
حواسيب متنقلة	٦	-
اجهزة قياس مستويات الضجيج	٢	١٥
اجهزة قياس مستوى الاضاءة	٢	٥٥
اجهزة قياس الملوثات الكيميائية والغازات	١	٨

اجهزة
قياس
ملوثات
بيئة
العمل

وقد تم تزويدنا بعينة من تقارير التفتيش التي ينفذها القسم للهيئات التابعة للوزارة حيث تضمن احد التقارير اجراء القياسات لمستويات الاضاءة ، والضجيج ، ودرجة الحرارة ودرجة الرطوبة النسبية وذلك لعدد كبير من المواقع الفرعية في موقع التفتيش الرئيسي، بالاضافة الى درجات الحرارة الخاصة بالاشخاص المتواجدين في ظل اجراءات الوقاية من انتشار فيروس (كوفيد ١٩).

كما تم الاطلاع على احد التقارير الخاصة بتفتيش احد الفنادق التابعة لهئية السياحة وقد تم تسجيل العديد من الملاحظات والتوصيات القيمة الخاصة بمنظومة اطفاء الحريق التلقائية، وشهادة

فحص المصاعد واحتياطات خزانات الوقود وغيرها، كما تم وضع توصيات لتصويب الملاحظات الواردة بالتقرير، وفي حال كانت هذه طريقة الاداء والتفتيش على كافة المواقع السياحية فيبدو جليا ان كادر القسم متمكن من عمله ويقوم به على الوجه المطلوب.

كما قامت الوزارة بتزويدنا بجدول نشاطات القسم للعام (٢٠١٩) والذي بين العديد من النشاطات التي قام بها القسم ومنها المبين بالجدول رقم () ادناه.

جدول رقم ٧.٧ يبين اهم النشاطات التي قام بها قسم الصحة والسلامة المهنية بوزارة الثقافة والسياحة والاثار للعام ٢٠١٩

تسلسل	عنوان النشاط	التفاصيل	ملاحظات
١	تدريب اخلاء الموظفين	عقدت بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٧	مبنى الوزارة
٢	حملة صيانة طفايات الحريق اليدوية	عقدت بشهر كانون ٢/ عقدت بشهر ايلول	
٣	تدريب اطفاء حريق	عقدت بشهري شباط و ايلول	تشكيلات فرق الحماية الذاتية
٤	دورات سلامة	١٠ دورات اسعافات اولية بالتعاون مع الهلال الاحمر (دورة شهريا) ودورتي (٢) دفاع مدني.	
٥	ندوات صحة وسلامة مهنية	ندوتي (٢) صحة مهنية وندوة سلامة مهنية	
٦	زيارات تفتيش	(٥٥) زيارة تفتيشية لمراقبة اجراءات السلامة	
٧	اجتماعات لجان مختلفة	(٣٤) اجتماع في لجان (اعداد مواصفات السلامة) ومكافحة الحريق وغيرها.	بالتعاون مع جهاز التقييس والسيطرة ووزارة الصحة والبيئة ومديرية الدفاع المدني

٥.٧ وزارة التجارة^{٧٦}

تشرف وزارة التجارة من خلال دائرة الرقابة التجارية والمالية على عمل السيلوات والمطاحن ومراقبة السوق المحلية ومراقبة دوائر الوزارة، والاشراف على الوكلاء بالاضافة الى مهام اخرى، ويقوم بهذه المهام ممثل لجنة الصحة والسلامة المهنية بالدائرة، ومن اهم المهام المناطة بالدائرة ما يلي :

- متابعة تطبيق مبادئ السلامة المهنية والصحية في أقسام الدائرة.
- متابعة توفير مواد الاسعافات الاولية داخل الدائرة وتدريب العاملين عليها.
- الاشراف على تطبيق نظام حماية المنشآت من خلال التأكد من:
 - فاعلية منظومة الدفاع المدني (اطفاء الحرائق).
 - اشراك موظفي القسم في دورات الصحة والسلامة المهنية.
 - تأمين النظافة العامة بالاماكن والاجهزة والادوات.
 - توفير الوسائل السليمة عند بدء العمل.

وتستمد الدائرة صلاحياتها بما سبق من خلال كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء رقم (٢٧٠١٤) بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١، وممثل لجنة الصحة والسلامة المهنية من حملة شهادة البكالوريوس في الفيزياء، وهو عضو ارتباط المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، ويتلقى ممثل اللجنة دورة صحة وسلامة مهنية

اجبارية مدتها (٥) أيام كل ستة اشهر في مركز التطوير التجاري، بالإضافة الى دورات اخرى مختلفة منها دورة وسائل الحماية من الحرائق ومعالجتها ومدتها خمسة ايام في وزارة الداخلية /الدفاع المدني ، لا تتوفر لدى الدائرة اية اجهزة قياس او وسائل اخرى مساعدة ولم يتم تزودينا باية نشاطات تم القيام بها بمجال العمل السابق خلال السنوات السابقة او الحالية.

٦.٧ المديرية العامة للدفاع المدني بمحافظة اربيل باقليم كردستان^{٧٧}

تقوم المديرية العامة للدفاع المدني بمحافظة اربيل بمهام كثيرة تتعلق بالوقاية والانقاذ والاطفاء، ويوجد بالمديرية القسم الفني والهندسي والذي يقوم باعمال الفحص الفني لانظمة اطفاء الحريق والتأكد من مستلزمات الدفاع المدني بالمشاريع، حيث يقوم القسم بالمهام التالية:

أ- تقديم المعلومات الفنية الى اصحاب العمل حول الوسائل ومستلزمات الدفاع المدني.

ب- اعلام الجهات العليا بالمخالفات و النواقص القطاع الخاص .

ومن اهم الاجراءات العملية التي يقوم بها كادر الدفاع المدجني المتخصص عمليات :

- فحص مرشات الحريق.
- فحص انظمة الانذار
- فحص سلالم الطوارئ
- فحص مطافئ الحرائق

علما بان ذلك يتم كتطبيق لاحكام قانون الدفاع المدني رقم (٦٤) لسنة ١٩٧٨ الساري المفعول باقليم كوردستان.

تتلقى المديرية العامة للدفاع المدني الملاحظات غالبا بواسطة الاتصالات الهاتفية للإبلاغ عن اندلاع الحرائق او حدوث الفيضانات او طلب المساعدة والانقاذ، حيث يتعامل افراد الدفاع المدني مع جميع هذه الحالات ويتم اجراء اللازم.

يتم التفتيش الوقائي على جميع اماكن العمل ويتم اتخاذ الاجراءات القانونية ومنها توجيه الانذار للمخالفين او عدم المتقيدين بالتعليمات وفي حين تم توجيه عدد من الانذارات لمختلف قطاعات العمل وكما هو مبين بالجدول رقم () الا انه لم يتم توجيه اية انذارات لمنشات القطاع العام.

جدول رقم ٨.٧ بين عدد الانذارات الموجهة للمشاريع الاقتصادية المتنوعة للعوام ٢٠١٨-٢٠٢٠ في مديرية دفاع مدني محافظة اربيل

السنة	عدد الانذارات الموجهة لاصحاب المشاريع
٢٠١٨	٢٠٩
٢٠١٩	٩٢
٢٠٢٠	٥٨

وقد سجلت المديرية اعداد الحوادث التي وقعت بالمحافظة وتراوحت بين (١٧٧١) في العام ٢٠١٨ الى (٢٧٧٩) حادث في العام ٢٠٢٠ ، واكثر اسباب هذه الحوادث كانت الكهرباء ، بالإضافة الى الاسباب الاخرى مثل الاهمال والسجائر ، وقد نجم عن هذه الحوادث اعداد من الوفيات واصابات الجروح وحالات الاختناق، الجداول الثلاثة التالية تبين بعض هذه التفاصيل.

جدول رقم ٩.٧ يبين اعداد الحوادث المسجلة بمحافظة اربيل باقليم كردستان

السنة	عدد الحوادث المسجلة داخل المدينة	عدد الحوادث المسجلة داخل المدينة	المجموع الكلي
٢٠١٨	٥٢٦	١٢٤٥	١٧٧١
٢٠١٩	٥٢٥	٢١٩١	٢٧١٦
٢٠٢٠	٥٣٥	٢٢٤٤	٢٧٧٩

جدول رقم ١٠.٧ يبين الاحصاء السنوي لعدد الحوادث مصنفة حسب الاسباب بمحافظة اربيل باقليم كردستان

السنة	كهرباء	مجهول	غاز	نفط	اهمال	متعمد	بنزين	سيجارة	العاب الاطفال	المجموع الكلي
٢٠١٨	٧٥٦	٤٦١	١١٦	١١	٢٥٧	٠	١٣	٧٣	٨٤	١٧٧١
٢٠١٩	١٠١٦	٧٥١	١٣٧	١٢	٤٢٤	٠	١٥	١٩٨	١٤١	٢٦٩٤
٢٠٢٠	١٠٥٢	٨٧٣	١٥٠	١٨	٣٩٢	٠	٦	١٦٧	١٢١	٢٧٧٩

جدول رقم ١١.٧ يبين الاحصاء السنوي للاضرار الجسدية التي حدثت حسب مديرية الدفاع المدني بمحافظة اربيل / اقليم كردستان

السنة	الوفيات	الجرحى	الاختناق	الانقاص
٢٠١٨	٤٧	١٤٤	٣١	٣٣
٢٠١٩	١٨	٧٩	١٤	٥٠
٢٠٢٠	٢٢	٧٠	٣٣	٥٨

تقوم مديرية الدفاع المدني باعمال التدريب لذوي العلاقة من المعنيين على مدار العام وتتوفر لديهم قاعات التدريب والوسائل المعنية، كما تتلقى كوادر الدفاع المدني التدريبات اللازمة لتطوير ورفع ادائها، حيث ان هناك تدريبات فنية الزامية يجب على الكوارد المشاركة بها وبشكل سنوي ومدتها اسبوع واحد، كما تتلقى تدريبات اخرى في مجالات الوقاية من الحرائق ومكافحتها، والتعامل مع الملوثات الكيميائية، ويبلغ عدد الكادر الفني المتخصص الذي يقوم بمهام فنية تتعلق بالتفتيش فيما سبق ذكره حوالي (٢٠) مفتش جميعهم من الذكور ومنهم (١٠) من حملة شهادة البكالوريوس.



٨ - منظمات مجتمع المدني



١.٨ الجمعية العراقية للصحة والسلامة المهنية^{٧٨}

تأسست الجمعية العراقية للصحة والسلامة المهنية في نهاية عام ١٩٩١ بموجب موافقة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووفق قانون الجمعيات العلمية رقم (٥٥) لسنة ١٩٨١ المعدل، والجمعية منظمة غير ربحية وتعمل على تمويل نفسها ذاتيا .

المهام

الجمعية العراقية للصحة والسلامة المهنية هي جمعية علمية، تضم مجموعة من المختصين والمهتمين بشؤون السلامة العامة والصحة المهنية، تسعى الى حماية الموارد البشرية والمادية من اخطار الحوادث والاصابات والتلوث البيئي، لا سيما في مواقع العمل، وهدفها الرئيسي التوعية والنشر، والتدريب وتقديم الاستشارات، وتنفيذ فحص المعدات، والمشاركة في اللجان الوطنية، واهم المهام التي تمارسها الجمعية ما يلي :

- فحص المعدات (المساعد والمراجل والرافعات).
- إجراء تقييم اداء في الصحة والسلامة المهنية لمواقع العمل.
- تنفيذ برامج التدريب في الصحة والسلامة المهنية .
- تطوير نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية ومن ضمنها اعداد الوثائق والاجراءات وتأهيل العاملين.

العضوية

يؤلف اعضاء الجمعية هيئة عامة تقوم بانتخاب هيئة ادارية بواسطة الاقتراع السري المباشر كل ثلاثة سنوات، واعضاء الجمعية هم اما من حملة شهادات الاختصاص في الصحة والسلامة المهنية. او اشخاص نشطين في اختصاص الجمعية، ويصل عدد اعضاء الجمعية من حملة الشهادات العليا في مختلف التخصصات حوالي (١٥٧) عضوا، وحوالي (٥١٣) عضوا آخرين من حملة شهادة البكالوريوس .

ويمكن تلخيص المسميات والكوادر الفنية بالجمعية كما في الجدول التالي رقم (٨-١)

جدول رقم ١.٨ يبين اهم الكوادر الفنية المتخصصة بالصحة والسلامة المهنية ضمن اعضاء الجمعية

الرقم	المسمى الوظيفي	التحصيل الدراسي	التخصص	العدد
١	فاحص هندسي	بكالوريوس هندسة	ميكانيك او كهرباء	١١
٢	اخصائي سلامة	بكالوريوس هندسة	ميكانيك او كهرباء او مدني او بيئة	اكثر من ١٠٠
٣		بكالوريوس علوم	فيزياء او كيمياء	
٤	مدرب صحة وسلامة مهنية	دكتوراه او ماجستير او بكالوريوس	اختصاصات مختلفة	اكثر من ٥٠

وقد تعاقب على ادارة الجمعية منذ تأسيسها ثمان هيئات ادارية، الهيئة الادارية الاخيرة تسلمت مهامها منذ العام ٢٠١٩ وحتى تاريخه .

وسائل تحقيق الاهداف

تسعى الجمعية في تحقيق اهدافها من خلال اقامة الاجتماعات، والبرامج التدريبية، المراسلات والمؤتمرات والندوات، اقامة المعارض، الإصدارات وتوزيع المنشورات.

وتقوم الجمعية بنشاطاتها بالتعاون مع الوزارات والدوائر الرسمية، والشركات المحلية والاجنبية، وكذلك المنظمات الانسانية العاملة في العراق مثل منظمة الصليب الاحمر الدولية ومنظمة الهلال الاحمر ، ومنظمة كير العالمية Care، والبرنامج الانمائي للامم المتحدة UNDP، ومنظمة رعاية الطفولة

اليونيسيف UNICEF وغيرها. وقد نظمت الجمعية العديد من النشاطات واقامت مؤتمرا واحدا وسبع حلقات دراسية و(١٢) ندوة علمية، كما شاركت في معرض بغداد الدولي عام ٢٠٠١، واقامت العديد من المعارض الخاصة بمعدات السلامة، وبإصدارات وكتب السلامة والصحة المهنية، كما تصدر نشرة دورية بعنوان: ديوان السلامة والصحة المهنية.

تتوفر بالجمعية العديد من الاجهزة والتسهيلات التي تخدم اهدافها مثل الحواسيب، واجهزة قياس مستويات الملوثات الفيزيائية والكيميائية، وغيرها والجدول التالي يبين اهم هذا التسهيلات.

جدول رقم ٢.٨ يبين اعداد الاجهزة المتوفرة بالجمعية والتي تخدم في مجال تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية

البند	العدد المتوفر	ملاحظات
قاعات تدريب وتسهيلات تدريبية	٢	
حواسيب متنقلة	٨	
اجهزة قياس مستويات الضجيج	٢	
اجهزة قياس مستويات الاضاءة	٢	
جهاز قياس الحرارة والرطوبة وسرعة هواء	٢	
اجهزة قياس مستويات الملوثات الكيميائية	٥	لقياس كل من : VOC ,O2 ,NH3 ,So2 ,H2S, No2 ,Co, Co2 ,CH4
اجهزة قياس الاهتزازات	١	
جهاز قياس اجهاد الشد في الحبال	١	
اجهزة متنوعة متخصصة بالفحص الهندسي	٥	

التدريب والاستشارات

تعتبر نشاطات التدريب من النشاطات المتميزة في الجمعية، حيث تضم الجمعية جهاز تدريبي متكامل من نخبة من اصحاب الشهادات العليا والخبرة الطويلة في اختصاصات الجمعية. ومن البرامج التدريبية المتميزة التي نفذتها الجمعية برامج تأهيل الاطفايين، برامج اعداد مسؤولي السلامة، برامج المواد الخطرة، برامج ادارة السلامة، برامج الادارة الآمنة وغيرها، وقد نفذت الجمعية برامج التدريب هذه داخل وخارج العراق، والجدولين رقم (٨-٣) ورقم (٨-٤) يبينان اهم تفاصيل هذه البرامج التدريبية.

كما تقوم الجمعية بتقديم الخدمات الاستشارية مثل اعداد الوثائق الخاصة بالسلامة كخطط الطوارئ، واعداد تحليل المخاطر، واعداد استمارات التفتيش في مواقع العمل وغيرها.

وتقوم بتقديم خدمات الفحص الهندسي للمعدات والمنظومات مثل المراجل واوعية الضغط، الرافعات البرجية والجسرية والمتنقلة والشوكية، المصاعد والسلالم الكهربائية، ومنظومات الانذار والاطفاء التلقائي وغيرها، حيث اصدرت الجمعية ما يصل الى (١٩٣٤) شهادة فحص خلال الاعوام (٢٠١٢-٢٠١٦)، كما هو موضح بالجدول رقم (٨-٥)، بالإضافة الى اصدارها العديد من النشرات والبوسترات التوعوية.

جدول رقم ٣.٨ يبين عدد الدورات التدريبية التي نفذتها الجمعية خلال فترة حياتها^{٧٩}

الفترة	عدد الدورات التدريبية المنفذة	عدد ساعات التدريب	عدد المشاركين
١٩٩٥-١٩٩٦	٦٠	٨٦٠	١٢٣١
٢٠٠٠-١٩٩٦	٧٧	١٠٠٠	٢٢٢٧
٢٠٠٥-٢٠٠١	٧٤	١٢٤٩	٢٢٠١
٢٠١٠-٢٠٠٦	٣١	١٦١٩	٥٧٢
٢٠١٥-٢٠١١	١٤٠	١٨٦٠	١٦٠٢
٢٠٢٠-٢٠١٦	٤٣٠	٢٣٩١	٣٨٢٣
المجموع	٨١٢	٨٩٧٩	١١٦٥٦

جدول رقم ٤.٨ يبين اهم مواضيع التدريب التي نفذتها الجمعية^{٨٠}

البرنامج التدريبي	عدد ايام التدريب
الادارة الامنة	٥
الصحة والسلامة المهنية - عام	٥-٣
الصحة والسلامة المهنية - متقدم	١٥-١٠
برنامج تاهيل الاطفائيين	٢٥-٢٠
مخاطر غاز كبريتيد الهيدروجين	١
العمل على ارتفاعات عالية (السقالات)	١
دخول المناطق المحصورة	١
قياس الغازات	١
الاطفاء والوقاية من الحريق - عام	٢-١
ادارة السلامة	٢-١
الاسعافات الاولية	٢-١
نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية BS OHSAS ١٨٠٠١ : ٢٠٠٧	٥
نظام ادارة البيئة " ISO ١٤٠٠١ "	٥
السلامة في المختبرات	٥-٣
الابلاغ عن الحوادث	٥-٣
السلامة والفحص الهندسي	٥-٣
مخاطر المواد الكيماوية	٥-٣
اعمال الرفع	٢-١
المنصات الهوائية	٢-١
فحص وادامة المطافئ	٢-١

جدول رقم ٥.٨ يبين عدد شهادات الفحص التي اصدرتها الجمعية خلال السنوات الماضية ٨١

نوع الآلية او المعدة / السنة	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	المجموع
الرافعات المتنقلة والرافعات الجسرية Mobile and overhead cranes	١١	١٣٣	١٠٧	١٤٦	٢٥٢	٧٤٧
المصاعد Lifts	١٧	٨	١٧	٤٢	١٩	١٠٣
المراجل Boiler	٠	٢	٠	٤	٣	٩
الآليات الثقيلة Heavy machinery	٢٩	١٣١	٤٦	١٢٢	٣٨٠	٩٠١
المعدات والتّعدّ اليدوية والمقاييس Hand tools, equipment and Gauges	٠	٠	٠	١١٦	٥٨	١٧٤
المجموع	٥٧	٢٧٤	١٧٠	٤٣٠	٣٤٢	١٩٣٤

٢.٨ الجمعية العراقية لنظم ادارة الجودة

ومن اهم نشاطاتها التدريب والتدقيق والتاهيل لانظمة الجودة من خلال المواصفات القياسية الدولية، وتعنى بتطبيقات تتعلق بقانون العمل العراقي (الصحة والسلامة المهنية)، بالإضافة الى المواصفات القياسية الدولية. وقد تم تاهيل كوادر الجمعية من خلال اشراكهم بتدريبات نظرية لمدة تتراوح بين (٩-٤٠) ساعة تدريب حول بنود المواصفات القياسية الدولية (الايزو)، وقد قامت الجمعية باجراء عدد من عمليات التدقيق والتدريب والتاهيل للكوادر المستفيدة من خدماتها خلال الاعوام الثلاثة الاخيرة.

ومن النشاطات الاخرى التي تقوم بها الجمعية :

١. توسيع وتشجيع إنشاء مكاتب تشغيل تقوم بمهام توضيح اليات العمل المطلوب للمتقدمين من العراقيين والاجانب واهمية استخدام إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
٢. توسيع وتشجيع انشاء مكاتب التدريب المهني، وادراج دورات في الصحة والسلامة المهنية، وخصوصا مواصفة الايزو (٤٥٠٠١) الخاصة بالصحة والسلامة المهنية .
٣. قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باستخدام الفضائيات لزيادة الوعي فيما يخص توفير الظروف الصحية لمواقع العمل، وبيان مخاطر مواقع العمل، والعمل على تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية.

وتقوم الجمعية بالتوعية من خلال صفحاتها على مواقع التواصل الاجتماعي بامور السلامة والصحة المهنية، والتفتيش على شروط العمل المقررة في قانون العمل العراقي.

٣.٨ إتحاد المقاولين العراقيين^{٨٢}

تأسس إتحاد المقاولين العراقيين بموجب القانون رقم (٥٩) لسنة ١٩٨٤، وهو منظمة مهنية يتمتع بالشخصية المعنوية وبإستقلال إداري ومالي، ويهدف الإتحاد الى العناية بتنظيم وتنمية أنشطة المقاولين العراقيين، وتعزيز دورهم في عملية التنمية الوطنية.

ويقوم الإتحاد لتحقيق أهدافه بتسجيل أسماء الشركات المقاوله العاملة، والمقاولين في العراق، وتشمل الشركات العاملة في المقاولات الإنشائية، ومقاولات الأعمال الكهربائية والميكانيكية وتصنيفهم

الى درجات تبدأ من الدرجة الممتازة، وتنتهي بالدرجة الخامسة إستناداً الى رأسمال الشركة والأعمال المنفذة من قبلها بموافقة لجنة خاصة (لجنة تسجيل المقاولين)، تمثل فيها عدد من الوزارات ذات العلاقة ومقرها في وزارة التخطيط العراقية.

و يسعى الإتحاد لتعريف المقاولين بالطرق الحديثة في تنفيذ المقاولات، ونقل التكنولوجيا، وتمثيلهم أمام الجهات الحكومية والمنظمات المهنية المشابهة في العراق وخارجه، والسعي لضمان حقوق المقاولين المادية و المعنوية.

الاهداف

١. السعي لتعريف المقاولين بالطرق الحديثة في أعمال تنفيذ المقاولات ونقل التكنولوجيا.
٢. تمثيل المقاولين العراقيين داخل القطر وفي المنظمات المهنية المشابهة في البلاد العربية والاجنبية .
٣. التنسيق مع المنظمات المهنية في كافة الاهتمامات المشتركة .
٤. السعي لدى الجهات المعنية لضمان حقوق المقاولين المادية والمعنوية .
٥. الاسهام بتقديم الدراسات الفنية والادارية فيما يخص نشاط واعمال المقاولات .
٦. العمل على كل مايراه صالحا للمقاولين العراقيين والعرب بالتنسيق مع اتحاد المقاولين العرب .
٧. اصدار النشريات الدورية والسنوية .

لا يمارس الاتحاد اي نشاطات بشكل مباشر او غير مباشر تتعلق تفتيش اماكن العمل او تاهيلها، وذلك بشكل مشترك مع دوائر وزارة العمل والمنظمات الاخرى، باستثناء بعض الامور المتعلقة بالتدريب. وقانون اتحاد المقاولين العراقيين يهدف الى العناية بتنظيم وتنمية أنشطة المقاولين بأعتبارهم (أصحاب العمل)، وضمان حقوقهم وتطوير نشاط وأعمال المقاولات، ولكون المقاول أو شركة المقاولات (أصحاب عمل)، فإن صاحب العمل ملزم بتنفيذ ما ورد في قانون العمل بخصوص القوى البشرية العاملة لديه، وهي الضمان الاجتماعي وتطوير قدرات العاملين، والحفاظ على سلامتهم وصحتهم، ويتم ذلك بالتعاون مع دوائر وزارة العمل المختلفة (دائرة العمل والتدريب، دائرة الضمان الاجتماعي ، ... الخ)، ويتم ذلك من قبل الشركة العضو وليس الإتحاد، بمعنى ان الاتحاد لا يساهم بهذا المجال اطلاقاً.



٩ - الملخص



١.٩ الاستنتاجات

١. هناك منظومة كبيرة من تشريعات العمل والصحة والسلامة المهنية، وبرغم وجود عدد من الملاحظات عليها والتي تحتاج الى اجراء تغييرات او تعديلات عليها الا انها واسعة وشاملة .
٢. يصاحب منظومة التشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والعمل هذه العديد من الجهات المسؤولة عن تنفيذها وهذا يحتاج الى تنسيق كبير لاتمام المهمة بشكل جيد.
٣. لا يوجد نصوص حول التعاون مع الجهات الرقابية الاخرى مثل البلديات او الصحة او البيئة او السيطرة النوعية وغيرها.
٤. من الضروري ان يكون هناك تنسيق و تبادل الاراء والخبرات بين إقليم كردستان قليم والحكومة الاتحادية في ما يتعلق بقرارات وتعليمات الصحة والسلامة المهنية، ولا سيما انه ليس للاقليم مركز وطني للصحة والسلامة المهنية.
٥. أعداد وتأهيل الكوادر لا تتناسب مع كم التشريعات المطلوبة للتحقق من تنفيذها وأعداد القوى العاملة .
٦. برغم ان التشريعات الخاصة باصدار تقارير التفتيش جيدة وتطابق المعايير الدولية الا ان التنفيذ لا يطابق ما هو محدد بالتشريع.
٧. اتاحت التشريعات العراقية الرجوع والاستناد الى نصوص اتفاقيات العمل العربية او الدولية في حالة عدم وجود نص بها.
٨. تتضمن عقوبات قانون العمل الحبس او الغرامة بخصوص عدم الالتزام بشروط وظروف العمل، الا ان هناك استخدام لعقوبات غير تقليدية مثل التشهير (قانون التقاعد والضمان الاجتماعي م ٩٣) وان كانت فقط بحق العمال المخالفين .
٩. الهيكل الاداري لتفتيش العمل يحتاج الى ترفيع بالمستوى ودرجة الارتباط، واعادة نظر بتشكيلاته، والهيكل التنظيمي للصحة والسلامة المهنية يحتاج الى اعادة نظر بما يتعلق باقليم كردستان وكذلك المحافظات غير المرتبطة باقليم .
١٠. عملية تعيين المفتشين تحتاج الى اعادة دراسة وخاصة من ناحية المؤهلات والتدريب، وبشكل اكبر في اقليم كردستان.
١١. استمارات ونماذج التفتيش الخاصة بالعمل والصحة والسلامة المهنية بحاجة الى اعادة دراسة وتطوير.
١٢. هناك ضعف واضح ونقص بالتجهيزات الخاصة بتفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية من وسائل نقل، حوسبة، قاعدة بيانات، ادوات تفتيش الكتروني، ربط الكتروني ما بين الدوائر.
١٣. عملية التفتيش تتم من خلال لجنة ثلاثية التمثيل دون وجود مهام وصلاحيات لعمل اعضاء اللجنة.
١٤. عمليات التفتيش تتم بناء على التوزيع الجغرافي دون الاخذ بعين الاعتبار درجة الخطورة (معايير اولوية التفتيش).
١٥. هناك ضعف عام بتفتيش الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل بالعراق واقليم كردستان عموما، وما يتم التركيز عليه امور شمول العمال لقانون الضمان وعمل العمال الاجانب.
١٦. اعداد الزيارات التفتيشية السنوية الخاصة بالعراق وباقليم كردستان بالعمل قليلة ولا تمكن من تغطية اجزاء كبيرة من القطاعات الاقتصادية المختلفة.

١٧. ثقافة الصحة والسلامة المهنية ما زالت ضعيفة في العراق وتحتاج الى جهود لرفعها .
١٨. هناك ضعف واضح في اصدار الاحصائيات المتعلقة وخاصة في مجال العمل والصحة والسلامة المهنية والاحصائيات الاجتماعية مما قد لا يمكن من اتخاذ القرارات السليمة التي تخدم هذا القطاع.
١٩. هناك ضعف باداء الشركاء الاجتماعيين بما يخص نشاطات المتعلقة بشروط وظروف العمل، وبما يتعلق بتفتيش العمل.
٢٠. ضرورة فتح دورات ثقافية للعمال واصحاب العمل فيما يخص تعريفهم بتفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية
٢١. عدم توفر احصائيات دقيقة بما يخص عمالة الاطفال والحد منها.
٢٢. عدم وجود كوادر تخصصية وخصوصا في السلامة والصحة المهنية في اقليم كردستان.
٢٣. لا تتوفر اية بيانات بخصوص تفتيش العمل تتعلق بعمال المنازل، التمييز، التحرش الجنسي
٢٤. لا تتوفر معلومات حول توازن جهاز التفتيش بالنسبة لعدد الذكور والاناث في العمل الميداني والمكاتب.
٢٥. هناك نقص حاد في توفر الملاكات من الموظفين والسائقين بالاضافة الى عدم توفر السيارات والتمويل الخاص بعمليات التفتيش.
٢٦. الكوادر التفتيشية المتوفرة تحتاج تدريب مكثف واعادة تدريب وتاهيل.

٢.٩ التوصيات

اولا : التشريعات

١. اعادة النظر ببعض التشريعات والقوانين والتعليمات النازمة للعمل والصحة والسلامة المهنية مثل العقوبات، لجان التفتيش، تدريب المفتشين، مؤهلات المفتش باقليم كردستان، مؤهلات اعضاء لجنة التفتيش وغيرها .
٢. العمل على توحيد بعض التشريعات مثل جداول الامراض المهنية ونسب العجز الخاصة بموظفي الدولة والعمال، الاجازات الخاصة بالامومة لموظفات الدولة (المفتشات) والعاملات بالقطاع الخاص لوجود تباين وتمييز بينها .
٣. شمول قانون العمل وخاصة فيما يتعلق بتفتيش الصحة والسلامة المهنية والغاء الاستثناءات وتطبيقه على جميع العاملين بما فيهم موظفي القطاع العام (موظفي الحكومة والقطاع العام والبلديات (او ايجاد قوانين بديلة وموازية لهم).
٤. توحيد القوانين المتعلقة ببيئة وشروط العمل مثل مستويات الضوضاء، الانارة ، واي بنود تتعلق بظروف وبيئة العمل لتكون من ضمن واجبات جهاز تفتيش العمل.
٥. اعادة دراسة جميع القوانين التي يزيد عمرها عن ٢٠ عاما وتحديثها.
٦. تعديل العقوبات وخاصة في القوانين القديمة والمتعلقة بالغرامات لتكون منطقية وتناسب الاوضاع الحالية كقانون الصحة العامة .
٧. التوسع بشمول قانون العمل للعاملين في القطاع غير المنظم والمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر، والعاملين لحسابهم الخاص.
٨. ان يكون الاشتراك بالضمان الاجتماعي لجميع العاملين بغض النظر عن العدد والقطاع، بما

فيهم العمال ذوي الاعمال اليومية، وان تكون مؤسسة التقاعد والضمان مسؤولة عن الاصابات وتقاعد العاملين بشكل مباشر.

٩. اعتماد مؤهلات وتخصصات محددة لاغراض تعيينات مفتشي العمل والصحة والسلامة المهنية (بكالوريوس على الاقل تخصص قانون، ادارة، اقتصاد، علوم طبية، هندسة، طب).
١٠. اعادة تفعيل تشريعات تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية (يمكن فصل تفتيش العمل عن تفتيش الضمان لمدة محددة مثلا) .

ثانيا : الهيكلية

١. اعادة النظر بالهيكل التنظيمية لاجهزة تفتيش العمل وربطها باعلى مستوى (وزير العمل) والنظر بانشاء مديريات عامة او مؤسسات مستقلة مرتبطة بالوزير لتفتيش العمل.
٢. ايجاد جهة مركزية خاصة بتطوير السياسات والاستراتيجيات والخطط الخاصة بتفتيش العمل.
٣. انشاء مركز تدريب متخصص لتأهيل وتدريب مفتشي العمل والصحة والسلامة المهنية .
٤. انشاء مركز وطني باقليم كردستان، واعادة النظر بوضع وارتباط المراكز الوطنية للصحة والسلامة المهنية بالمحافظات مع المركز الرئيسي (المحافظات غير المنتظمة باقليم).
٥. ابقاء الربط الفني بين المديريات في المحافظات مع الوزارات او الدوائر الرئيسية وذلك في المحافظات غير المنتظمة في اقليم.
٦. انشاء قسم / شعبة لضبط جودة التفتيش وقسم للتقييم والمتابعة لاعمال التفتيش او تفعيل عمل الشعب الموجودة بدائرة العمل والتدريب المهني ووضع اسس ومعايير خاصة بتفتيش العمل.
٧. اعداد مسار وظيفي محدد للمفتشين حتى لا يتم نقلهم خارج التفتيش والاحتفاظ بخبراتهم وتطويرها.
٨. اعطاء المفتش الصلاحية كاملة وعدم ربط اجراءاته بموافقات اخرى ضمن مسار مراقبة ومراجعة عام للاجراءات
٩. اعادة تقييم عملية التفتيش من خلال اللجنة الثلاثية.
١٠. العمل على تشجيع مشاركة النساء بالتفتيش / وتحديد مهام خاصة للمفتشات الاناث وخاصة المتعلقة بالشكاوي والاعتداءات والتمييز وعمل الاحداث وتحديد نسب لاعدادهن بالجهاز .
١١. اعادة تشكيل مجلس العمل والشؤون الاجتماعية وازافة ممثل لكل من وزارة التخطيط والتعليم العالي في المجلس ، وتفعيل عمله.

ثالثا : الاجراءات الفنية

١. تفعيل عمل اللجنة الوطنية للصحة والسلامة المهنية .
٢. تفعيل عملية جمع البيانات واصدار التقارير الخاصة بها، وخاصة الامور المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية .
٣. تفعيل برامج التواصل والاعلام والتوعية من خلال مختلف الوسائل وبالتعاون مع كافة الجهات للتعريف والتوعية بمهام وواجبات جهاز تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية.
٤. اعداد دليل لتفتيش العمل ودليل للاجراءات المعيارية لتفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية .

٥. اعداد برنامج تاهيلي شامل لمفتشي العمل الجدد (والحاليين) يحتوي المواضيع التدريبية النظرية والعملية المتعلقة بالقانون، الاتفاقيات الدولية، المهارات وسلوكيات المفتش، الاجراءات القانونية.
٦. اعادة دراسة وتطوير نماذج وادوات التفتيش المستعملة، واعداد نماذج بشكل لائحة تفقدية جاهزة للحوسبة الالكترونية مخصصة لقطاع او حجم معين من المشاريع، وعلى ان تتضمن تفاصيل شروط وظروف العمل المحددة بالقوانين والتعليمات.
٧. اعادة ضبط منظومة تسجيل اصابات العمل بشكل فاعل، والزام اصحاب الاعمال بالابلاغ عن جميع الاصابات تحت طائلة الترغيب والترهيب، والزام الجهات المعنية بتجميع البيانات وتحليلها.
٨. اصدار تقرير تحليل اصابات العمل شامل بشكل سنوي على ان يتم نشره ومناقشته مع ثلاثية العمل.
٩. اصدار تقرير تفتيش عمل سنوي يتضمن ما حدده قانون العمل والتعليمات حسب الاتفاقية (٨١)، وينشر ويشارك او يناقش مع الشركاء الاجتماعيين لاختص ملاحظاتهم.
١٠. عمل مسح كامل لحصر اعداد المشاريع الموجودة نظريا من خلال المؤسسات المعنية بالترخيص والمتابعة وعمليا على ارض الوقع وادخال البيانات بقاعدة بيانات مخصصة للتفتيش.
١١. اعداد نماذج محددة لقياس اداء المفتشين، وتطويرها بشكل دوري، تعتمد على مخرجات قاعدة بيانات تفتيش العمل بشكل رئيسي.
١٢. تحديد البرنامج التدريبي الخاص بتخويل مسؤول الصحة والسلامة المهنية (المدة، المنهاج، ومعايير النجاح) والجهات المخولة بالتدريب.
١٣. اعداد خطة سنوية لجهاز تفتيش العمل تحدد فيها الاهداف والاولويات والموارد ويتم تقييم ما تم تحقيقه منها.
١٤. تفعيل التعاون والتنسيق مع الجهات الاخرى والقطاع الخاص للتدريب واجراء القياسات بمستوى الملوثات والاضاع الصحية للعمال، والتفتيش الهندسي للمعدات، والفحوصات الطبية الدورية.
١٥. التنسيق مع وزارة الصحة في اقليم كردستان لتخصيص بعض المختبرات الحكومية أو الاهلية المجازة لغرض اجراء الفحوصات المختبرية اللازمة للعمال قبل البدء بالعمل أو خلال العمل (الى ان يتم انشاء مركز وطني للصحة والسلامة المهنية في الاقليم).
١٦. اعتماد اسس ومعايير تساعد (بالتعاون مع منظمات اصحاب العمال ومنظمات العمال) بتخفيف العبء عن التفتيش وعن المشاريع مثل تحديد اولويات التفتيش (التفتيش المبني على الخطورة او التفتيش الذاتي او تفتيش الانظمة او غيرها تقنيات).
١٧. عدم تكليف مفتشي العمل بالعراق عموما وباقليم كردستان خصوصا باية مهام اخرى والاستفادة منهم في مجال عملهم بالتفتيش فقط.
١٨. التنسيق والتعاون المتبادل مع دوائر الرعاية و التنمية الاجتماعية باقليم كردستان بخصوص مواضيع عمالة الاطفال وسوء استخدام النساء في بيئة العمل.
١٩. ادخال بعض من القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمل والصحة والسلامة المهنية في المنهاج الدراسية لبعض المراحل قبل تخرج الطلبة ودخولهم سوق العمل.

٢٠. فتح دورات لطلبة الجامعات والمعاهد من قبل مفتشي العمل والصحة والسلامة لتوعيتهم وتعريفهم باساسيات الموضوعين قبل دخولهم سوق العمل.
٢١. القيام بحمله توعيه اعلاميه شامله في القنوات الفضائية، ووسائل التواصل الاجتماعي حول بعض المهام والواجبات المتعلقة بامور تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية لتعريف العمال واصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم.

رابعاً : الموارد والبنية التحتية

١. زيادة اعداد المفتشين والمفتشات.
٢. زيادة عدد المفتشين في اللجان التفتيشية من الاطراف الثلاثة (الوزارة، نقابات العمال واصحاب العمل).
٣. انشاء / تطوير قاعدة بيانات خاصة بالتفتيش تتضمن جميع البيانات اللازمة بعمليات التفتيش (القطاع الاقتصادي، عدد العمال، جنسياتهم، جنسهم، الرواتب، ساعات العمل، الموقع، جهات الاتصال، المسؤول، وجميع تفاصيل شروط وظروف العمل والاجراءات المتخذة).
٤. ربط الكتروني كامل مع جميع الجهات ذات العلاقة مثل وزارة العدل ووزارة التجارة ووزارة الصناعة ووزارة التربية واية جهات اخرى ذات العلاقة (مثل الترخيص وانشاء المشاريع) ووزارة العدل (المحاكم)، الضمان الاجتماعي وغيرها من الجهات ذات العلاقة وتسهيل تبادل المعلومات.
٥. توفير الادوات والتجهيزات ووسائل النقل والحوسبة والتعامل الالكتروني والبنية التحتية اللازمة لتفتيش عمل الكتروني حديث ومتطور.
٦. توفير كافة المستلزمات المطلوبة للعمل وخاصة فيما يتعلق بالاجهزة قياس ملوثات بيئة العمل الثابتة والمتنقلة المتعلقة بتفتيش الصحة والسلامة المهنية.
٧. دعم وتحسين اوضاع مفتشي العمل ماديا بحوافز او مكافآت لتشجيع اجتذاب الكفاءات والاحتفاظ بهم.

خامساً : الشركاء الاجتماعيين

١. تشجيع اصحاب العمل لتطوير عمل منظماتهم وتحسين تشريعاتهم وانظمتهم بما يخص بتحسين شروط وظروف العمل لعضائهم.
٢. حث اصحاب العمل على تاهيل ممثليهم بلجان التفتيش.
٣. تشجيع اصحاب العمل للمشاركة بالتدخل الوقائي كمرحلة اولى لتصويب الاوضاع والتقيد بالقوانين والتعليمات الخاصة بالعمل والصحة والسلامة المهنية في المشاريع والمنشآت الخاصة باعضائهم، وتشجيع ممارسات المسؤولية الاجتماعية.
٤. حث اصحاب العمل القيام بحملات التوعية والتوجيه والتدريب لعضائهم بما يخص بالتزامات اصحاب الاعمال بتشريعات العمل والصحة والسلامة المهنية.
٥. تشجيع اصحاب العمل على فتح دورات تدريبية مهنية للعمال وخاصة العمالة المحلية لتقويتهم واكتساب الخبرة للاستفادة منهم في العمل.
٦. تشجيع منظمات العمال لتطوير عمل منظماتهم وتحسين تشريعاتهم وقوانينهم بما يخص بتحسين شروط وظروف العمل لعضائهم.
٧. حث منظمات العمال على اختيار وتاهيل ممثليهم بلجان التفتيش.

٨. تشجيع ممثلي منظمات العمال للمشاركة وديا بالتدخل لتصويب اوضاع شروط وظروف العمل والتقيد بالقوانين والتعليمات الخاصة بالعمل والصحة والسلامة المهنية من خلال اصحاب العمل او جهاز تفتيش العمل.
٩. تشجيع وحث المنظمات العمالية على القيام بحملات التوعية والتوجيه والتدريب لعضائهم بما شروط وظروف العمل والمعايير المحلية والدولية .
١٠. زيادة التنسيق والعمل مع نقابات العمال ومنظمات اصحاب العمل، ومنظمات المجتمع المدني لفتح دورات تدريبية و تثقيفية مكثفة بخصوص واجبات وحقوق العامل وصاحب العمل حسب قانون العمل، وايضا فيما يخص الصحة والسلامة المهنية فقط لاغراض التوعية.
١١. تشجيع المنظمات النقابية على فتح دورات وتوعية العمال المحليين على العمل بشكل جيد وزيادة انتاجيتهم ضمن ساعات العمل، لكي يتم اكتسابهم من قبل صاحب العمل وعدم تفضيل العامل الاجنبي على العمال المحليين.

سادسا : دوليا

١. تشجيع العراق على التصديق على اتفاقية تفتيش العمل بالزراعة رقم (١٢٩) لسنة ١٩٦٩، والاتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ السلامة والصحة المهنتين، والاتفاقية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥ خدمات الصحة المهنية .



١٠ - الملاحق



ملحق رقم ١ يبين نموذج لعينة من الاعمال التي لا يوجد تشغيل الاحداث بها او دخولهم اماكنها

المجموعة	العمل
اولا : المهن والاعمال في المقالع والبناء	• عامل تفجير • حفار ميكانيكي وهيدروليكي • عامل تكسير • عامل تنظيف ارضية المقلع • عامل رافعة جسرية في المقلع • عامل قلع الرخام • مراقب ساحة وسيطرة في المقلع • سائق جهاز تحميل في المقلع • عامل قطع الرخام
ثانيا : المهن والاعمال التي تكون فيها مادة الرصاص	• مشغل افران الرصاص • عامل تهشيم البطاريات المستهلكة • عامل صب السبائك الرصاصية • مشغل ماكينة ليخ واستخلاص المعجون • مشغل ماكينة صب الحلقات الرصاصية • مشغل ماكينة الشبكات الرصاصية
ثالثا : المهن والاعمال التي تتداول فيه نسبة من السموم والمبيدات والمستعملة في مكافحة الحشرات ورش المستنقعات	• مرشد زراعي • مراقب زراعي • آلي مرشات ومساعدته • عامل سموم
رابعا : المهن والاعمال في معامل الغزل والنسيج	• مشغل ماكينة الغزل • مشغل ماكينة البرم • مشغل ماكينة القرط • عامل فتح بالات القطن • عامل نقل • مشغل ماكينة تمشيط • عامل تغرية الكلدارات
خامسا : الاعمال والمهن في الصناعات الجلدية والدباغة	• عامل ماكينة ضخ المطاط • عامل تصنيع الصمغ من المطاط • عامل ماكينة ضخ المواد البلاستيكية • عامل ماكينة عجن المطاط • عام قص داير • عامل تلميع وجه الحذاء
سادسا : العمال والمهن الاخرى	• عامل اسالة الاسفلت والقير. • عامل تزفيت الشوارع بالطريقة اليدوية • عامل تسوية الاسفلت والقير • وقاد معامل الاسفلت • مشغل معمل الاسفلت • عامل تشغيل وصيانة المعامل الاسفلتية
سابعا : الاعمال التي تؤثر على الاخلاق والصحة	• محلات بيع وشرب الخمر • الملاهي والمراقص الليلية



ملحق رقم ٢ جدول الامراض المهنية الصادر استنادا الى المادة (١)

من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ وتعديله رقم (١٥٥) لنفس العام
وتامنشور بجريدة الوقائع العراقية رقم (٢٣١٧) تاريخ ١٩٧٤/٢/١

الرقم	المرض
١	التسمم بالرصاص ومضاعفاته
٢	التسمم بالزئبق
٣	التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته
٤	التسمم بالانتيمون ومضاعفاته
٥	التسمم بالفوسفور ومضاعفاته
٦	التسمم بالبنزيل او مثيلاته او مركباته الاميدية او الازوتية او مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم
٧	التسمم بالمنغنيز ومضاعفاته
٨	التسمم بالكبريت ومضاعفاته
٩	التأثر بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات
١٠	التأثر بالنيكل وما ينشأ عنه من مضاعفات وقرح
١١	التسمم باول اكسيد الكربون وما ينشأ عنه من مضاعفات
١٢	التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عنه من من مضاعفات
١٣	التسمم بالكlor والفلور والبروم ومركباتها
١٤	التسمم بالكlorوفوم ورابع كلوريد الكربون
١٥	التسمم برابع كلورو الاثلين وثالث كلورو الاثلين والمشتقات الهالوجينية الاخرى للمركبات الايدروكربونية من المجموعة الالفاتية
١٦	الامراض والاعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الاشعاعات كالراديوم
١٧	سرطان الجلد والالتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة
١٨	تأثر العين مع الحرارة وما ينشأ عنها من مضاعفات
١٩	امراض الغبار الرئوية (توموكونيوزس) كالحالات التالية : • غبار السليكا (سيليكوزس) • غبار الاسيستوس (اسيستوزس) • غبار القطن (بسينوزس)
٢٠	الجمرة الخبيثة : انثراكس
٢١	السقاوة
٢٢	مرض التدرن
٢٣	امراض الحميات المعدية
٢٤	الامراض الناجمة عن البريليوم
٢٥	التسمم بالسيليينيوم
٢٦	الاعراض والامراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي
٢٧	داء البريمات اليرقاني النزفي

٢٨	الصمم او نقص السمع
٢٩	الاناث العمية والاناث المفصلية المهنية في المرفق، تلين العظم الهلالي في الرسغ (داء كينيوك)
٣٠	قصور القلب الناجم عن التعرض لمادة الكاديوم
٣١	سرطان الرئة والمثانة

ملحق رقم ٣ جدول جدول العطل العضوي الدائم جدول العطل العضوي الدائم صادر استنادا للمادة رقم (١)

من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ وتعديله رقم (١٥٥) لسنة ١٩٧١، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (١٧٦٣) تاريخ ١٩٦٩/٨/١.

التسلسل	نوع العطل العضوي	نسبته المئوية
١	فقد الابصار التام	١٠٠٪
٢	فقد ذراع وعين	١٠٠٪
٣	فقد ساعد وعين	١٠٠٪
٤	فقد كلتا اليدين او جميع الاصابع والابهامين	١٠٠٪
٥	فقد يد وقدم	١٠٠٪
٦	فقد كلتا القدمين مع عظام الكاحلين	١٠٠٪
٧	فقد اثنين من الاطراف	١٠٠٪
٨	الشلل التام	١٠٠٪
٩	الجنون المطبق أو الجروح أو الاضرار التي تصيب الاعضاء الصدرية او البطنية او الراس او المخ او الصرعة (الجاكسونية) والتي من شأنها ان تحول كلية وبصفة مستديمة بين المستخدم وبين مزاولة المهنة او عمل يتكسب منه.	١٠٠٪
١٠	بتر الذراع الايمن الى الكتف	٨٠٪
١١	بتر الذراع الايمن الى ما فوق المرفق	٧٥٪
١٢	بتر الذراع الايمن الى ما تحت المرفق	٦٥٪
١٣	بتر الذراع الايسر الى الكتف	٧٠٪
١٤	بتر الذراع الايسر الى ما فوق المرفق	٦٥٪
١٥	بتر الذراع الايسر الى ما تحت المرفق	٥٥٪
١٦	بتر الساق فوق الركبة	٦٥٪
١٧	بتر الساق تحت الركبة	٥٥٪
١٨	الصمم الكامل	٥٥٪
١٩	بتر اليد اليمنى عند المعصم	٦٠٪
٢٠	بتر اليد اليسرى عند المعصم	٥٠٪
٢١	بتر القدم مع عظام الكاحل	٤٥٪
٢٢	بتر القدم دون عظام الكاحل	٤٠٪
٢٣	فقد العين الواحدة	٣٥٪
٢٤	بتر رؤوس مشط القدم كلها	٣٠٪

٢٥	بتر الاصبع وعظم المشط الخامس للقدم	١٠٪
٢٦	بتر ابهام القدم او السبابة	٥٪
٢٧	بتر السلامة الاولى لابهام القدم	٤٪
٢٨	بتر السلامة الاولى لسبابة القدم	٣٪
٢٩	بتر اصبع القدم عدا السبابة والابهام	٣٪

تابع

التسلسل	نوع العطل العضوي	نسبته المئوية	
		الأيسر	الأيمن
٣٠	بتر الابهام	٢٥٪	٣٠٪
٣١	بتر السلامة الاولى لابهام	١٨٪	١٥٪
٣٢	بتر السبابة	١٠٪	١٢٪
٣٣	بتر السلامة الاولى للسبابة	٥٪	٦٪
٣٤	بتر السلامة الاولى والثانية للسبابة	٨٪	١٠٪
٣٥	بتر الوسطى	٨٪	١٠٪
٣٦	بتر السلامة الاولى للوسطى	٤٪	٥٪
٣٧	بتر السلامة الاولى والثانية للوسطى	٦٪	٨٪
٣٨	بتر البنصر او الخنصر	٥٪	٦٪
٣٩	بتر السلامة الاولى للبنصر او الخنصر	٢,٥٪	٣٪
٤٠	بتر السلامة الاولى والثانية للبنصر او الخنصر	٤٪	٥٪



ملحق رقم ٤ جدول لعينة من الأمراض التي يستوجب علاجها مدة طويلة أو الأمراض المستعصية أو الخبيثة

نوع المرض	الجهاز/ الصنف	اسم المرض
أ- الأمراض الباطنية	اولا- أمراض الرئتين والجهاز التنفسي	أكياس الرئة الهوائية الإنتفاخية والمؤثرة على وظائف الرئتين بصورة شديدة . إلتهاب القصبات المزمن المصحوب بمضاعفات كإنتفاخ الرئة أو عجز القلب الرئوي .
	ثانيا- التدرن	التدرن الجهازى الفعال غير المستجيب للعلاج أو الرئوي المتليف الواسع الإنتشار والمؤثر على كفاءة وظائف الرئتين. تدرن العقد اللمفاوية والمصحوبة بنواسير او خراجات غير مستجيبة للعلاج .
	ثالثا- أمراض القلب	إلتهاب أو إنصباب شغاف القلب المزمن المثبت بفحص (الأيكو) الأمواج فوق الصوتية والغير قابلة للعلاج . الذبحة الصدرية غير المستقرة المثبتة بفحص تخطيط القلب .
	رابعا- أمراض الكليتين والجهاز البولي	التناذر الكلوي العند البولي العجز الكلوي للعلاج .
	خامسا- أمراض الدم	فقر الدم التحليى الشديد الغير مستجيب للعلاج . فقر الدم الوبيل المصحوب بمضاعفات عصبية غير قابلة للشفاء .
	سادسا- أمراض الجهاز الهضمي	قرحة المعدة أو الإثنى عشري المصحوب باختلاطات غير مستجيبة للعلاج بالعقاقير أو الجراحة . إلتهاب الكبد المزمن الفعال المثبت نسيجيا .
	سابعا- أمراض الغدد الصماء	داء السكر المصحوب بمضاعفات شديدة . زيادة أو نقصان فعالية الغدة الدرقية مع مضاعفات غير مستجيبة للعلاج ..
	ثامنا- الأمراض الرئوية (الغراوية)	المصاب بإحدى الأمراض الرئوية (الغراوية) الجهازية والمثبتة سريريا ومختبريا وشعاعيا غير المستجيبة للعلاج والمؤثرة على طبيعة العمل .
ب- الأمراض النفسية والعقلية	اولا- الأمراض الذهانية الوظيفية	داء الفصام المزمن بأنواعه . الهوس الإكتئابي المزمن .
	ثانيا- الأمراض الذهانية العضوية	الذهان المرتبط بالصرع . الذهان المرتبط بالأدمان على الكحول والعقاقير .
	الكآبة المزمنة الشديدة المعندة للعلاج .	
ج- الأمراض الجلدية	الأكزيما الشديدة والمنتشرة والمعندة للعلاج المؤثرة على كفاءة وقابلية المصاب البدنية . داء الصدفية المنتشر الشديد والمعند للمعالجة أو المصحوب باختلاطات شديدة في الأجهزة الأخرى أو إختلاطات علاجية .	
د - الأمراض النسائية	الناسور بين الإمعاء والمهبل او بين المثانة والمهبل أو بين الحالب والمهبل المعند للعلاج . حالات السلس البولي الشديد المعند المثبت سريريا وشعاعيا وبقياس وظائف المثانة والغير مستجيب للعلاج الجراحي .	
هـ- الجراحة العامة	مرض سلس البول الشديد المعند المثبت سريريا وشعاعيا وبقياس وظائف المثانة الغير مستجيبة للعلاج الجراحي . الناسور البولي المعند وغير المستجيب للعلاج . عمليات فتح البطن الجراحية مع إختلاطات تعيق أجهزة الجسم عن أداء عملها الوظيفي بصورة طبيعية والغير مستجيبة للعلاج	
و - الأمراض العصبية وجراحاتها	- أورام وأكياس وخراجات الدماغ والنخاع الشوكي والتي تشمل:	١- خبيثة ويتوقع عودتها قبل مرور سنة من المعالجة . ٢- المصحوبة بنقص كبير يحد من ذهنية المريض، قابلية التخاطب، وقابلية الحركة، العيش بشكل مستقل، والتي لا تزول بعد مرور ستة أشهر من إكمال العلاج .
- الصرع المثبت سريريا وبفحص تخطيط الدماغ المصحوب بمضاعفات نفسية وعصبية والمعند للعلاج .		

ز - أمراض العظام والعمود الفقري	- كسور العظام المصحوب بإختلاطات مؤثرة على وظيفة الأطراف وغير مستجيبة للعلاج . - التهاب العظم المزمن المصحوب بإختلاطات .
ح - أمراض الأنف والأذن والحنجرة	- ضمور الأغشية المخاطية المتعفن الشديد . - شلل الوتر الصوتي في الجهتين الغير مرجو شفاؤه .
ط - أمراض العيون	- الإختلاطات في الأوعية الدموية التي تؤدي إلى عطل كلي أو جزئي في العين والمؤثرة على درجة الرؤية وحسب طبيعة العمل . - إعتلال الشبكية السكري المتقدم المصحوب بمضاعفات
ي - الأمراض التجميلية والتقويمية	- عقابيل الحروق من الدرجة الثانية والثالثة والمؤثرة على طبيعة العمل . - تشوهات الأوعية الدموية أو اللمفاوية المعنعة للعلاج والمؤثرة على أداء الوظيفة .
ك - الأورام	الأمراض الخبيثة (المستعصية والغير مستجيبة للعلاج) بكافة أنواعها ولكل أنحاء الجسم والمثبتة سريريا وبالفحص النسيجي أو المختبري.
ل - أمراض الفم والفكين	- جميع الأورام الخبيثة في الفم والفكين . - جميع العاهات المسببة لتشوهات الوجه مما تؤدي إلى النفرة مهما تعددت ومهما اختلفت الأسباب ..

ملحق رقم ٥ المواد الكيماوية المستخدمة أو المصنعة أو الناتجة عن العمليات الصناعية والتي تعتبر مواد مسرطنة للجنس البشري

الرقم	اسم المادة
١	Aminobiphenyl - 4 -1
٢	Arsenic and Certain Arsenic Compounds
٣	.Asbestos
٤	Manufacture of aura mine
٥	.Benzene
٦	Benzedrine
٧	.naphthylamine chloronaphazine - 2 - (chlorethy1 - 2) N,N - bis
٨	.ether methy1 Bis chloromethy ether an dtechnical grade chloromethy1
٩	Chromium and certain chromium compounds
١٠	.Diethylstilboestrol
١١	.Underground haematite mining
١٢	.alcohol by strong acid process Manufacture of isopropy1
١٣	.Melphalan
١٤	Mustard gas
١٥	Naphthylamine - 2
١٦	.Nichel refingin
١٧	.Soot, tars and mineral oils
١٨	.Vinyl chloride

ملحق رقم ٦ لمواد الكيماوية المستخدمة أو المصنعة أو الناتجة عن العمليات الصناعية والتي يحتمل أن تكون مسرطنة للجنس البشري

الرقم	اسم المادة
١	.Aflatoxins
٢	.Cadmium and certain cadmium compounds
٣	.Chlorambucil
٤	.Cyclophosphamide
٥	.Nickel and certain nickel compounds
٦	.(Tris (I – aziridiny) phosphine sulphide (thiotepa
٧	.Acrylonitrile
٨	.Amitrole aminotriazole
٩	Auramine
١٠	Beryllium and certain beryllium compounds
١١	.Carbon tetrachloride
١٢	.Dimethylcarbonyl chloride
١٣	.Dimethylsulphate
١٤	Ethylene oxide
١٥	.Iron dextran
١٦	.Phenacetin
١٧	Polychlorinated biphenyls
١٨	.oxymetholone

ملحق رقم ٧ حدود الضوضاء المستمرة / مع مراعاة ان لا تكون هناك ضوضاء مستمرة تزيد على (١١٥) ديسيبل

منسوب شدة الضوضاء بالديسيبل	٨٠	٨٥	٩٠	٩٥	١٠٠	١٠٥	١١٠	١١٥
فترة التعرض اليومي بالساعة	١٦	٨	٤	٢	١	٢/١	٤/١	٨/١

ملحق رقم ٨ الحدود المسموحة للضوضاء المتقطعة / مع مراعاة ان لا تكون هناك ضوضاء متقطعة تزيد عن (١٥٠) ديسيبل.

منسوب شدة الضوضاء بالديسيبل	١٥٠	١٤٥	١٤٠	١٣٥	١٣٠	١٢٥	١٢٠	١١٥
عدد الضربات المسموح بها	١٠	٣٠	١٠٠	٣٠٠	١٠٠٠	٣٠٠٠	١٠٠٠٠	٣٠٠٠٠



ملحق رقم ٩ المحددات الوطنية لمناسيب الضوضاء خارج الابينة مقاسة بوحدة الديسيبيل (db)

الموقع	منسوب الضوضاء ليلا	منسوب الضوضاء نهارا
المستشفيات والاماكن المخصصة للراحة	٤٠	٥٠
المناطق السكنية داخل المدينة	٥٠	٦٠
المناطق السكنية خارج المدينة	٤٥	٥٥
الفنادق	٥٠	٥٥
المدارس ورياض الاطفال والجامعات والمعاهد	٤٥	٥٥
المناطق الصناعية والابنية العامة	٦٥	٧٠
المناطق الخدمية والتجارية	٦٠	٦٥
المناطق الخاصة المطارات محطات القاطرات الموانئ	٦٠	٧٠
المناطق الثقافية والحضرية المحمية	٥٠	٦٠
مناطق الاستجمام	٥٠	٦٠
المناطق السكنية الداخلة ضمن المناطق الصناعية وبالعكس	٤٥	٦٠

ملحق رقم ١٠ المحددات الوطنية لمناسيب الضوضاء داخل الابينة مقاسة بوحدة الديسيبيل (db)

الموقع	منسوب الضوضاء ليلا من الساعة الثامنة مساء ولغاية الساعة الثامنة صباحا	منسوب الضوضاء نهارا
المستشفيات والمدارس ورياض الاطفال والحضانات	٣٥	٥٠-٥٥
الفنادق	٤٠	٥٠
الدوائر والابنية التجارية والخدمية	٥٥	٦٠
المساكن	٤٥	٥٠

ملحق رقم ١١ يبين تصنيفات المشاريع وانواع ومسميات كل منها حسب تأثيراتها البيئية

المشاريع صنف (أ)	المشاريع صنف (ب)	المشاريع صنف (ج)
مصانع البروتين الحيواني	الصناعات الغذائية الكبرى	الصناعات الغذائية
مصانع انتاج الخيوط الصناعية	مجازر اللحوم الحمراء والبيضاء	مخازن المواد الغذائية المبردة
المشاريع التنموية للصناعات الكيماوية والبتروكيماوية والنפטية	المحطات الغازية لتوليد الطاقة الكهربائية	الورش الزراعية
مشاريع الصناعات الدوائية	مواقع الطمر الصحي لنفايات البلدية	مصانع الحياكة والنسيج والخياطة
معامل الدباغة	مشاريع الدواجن	مصانع المستحضرات الكيماوية
مصانع الاسمنت	مشاريع تربية الحيوانات	وكالات بيع المواد الانشائية



مصانع الجبس والنورة والكتل الجبسية	مشاريع تربية وتكاثر الثروة السمكية	صناعات تشكيل الزجاج
مصانع الطابوق	مصانع الصناعات النسيجية	كراجات الغسل والتشحيم
مصانع منتجات الحرير الصخري	المصانع الحرفية للصناعات الكيماوية	محطات تعبئة الوقود وساحات بيع الغاز والنفط
المقالع والمناجم	صناعة الحجر والممر والصوان	مصانع قطع الخشب وأعمال النجارة
مصانع الزجاج والخزف من المواد الخام الأولية	مصانع انتاج الكتل الخرسانية والشتاير والكاشي بأنواعه والالواح الجبسية والكونكريتية الجاهزة والانابيب الكونكريتية	مصانع الشمع
المحطات الكهروحرارية لتوليد الطاقة الكهربائية	مصانع صهر المعادن والسباكة للاستخدامات المتنوعة	ساحات بيع المواشي
مواقع طمر النفايات الخطرة	الصناعات الهندسية	محطات رفع وضخ مياه الامطار ومياه الصرف الصحي
مصانع الكسارات	مخازن الاسمدة العضوية والكيماوية	مصانع إنتاج غاز الاوكسجين
مصانع انتاج الكونكريت الاسفلتي الثابتة والمتنقلة	مخازن المبيدات	مصانع إنتاج غاز ثاني أوكسيد الكربون
مصانع الحديد والصلب والالمنيوم	مخازن تحضير الجلود	مشاريع مياه الشرب
مشاريع معالجة مياه الصرف الصحي الناتجة عن الاستعمالات البشرية	مخازن المركبات والادوات الاحتياطية وورش الصيانة	أحواض تطهير الحيوانات
	الصناعات الحرفية لانتاج صابون الغار	مصانع تقطيع الاسفنج
	محلات ازالة اصباغ السيارات	مستودعات الوقود
	مصانع انتاج الثلج	مصانع الحدادة
	مواقع غرلة الحصى والرمل	محالج القطن
	معامل تصنيع الزيت والقيز والماسك واللباد	المحطات التحويلية الثانوية للطاقة الكهربائية
	صناعة الفخار والاولاني الخزفية	مصانع المناديل الورقية والحفاظات
	مصانع التبوغ والسكائر	مصانع إنتاج معجون تثبيت الزجاج
	مصانع تنقية الزيوت النفطية المستعملة	المحطات التحويلية للمخلفات البلدية
	مهابط الطائرات الزراعية	المطابع
	المحطات التحويلية الثانوية للطاقة الكهربائية	مصانع إنتاج مياه الشرب المعبأة بطريقة التنافذ العكسي
	معامل فرز وتدوير النفايات	مصانع المياه المقطرة
	مصانع تعبئة الغاز المسال	مصانع المياه الطبيعية



ملحق رقم ١٢ الحدود القصوى لملوثات الهواء داخل أماكن العمل / إقليم كوردستان

تسلسل	المادة الملوثة	الجو الداخلي للمصنع (التعرض لمدة ٨ ساعات)	الجو الداخلي للمصنع (التعرض لمدة ١٥ دقيقة)
١	أكرولين	ppm 0.02	0.25 ppm
٢	أسيدألددهايد	ppm 5	ppm 100
٣	فورمالدهايد	ppm 0.016	0.1ppm
٤	أول أوكسيد الكربون	ppm 8.6	ppm 86
٥	ثاني أوكسيد الكربون	ppm 3500	ppm 9000
٦	الأوزون	ppm 0.064	ppm 2 .0
٧	ثاني أوكسيد النتروجين	ppm 0.05	ppm 5
٨	الدقائق الصدرية (أقل من ٢,٥ مايكروميتر)	mg/m3 0.015	1) mg/m3 0.04 (hour
٩	ثاني أوكسيد الكبريت	ppm 0.019	ppm 0.38
١٠	الرطوبة	Summer %50-30 %50-30 Winter	
١١	أدخنة أسفلت	5 mg/m3	-
١٢	أدخنة اللحم	5 mg/m3	-
١٣	الكاديوم ومركباته (أدخنة)	ppm 0.05	ppm 0.2
١٤	النحاس ومركباته (أدخنة)	mg/m3 0.2	mg/m3 2
١٥	القصدير ومركباته (أدخنة) غير عضوي عضوي	mg/m3 2 mg/m3 0.1	mg/m3 4 mg/m3 0.2
١٦	الزنيك ومركباته (أدخنة)	mg/m3 0.2	-
١٧	الزنك ومركباته (أدخنة)	mg/m3 5	mg/m3 10
١٨	رابع أثيل الرصاص	mg/m3 0.001	mg/m3 0.003
١٩	كرومات الرصاص	mg/m30.005	-
٢٠	زرنبيخات الرصاص	mg/m3 4-15x10	mg/m3 4-45x10
٢١	التولوين	mg/m3 375	mg/m3 560
٢٢	الأنثيمون ومركباته (أدخنة)	0.5 mg/m3	-
٢٣	د.د.ت.	mg/m3 1	mg/m33
٢٤	أملاح السيانيد	mg/m3 5	-
٢٥	الحديد ومركباته (أدخنة)	mg/m3 5	mg/m3 10
٢٦	الرصاص (أدخنة) غير عضوي	mg/m3 4-15x10	mg/m3 4-40x10
٢٧	المغنيسيوم ومركباته (أدخنة)	10 mg/m3	-
٢٨	زئبق Hg	-	-



mg/m ³ 0.3	mg/m ³ 0.1	فوسفور P	٢٩
-	mg/m ³ 0.2	السلينيوم ومركباته (أدخنة)	٣٠
-	mg/m ³ 0.5	الباريوم ومركباته (أدخنة)	٣١
mg/m ³ 0.6	mg/m ³ 0.2	سداسي كلورونفثالين	٣٢
mg/m ³ 2	mg/m ³ 0.7	البروم ومركباته (أدخنة)	٣٣
-	mg/m ³ 0.5	الكروم ومركباته (أدخنة)	٣٤
mg/m ³ 4	mg/m ³ 2	الفلور F	٣٥
mg/m ³ 0.3	mg/m ³ 0.1	النيكل ومركباته (أدخنة)	٣٦
mg/m ³ 0.03	mg/m ³ 0.01	مركبات الالكيل (أدخنة)	٣٧
-	mg/m ³ 0.5	الفناديوم ومركباته (أدخنة)	٣٨
mg/m ³ 0.3	mg/m ³ 0.1	وارفرين	٣٩
-	mg/m ³ 0.1	الثاليوم ومركباته (أدخنة)	٤٠
-	mg/m ³ 0.4	فوسيجين	٤١
mg/m ³ 1	mg/m ³ 0.4	فوسفين	٤٢
mg/m ³ 1.5	mg/m ³ 0.5	خماسي كلور الفينول	٤٣
mg/m ³ 75	mg/m ³ 50	نفثالين	٤٤
mg/m ³ 1.5	mg/m ³ 0.5	نيكوتين	٤٥
mg/m ³ 0.5	mg/m ³ 0.2	نيتروكليسرين	٤٦
-	mg/m ³ 1	اليود	٤٧
mg/m ³ 1.6	mg/m ³ 0.8	خامس كربونيك الحديد	٤٨
mg/m ³ 0.3	mg/m ³ 0.1	اندوسلفان	٤٩
mg/m ³ 0.3	mg/m ³ 0.1	اندرين	٥٠
-	mg/m ³ 10	أثرية الألياف الزجاجية	٥١
mg/m ³ 0.6	0.2 mg/m ³	سداسي كلورونفثالين	٥٢
-	mg/m ³ 0.1	الكوبلت ومركباته (أدخنة)	٥٣
-	mg/m ³ 0.6	كلوريد السيانوجين	٥٤
-	mg/m ³ 0.4	ثنائي كلورو اسيتيلين	٥٥
mg/m ³ 3	mg/m ³ 1	ثنائي كلوروفوس	٥٦
mg/m ³ 0.75	mg/m ³ 25.0	الدرين	٥٧
mg/m ³ 3	mg/m ³ 1	ثنائي نتروارثوكريسول	٥٨
mg/m ³ 350	mg/m ³ 90	ديوكسان	٥٩
-	mg/m ³ 0.1	كربوفوران	٦٠
mg/m ³ 125	mg/m ³ 30	رابع كلوريد الكربون	٦١



٦٢	كلوردان	mg/m ³ 0.5	mg/m ³ 2
٦٣	الكلور	mg/m ³ 3	mg/m ³ 9
٦٤	كلورواسيتالديهايد	mg/m ³ 3	-
٦٥	كلورو دايفينيل (٤٥٪ كلور)	mg/m ³ 0.5	mg/m ³ 1
٦٦	كلوروفورم	mg/m ³ 50	mg/m ³ 225
٦٧	كلوروبيرفوس	mg/m ³ 0.2	mg/m ³ 0.6
٦٨	مركبات الكروم السداسية التكافؤ	mg/m ³ 0.05	-
٦٩	خماسى الهيدرات	mg/m ³ 1	-
٧٠	بروموفورم	mg/m ³ 5	-
٧١	البريليوم	mg/m ³ 0.002	-
٧٢	الأنزيمات المحللة للبروتين	mg/m ³ 6-60x10	-
٧٣	كلوريد النشادر (أدخنة)	mg/m ³ 10	-
٧٤	ثلاثى نيتروتولوين	mg/m ³ 1.5	mg/m ³ 2.5
٧٥	فلورواسيتات الصوديوم	mg/m ³ 0.05	mg/m ³ 0.15
٧٦	الكحول الميثلى	mg/m ³ 260	mg/m ³ 310
ملاحظات : ١. يقصد بالمركبات عموما الأملاح القابلة للذوبان لأكاسيد الفلز والأثرية التى تكون بشكل أدخنة داخل جو العمل ٢. لا يجوز أن يتكرر عند التعرض لمدة ١٥ دقيقة لأى مكّون أكثر من ٤ مرّات فى اليوم الواحد على أن لا تقل الفترة الزمنية بين تعرّض والذى يليه عن ٦٠ دقيقة			

ملحق رقم ١٣ مدة التعرض المسموح بها عند التعرض لطرقات متقطعة خلال الوردية الواحدة حسب شدة الضوضاء/ اقليم كوردستان^{٨٣}

شدة الصوت (ديسيبيل)	عدد الطرق المسموح بها خلال فترة العمل اليومي
١٣٥	٣٠٠
١٣٠	١٠٠٠
١٢٥	٣٠٠٠
١٢٠	١٠٠٠٠
١١٥	٣٠٠٠٠

ملحق رقم ١٤ الحد الاقصى المسموح به لشدة الضوضاء في المناطق المختلفة / اقليم كردستان

نوع المنطقة	نهارا من - الى	مساءً من - الى	ليلا من - الى
المناطق التجارية والادارية ووسط المدينة	٦٥ - ٥٥	٦٠ - ٥٥	٥٥ - ٤٥
المناطق السكنية وبها بعض الورش او الاعمال التجارية او على طريق عام	٦٠ - ٥٠	٥٥ - ٤٥	٥٠ - ٤٠
المناطق السكنية في المدينة	٥٥ - ٤٥	٥٠ - ٤٠	٤٥ - ٣٥
الضواحي السكنية مع وجود حركة ضعيفة	٥٠ - ٤٠	٤٥ - ٣٥	٤٠ - ٣٠
المناطق السكنية الريفية مستشفيات وحدائق	٤٥ - ٣٥	٤٠ - ٣٠	٣٥ - ٣٥
المناطق الصناعية (صناعات ثقيلة)	٧٠ - ٦٠	٦٥ - ٥٥	٦٠ - ٥٠
نهارا : من الساعة (٧) صباحا حتى الساعة (٦) مساء مساء : من الساعة (٦) مساء حتى الساعة (١٠) مساء ليلا : من الساعة (١٠) مساء حتى الساعة (٧) صباحا			

ملحق رقم ١٥ عينة من جدول الامراض المهنية الصادر بموجب تعليمات المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما الصادرة استنادا الى احكام البند ثانيا من المادة (١) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.

الرقم	المرض المهني
١	الامراض المعدية والطفيلية المهنية .
٢	الاورام الخبيثة المهنية .
٣	امراض الدم المهنية غير الخبيثة .
٤	امراض الجهاز العصبي المهنية .
٥	امراض العيون المهنية .
٦	امراض الاذن والنتوء الحلمي المهنية .
٧	امراض جهاز الدوران المهنية .
٨	امراض الجهاز التنفسي المهنية وتشمل:- أ - تتريب وتليف الرئة وغشاء الجنب الناتج عن اغبرة لا عضوية . ب - الربو المهني وامراض الحساسية التنفسية . ج - مهيجات وسموم الجهاز التنفسي المهنية .
٩	امراض الكبد المهنية .
١٠	امراض الجلد والانسجة الرخوة المهنية .
١١	امراض الجهاز الحركي والانسجة الرابطة المهنية .
١٢	امراض الجهاز البولي والتناسلي المهنية .
١٣	الحوادث والتسممات المهنية والاضطرابات الناتجة عن مسببات خارجية

١,١٥ الامراض المعدية والطيفية المهنية

التسلسل	المرض	المهنة / الصناعة	Diseases
١-١	التدرن	العاملون في حقل الرعاية الصحية، المختبرات الطبية، العاملون في المجازر، اعمال البيطرة .	Tuberculosis
٢-١	الجمرة الخبيثة	العاملون في الزراعة وتربية الحيوانات، العاملون في المجازر، اعمال البيطرة، العمل في المختبرات، التعامل مع الصوف والشعر والجلود .	Anthrax
٣-١	الحمى المتموجة	اعمال الزراعة وتربية الحيوانات، اعمال البيطرة، العمل في المجازر والمختبرات .	Brucellosis

٢,١٥ الاورام الخبيثة

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٢	اورام الكبد والمجاري الصفراوية الخبيثة	كلوريد الفينيل	صنع كلوريد الفينيل، بلمرة كلوريد الفينيل	Angiosarcoma of liver
٢-٢	اورام التجويف الانفي والاذن الوسطى الخبيثة	غبار الخشب مركبات الكروم السداسية مركبات النيكل	صناعة الخشب والاثاث الطلاء بالكروم، انتاج الكروم، صناعة الاصباغ والالوان. صهر وتنقية النيكل، انتاج الفولاذ، صناعة البطاريات المحتوية على مركبات النيكل	Malignant Nsoclam of nasal cavity and middle ear
٣-٢	اورام الحنجرة الخبيثة	الاسبست	صناعة واستخدام الاسبست	Malignant Ncoplasm of larynx

٣,١٥ امراض الدم المهنية غير الخبيثة

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٣	فقر الدم الناتج عن تحلل كريات الدم الحمراء المكتسب	الارسين النفثالين القصدير ثلاثي البيوتيل ثالث نايترو تولوين	اعمال التحليل الكهربائي، معالجة الخامات المحتوية على الزرنيخ. الصناعات الكيماوية صناعة واستخدام المبيدات صناعة المتفجرات	Acquired hemolytic anemia
٢-٣	فقر الدم الناتج عن افتقار نخاع العظم لأسباب خارجية	البنزين العطري	التعرض للبنزين العطري والمذيبات المحتوية عليه، صناعة النفط، صناعة الفحم	Aplastic anemia due to other external agent
٣-٣	فقر الدم الناتج عن الادوية والسموم	الاشعاعات المؤينة الرصاص	التعرض للاشعاعات المؤينة والنظائر المشعة. تعددين الرصاص والخاصين، الصناعات الانشائية، صناعة البطاريات السائلة، صناعة السيراميك والكرستال، اعمال اللحام والقطع .	Secondary sideroplastic anemia due to & druga toxins



٤,١٥ امراض الجهاز العصبي المهنية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٤	الشلل الرعاشي الناتج عن مسببات خارجية	المنغنيز	تعدين المنغنيز، صناعة البطاريات، أعمال اللحام.	Secondary parkinsonism due to other external causes
٢-٤	الاضطرابات الحركية	الزئبق ومركباته	انتاج الكلور بالتحليل الكهربائي، صناعة البطاريات، صناعة المبيدات الفطرية، تعدين الزئبق، صناعة الأجهزة المحتوية على الزئبق.	& Extrapramidal movement disorders
٣-٤	التهاب الاعصاب الطرفية في الاطراف العليا	الاهتزازات، العمل العضلي المتكرر، الاوضاع غير السليمة للرسغ	استخدام العدد والادوات المهتزة ، تصنيع الاسماك والدجاج واللحوم، العمل على المنشار الكهربائي، الصناعات الانشائية.	Mononeuropathies of the upper limb: carpal ,tunnel syndrome lesion of the ulnar nerve lesion of the radisl nerve

٥,١٥ امراض العيون المهنية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٥	التهاب الملتحمة	عوامل مثيرة للحساسية	صناعات الكيماوية، الصبغ بالرش، صناعة رغوة البولي يورثان، صناعة واستخدام المواد اللاصقة، صناعة الاخشاب، اعمال الحلاقة، العمل في اصناعة الخبز والمعجنات، العمل في القطاع الصحي، الاصباغ النسيجية، اعمال الزراعة والتعرض للاغبرة النباتية	Conjunctivitis
٢-٥	التهاب القرنية	الاشعة فوق البنفسجية	التعرض للاشعة فوق البنفسجية ، العمل في العراء واعمال اللحام	Keratitis
٣-٥	الساد	الامواج القصيرة الاشعاعات المؤينة الاشعة تحت الحمراء تولوين ثلاثي النتروجين النفثالين داي نايترو فينول، داي نايترو كريسول. او كسيد الاثيلين	التعرض للامواج القصيرة وامواج الرادار. التعرض للاشعاعات المؤينة والنظائر المشعة والعمل في المفاعلات النووية. اعمال الحدادة، نفخ الزجاج، التعرض لأشعة الليزر في الصناعة صناعة المتفجرات. الصناعات الكيماوية صناعة المتفجرات، صناعة المبيدات، صناعة الاصباغ. التعقيم بأوكسيد الاثيلين	Cataract

٦,١٥ امراض الاذن والنتوء الحلمي المهنية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٦	الصمم المهني (تأثير الضوضاء على الاذن الداخلية)	الضوضاء العالية	التعرض المهني لضوضاء اعلى من الحدود الموصى بها على اساس صحي مهني	Noises effects on inner ear



٧.١٥ امراض جهازالدوران المهنية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٧	مرض رينولد	الاهتزازات	طحن وثقب وتكسير الاحجار، الاعمال التي تستدعي استخدام الآلات المهتزة والمطارق التي تعمل بالطاقة	Raynauds syndrome

٨.١٥ امراض الجهازالتنفيسي المهنية

١.٨ أمراض تنريب وتليف الرئة وغشاء الجنب الناتج عن أبخرة لا عضوية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-١-٨	سحار الفحم	غبار الفحم	مناجم الفحم	Coal workers Pneumoconiosis
٢-١-٨	سحار اسبستي	الياف الاسبست	صناعة واستخدام الاسبست وصناعة منتجات الاسبست والاعمال، العزل في الصناعات الانشائية، صناعة السفن، الاعمال التي تستدعي ازالة المواد المحتوية على الاسبست .	Pneumoconiosis & due to asbestos other mineral fibers
٣-١-٨	سحار سيليسي	غبار الطلق غبار السليكا	صناعة مسحوق الطلق، صناعة مستحضرات التجميل، طحن وصقل الاحجار الصابونية. مقالع الاحجار، المسابك، التنظيف بالرمل، الاعمال الانشائية، ثقب وطحن وتكسير الاحجار المحتوية على السليكا، صناعة الزجاج والسيراميك .	Silicosis

٢.٨ الربو المهني وامراض الحساسية التنفسية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٢-٨	حساسية الانف	مجموعة من العوامل المسببة للحساسية	الصناعات الكيماوية، الصبغ بالرش، رغوطة البولي يورثان، صناعة المواد اللاصقة المحتوية على البولي يورثان، اعمال الزراعة، تصنيع الخبز والمعجنات، صناعة الاخشاب، العمل في المختبرات، الصناعات النسيجية، اعمال الحلاقة، العاملون في الرعاية الصحية	Allergic Rhinitis
٢-٢-٨	الربو المهني	مجموعة من المواد الكيماوية والبايولوجية مثل: الايروسينات غبار الحبوب والدقيق افرازات الحيوانات غبار الخشب اغبرة نباتية اصباغ فعالة مادة بيرسلفيت مادة الالابكس	الصناعات الكيماوية، الصبغ بالرش، صناعة رغوطة البولي يورثان. صناعة الخبز، الزراعة العمل في المختبرات، الخشبية التعرض لأغبرة النباتات الصناعات النسيجية اعمال الحلاقة العاملون في حقل الرعاية الصحية	Asathma Allergix – Non allergic – Mixed – Unspecified –

٣-٢-٨	امراض المسالك الهوائية الناتجة عن اغبرة عضوية	القطن، الكتان، القنب، الفطريات، المكروبات	العاملون في الصناعات القطنية. العاملون المعرضون للاغبرة العضوية	Air way diseases due to organic dust
-------	---	---	---	--------------------------------------

٣.٨ مهيجات وسموم الجهاز التنفسي المهنية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٣-٨	الاضطرابات التنفسية الناتجة عن المواد الكيميائية والغازات والابخرة والادخنة	الكلور، الامونيا، الفورمالدهايد، الكادميوم، الكوبالت، الزئبق، الاوزون، ثاني اوكسيد الكبريت، أكاسيد النتروجين، كاربونيل النيكل، الباراكوات .	الاعمال التي تستدعي التعرض للعوامل المسببة، وخصوصاً الصناعات الكيميائية	Respiratory conditions due to inhalation of ,chemicals ,gases, fumes vapours &
٢-٣-٨	اضطرابات الانف والجيوب الانفية قرحة الانف وثقب الحاجز الانفي	الكروم الزرنيخ	انتاج الكروم، طلاء المعادن، صناعة الاصباغ والالوان . تعددين الزرنيخ، صهر النحاس، انتاج واستخدام المبيدات، الزرنيخية، الدباغة، صناعة الزجاج .	Disorder of nose & nasal sinuses & nasal ulcer perforation of nasal septum

٩,١٥ امراض الكبد المهنية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-٩	التهاب الكبد السمي	رابع كلوريد الكربون الكلوروفورم الفسفور الابيض	التنظيف الجاف، التعرض للمذيبات المحتوية على رابع كلوريد الكربون صناعة المتفجرات، مبيدات القوارض الاسمدة	Toxic liver disease

١٠,١٥ امراض الجلد والانسجة الرخوة المهنية ue

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-١٠	حساسية الجلد التماسية	المعادن، المادة اللاصقة، مستحضرات التجميل، الادوية، الاصباغ، المواد الكيميائية الاخرى، الاغذية، النباتات .	الاعمال التي تستدعي التعرض للعامل المسبب	Allergix contact dermatitis



٢-١٠	مهيجات الجلد	مساحيق التنظيف، الزيوت والشحوم، المذيبات، مستحضرات التجميل، الأدوية، الأغذية والنباتات، المواد الكيماوية الأخرى، الحوامض، القواعد، السممت، الزجاج، الصوف	الاعمال التي تستدعي التعرض للعامل المسبب	Irritant contact dermatitis
٣-١٠	الشرى	المطاط الطبيعي، المنتجات الغذائية (الطحين)، الفاكهة، الخضروات (افرازات الحيوانات)	العاملون في قطاع الرعاية الصحية، الزراعة . صناعة الاغذية التماس مع الحيوانات المختبرية	Urticaria

١١,١٥ امراض الجهاز الحركي والانسجة الرابطة المهنية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-١١	التهاب الغشاء المفصلي والاورتار (مرض دي كيرفن)	الحركة المتكررة والاجهاد العضلي والاضلاع غير السليمة للرسغ	تصنيع اللحوم والاسماك والدجاج، الصناعات الانشائية، الصناعات الالكترونية، اعمال النجارة، الصناعات النسيجية	& Synovitis tenosynovitis
٢-١١	اضطرابات الانسجة الرخوة الناتجة عن كثرة الاستعمال او الضغط على الرسخ او المرفق او الركبة .	الحركة المتكررة والاجهاد والوضعية غير السليمة للرسغ او المرفق	تصنيع اللحوم والاسماك والدجاج، الصناعات الانشائية، الصناعات الالكترونية، اعمال النجارة، الصناعات النسيجية	Soft tissue disorder related to use, over use pressure & Tenosynovitis – of hand & wrist Olcranon – bursitis
٣-١١		الجلوس على الركبة	الجلوس على الركبتين لمدة طويلة في اعمال رصف الكاشي والارضيات .	Prepatellar – bursitis



١٢،١٥ امراض الجهاز البولي والتناسلي المهنية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-١٢	امراض الكلية الناتجة عن التسمم بالمواد الكيميائية	المعادن الثقيلة مثل الكاديوم. الهيدروكربونات الهالوجينية مثل رابع كلوريد الكربون وثالث كلوريد الاثيلين	صناعة الاصباغ والالوان، الطلاء الكهربائي، الصناعات البلاستيكية، صناعة بطاريات النيكل - كاديوم. المهن التي تستدعي التعرض للمذيبات التي تحتوي على الهيدروكربونات الهالوجينية	Toxic nephropathy

١٣،١٥ الحوادث والتسممات المهنية والاضطرابات الناتجة عن مسببات خارجية

التسلسل	المرض	العامل المسبب	المهنة / الصناعة	Diseases
١-١٣	التسمم بالكحولات	الكحول المثيلي الكحول الاثيل الكحول البروبيلي	الاعمال التي تستدعي التعرض للعامل المسبب	Toxis effects of alcohol Methanol - Ethanol - Propanol -
٢-١٣	التسمم بالمذيبات العضوية	المنتجات النفطية البنزين العطري ومشتقاته. الكلايكول الكيتون	الاعمال التي تستدعي التعرض للعامل المسبب	Toxis effects of organic solvents Petroleum products benzene & its homologues s - Glycol Ketoses -
٣-١٣	التسمم بالمشتقات الهالوجينية للهيدروكربونات الالفاتية والاروماتيكية	رابع كلوريد الكربون الكلوروفورم ثالث كلوريد الاثيلين رابع كلوريد الاثيلين ثاني كلوريد الميثان كلوروفلوروكربون	الاعمال التي تستدعي التعرض للعامل المسبب	Toxic effects of halogen derivatives of & aliphatic aromatic hydrocarbons Carbon - tetrachloride Chloroform - Trichloroethylene - - Tetrachloroethylene Dichloromethane - Chloroflorocarbon -



ملحق رقم ١٦ عينة من جدول نسبة العطل العضوي حسب تعليمات تحديد المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما الصادرة استناداً الى احكام البند ثانياً من المادة (١) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ ، والجدول مضمن بالتعليمات الجديدة حول ضوابط العطل والعجز - جدول العطل العضوي الدائم وزارة الصحة لاقليم كوردستان .

التسلسل	المرض	درجة العجز
الامراض العصبية		
١	اصابات الرأس.	
	أ - عملية فتح القحف بدون مضاعفات.	%٢٠-٤٠
	ب - عملية فتح القحف المصحوبة بالصرع بأنواعه.	%٥٠-٧٠
	ج - عملية فتح القحف مع اضطراب النطق.	%٥٠-٧٠
	د - عملية فتح القحف المصحوبة بشلل احد الاعصاب القحفية.	%٤٠-٥٠
٢	امراض الدماغ والحبل الشوكي واغشيتهما:- أ _ الصرع: اولاً _ بدون مضاعفات. ثانياً _ مع المضاعفات (الادوية، تبدل الشخصية).	%٣٠-٥٠
	ب - التهاب الدماغ المصحوب بمضاعفات: (الصرع، اضطرابات النطق، تبدل الشخصية).	%٥٠-٨٠
	ج - تصلب الاعصاب المنتشر.	%٦٠-١٠٠
	د - مرض باركنسون. اولاً - البسيط. ثانياً - المتقدم.	%٣٠-٤٠ %٤١-٧٠
٣	الشلل المركزي الناتج عن اصابات وامراض الدماغ والحبل الشوكي. أ - شلل الطرف العلوي . اولاً - كامل . ثانياً - جزئي .	متغلب %٧٠ %٤٠-٥٠ / ٥٠ غير متغلب %٦٠ %٣٠-٤٠
	ب - شلل شقي. اولاً - كامل . ثانياً - جزئي مؤثر على الوظائف . ثالثاً - الطفيف غير المؤثر على الوظائف .	%٨٠ / ١٠٠ %٦٠ %٤٠
	ج - شلل الطرفين السفليين.	%٧٥ / ١٠٠
	د - شلل الاطراف الاربعة.	%١٠٠
	الانف والاذن والحنجرة	
٢٣	الصمم الجزئي -فقدان السمع ٣٠ / ٤٠ وحدة سمع- في ذبذبات الصوت البشري. أ - في اذن واحدة. ب - في الاذنين.	%٥ %١٠
	الصمم المتوسط -فقدان السمع ٤٠ (٦٠ وحدة سمع) أ - في اذن واحدة. ب - في الاذنين.	%٢٠ %٤٠
٢٤		

امراض الجهاز التنفسي			
٣٧	الربو القصبي البسيط عندما تكون نسبة FVC/FEV1 اكثر من ٦٠٪ .		١٠-١٥٪
٣٨	الربو القصبي المتوسط عندما تكون نسبة FVC/FEV1 اكثر من ٥٠٪ واقل من ٦٠٪ .		٢٠-٢٥٪
٣٩	الربو القصبي الشديد عندما تكون نسبة FVC/FEV1 أقل من ٥٠٪ .		٣٠-٥٠٪
٤٠	الربو القصبي الشديد المصحوب بعجز القلب الرئوي. أ - المستجيب للعلاج ويتمكن من القيام بالأنشطة الحياتية الاعتيادية فقط. ب - غير المستجيب للعلاج ولا يتمكن من القيام بالأنشطة الحياتية الاعتيادية.		٥٠-٧٥٪ ٨٠-١٠٠٪
القلب والاعوية الدموية			
٤٩	امراض صمامات القلب . أ - تهدل الصمام الاكليلي: اولاً - البسيط بدون مضاعفات. ثانياً - المصحوب بمضاعفات.		٥٪ ١٠٪
	ب - تضيق الصمام الاكليلي وعملية توسيع الصمام الاكليلي ناجحة.		١٠-٢٠٪
	ج - عدم كفاية الصمام الابهر المتوسط الشدة المجهول السبب.		٢٠-٢٥٪
	د - تضيق الصمام الابهر المتكلس (قبل وبعد اجراء عملية ابداله).		٢٥-٣٠٪
الجهاز الهضمي			
٥٨	المرئ. أ - تضيق المرئ البسيط. ب - تضيق المرئ المتوسط. ج - تضيق المرئ الشديد الذي يحتاج الى عمليات توسيع دورية.		١٠٪ ٣٠٪ ٦٠٪
	د - تضيق المرئ الشديد الذي لا يمكن معالجته. هـ - تقلصات المرئ الواسعة الوظيفية.		١٠٪ ٢٠٪
	و - رنوج المرئ. ز - فتوق الحجاب الحاجز المصحوب بالتهاب اسفل المرئ او فوقه نتيجة ارتجاع العصارة المعدية.		٥٪ ١٠٪
٥٩	المعدة. أ - قرحة المعدة. ب - عملية استئصال المعدة الجزئي الناجحة.		١٠٪ ٤٠٪
	ج - عملية استئصال المعدة الجزئي مع وجود اختلالات. د - استئصال المعدة الكامل.		٥٠٪ ٨٠٪
٦٠	الجهاز البولي والتناسلي. أ - حصى الكليتين المتكرر او المصحوب بتوسع احواض الكليتين.		٤٠٪
	ب - عجز كلوي اعتماداً على نسبة الكرياتينين كليرنس (Creatinine Clearance) اولاً - بسيط النسبة (٣٠) . ثانياً - متوسط النسبة (١٥ / ٢٥) . ثالثاً - شديد (النسبة اقل من ١٥)		٣٠٪ ٤٠-٧٠٪ ٧٥-١٠٠٪
	البنكرياس: أ - التهاب البنكرياس المزمن المؤدي الى نقص واضح في افرازاته الداخلية والخارجية.		٤٠٪

النفسية والعقلية			
٦٨	الذهان بأنواعه: - الفصام، الهوس الاكتئابي، الكآبة الذهانية): أ - الذهان المسيطر عليه بالعلاج. ب - الذهان المصحوب بتدهور الشخصية.	٣٠٪ ٨٠-٥٠٪	
٧٢	الخرف بأنواعه.	٨٠-٥٠٪	
٧٣	الامراض والاورام الخبيثة. أ - الامراض والاورام الخبيثة الراجعة او المنتشرة.	١٠٠٪	
	ب - الامراض والاورام الخبيثة التي يبدو انها مستجيبة للعلاج يمنح عجز وقتي (٣ - ٥) سنة يعاد فحصه بعدها ويتم تحديد درجة العجز كما يلي: اولاً - الحالات المنتشرة والراجعة. ثانياً - المستجيبة للعلاج.	١٠٠٪ ٥٠٪	
امراض واصابات الجهاز الحركي			
٧٤	اصابات الاعصاب المحيطة وحسب تأثيرها على وظيفة الطرف: أ - ضرر الضفيرة العضدية الكامل المؤدي الى فقدان وظيفي .	متغلب ٧٠٪	غير متغلب ٦٠٪
	ب - ضرر الضفيرة العضدية غير التام . ج - ضرر القسم العلوي في الضفيرة العضدية.	٥٠٪ ٣٥-٢٥٪	٢٠-٤٠٪ ٣٠-٢٠٪
	د - ضرر القسم السفلي من الضفيرة العضدية: اولاً - المؤدي الى فقدان وظيفي كامل في العصب. ثانياً - المؤدي الى فقدان وظيفي جزئي .	٦١٪ ٤٠-٢٠٪	٤١٪ ٣٠-٢٠٪
٧٦	كسور عظام القدم الشديدة والتي تستوجب استعمال حذاء طبي خاص في جهتين		٥٠-٤٠٪
٧٧	مضاعفات اصابات الاطراف: أ - تقصر الطرف السفلي من ٢ - ٤ سم. ب - تقصر الطرف السفلي من ٥ - ٩ سم. ج - تقصر الطرف السفلي ١٠ سم فأكثر.		١٠٪ ٤٠٪ ٥٠٪
٧٨	البتر في الطرف العلوي . أ - بتر سلامة من الابهام. ب - بتر الابهام .	متغلب ١٥٪ ٣٠٪	غير متغلب ١٠٪ ٢٥٪
	ج - بتر السبابة الكلي .	١٥٪	١٠٪
	د - بتر سلامة من السبابة . هـ - بتر سلاميتين من السبابة .	٥٪ ١٠٪	٥٪ ١٠٪
	و - بتر الاصبع الوسطي الكامل . ز - بتر الاصبع الوسطي الجزئي (سلامية او سلاميتين) .	١٠٪ ٥٪	١٠٪ ٥٪
	ح - بتر الخنصر او البنصر الجزئي او الكامل . ط - بتر اصابع اليد عدا الابهام .	٥٪ ٣٥٪	٥٪ ٣٠٪

٨٣	امراض المفاصل. أ - الرثية المفصليّة. اولاً - الرثية المفصليّة الخفيفة.	٢٠-٣٠٪	
	ثانياً - الرثية المفصليّة المتوسطة. ثالثاً - الرثية المفصليّة الشديدة مع مضاعفات او تشوهات المفاصل.	٣٥-٥٠٪ ٦٠-٨٠٪	
	ب - تدرن مفصل واحد كبير في الطرف العلوي.	١٠-٢٠٪	
	ج - تدرن مفصل واحد كبير في الطرف السفلي. د - سوفان مفصل كبير في الطرف العلوي مع مراعاة التحدد.	١٥-٢٥٪ ١٠-١٥٪	
	هـ - سوفان مفصل كبير في الطرف السفلي مع مراعاة التحدد. و - التهاب العظم المزمن مع مراعاة الشدة والتغيرات الشعاعية والمعالجات الجراحية.	١٥-٣٠٪ ١٥-٢٥٪	
	ز - ورم العظام السليم الاحادي. ح - ورم العظام السليم المنتشر مع مراعاة التأثير على الوظيفة.	٥-١٠٪ ١٠-٤٠٪	
	ط - اورام العظام السليمة الراجعة. ي - ضمور العضلات الاولى.	١٥-٢٥٪ ٤٠-٦٠٪	
	ك - ضمور العضلات الثانوي في طرف واحد. ل - تنخر العظام العام.	١٥-٢٥٪ ١٥-٢٥٪	
امراض واصابات العيون			
٨٥	تعامل الامراض والاصابات التي تشمل (القرنية - القزحية - العدسة - البلورية - السائل الزجاجي - المشيمة - الشبكية - والعصب البصري بعد استقرار الحالة وحسب درجات الرؤية بعد التصحيح بالنظارات الطبية وحسب تأثيرها على المساحة البصرية التي يقدرها الطبيب الاختصاصي في حالة اصابة العين الواحدة بعدة امراض او اصابات تستحق درجات عجز منفصلة فان درجة العجز الاعلى تؤخذ في حساب تقدير درجة العجز وليس حاصل جمعها.		
	درجة الرؤية.	عين واحدة	كلتا العينين
	أ - ١٨ / ٦	٥٪	١٥٪
	ب - ٢٤ / ٦	١٠٪	٣٠٪
	ج - ٣٦ / ٦	١٥٪	٤٠٪
	د - ٦٠ / ٦	٣٠٪	٦٥٪
	هـ - عدد الاصابع على بعد اقل من ٣ امتار او حركة اليد على بعد متر واحد.	٣٥٪	٩٠٪
	ح - ٢٤ / ٦ + ٦٠ / ٦ ط - ٣٦ / ٦ + ٦٠ / ٦		٤٥٪ ٥٥٪
غ - الحول غير الفالجي. ١ - حول ثابت. ٢ - حول متناوب عين واحدة.			
		٢٥٪ ٥٪	



١١- المراجع والمصادر

١. الدليل الاسترشادي للخدمات التي تقدمها دائرة العمل والتدريب المهني ، دائرة العمل والتدريب المهني/وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (٢٠٢٠) ..
٢. التقرير الطوعي الوطني الاول حول اهداف التنمية المستدامة ٢٠١٩ ، جمهورية العراق.
٣. التقرير الطوعي الوطني الثاني للمتحقق من اهداف التنمية المستدامة، جمهورية العراق للجنة الوطنية للتنمية المستدامة، وزارة التخطيط (٢٠٢٠) ..
٤. التقرير الاحصائي السنوي، وزارة الصحة / البيئة (٢٠٢٠) ، جمهورية العراق.
٥. الملف الوطني للسلامة والصحة المهنية (٢٠١٨) منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية .
٦. المجموعة الاحصائية السنوية ٢٠١٨-٢٠١٩، الجهاز المركزي للاحصاء، وزارة التخطيط ، جمهورية العراق.
٧. الإشكاليات في الصحة والسلامة المهنية في ضوء التشريعات النافذة في جمهورية العراق (٢٠٢٠) ، بغداد الجمعية العراقية للصحة والسلامة المهنية، عبد المجيد، محمد عباس.

تشريعات وقوانين

١. دستور جمهورية العراق (٢٠١١) الدائرة الاعلامية، مجلس النواب، الطبعة الخامسة.
٢. قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦ والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.
٣. قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاقليم كردستان - العراق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٧.
٤. قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.
٥. قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ / اقليم كردستان، والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.
٦. قرار تحويل مديرية الصحة المهنية الى مركز وطني للصحة والسلامة المهنية قرار رقم (٥٥٢) تاريخ ١٩٨١/٥/٢.
٧. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ وتعديله رقم (١٥٥) لسنة ١٩٧١.
٨. قانون اللجنة الوطنية للصحة والسلامة المهنية رقم (٦) لسنة ١٩٨٨.
٩. قانون مكافحة الإتجار بالبشر رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٢.
١٠. قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ وتعديلاته والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.
١١. قانون السيطرة على الضوضاء رقم (٤١) لسنة ٢٠١٥.
١٢. قانون الدفاع المدني رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٣ .
١٣. قانون الدفاع المدني رقم (٦٤) لسنة ١٩٧٨/ اقليم كردستان.
١٤. قانون الوقاية من الاشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠.
١٥. قانون حماية وتحسين البيئة رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٩، والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه
١٦. قانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠٨ قانون حماية و تحسين البيئة في اقليم كردستان - العراق، والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه.

١٧. قانون تنظيم الخدمات الصناعية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٠.
١٨. قانون المحافظات غير المنتظمة في اقليم رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ العراق، وقانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩ قانون المحافظات لاقليم كردستان- العراق.
١٩. قانون مكافحة التدخين رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢.
٢٠. قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣.
٢١. قانون الاستثمار رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٦ وتعديلاته بقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٠ وقانون رقم ٥٠ لسنة ٢٠١٥، والانظمة والتعليمات الصادرة، وقانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦ قانون الاستثمار في اقليم كردستان - العراق.
٢٢. قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧ .
٢٣. قانون اتحاد الصناعات العراقي رقم ٣٤ لسنة ٢٠٠٢.
٢٤. قانون اتحاد غرف التجارة والصناعة في اقليم كردستان العراق رقم (١٤) لسنة ١٩٩٣.

مواقع الكترونية :

١. الجهاز المركزي للاحصاء/ وزارة التخطيط [/http://cosit.gov.iq/ar](http://cosit.gov.iq/ar)
٢. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. <http://molsa.gov.iq/index.421=php?name=Pages&op=page&pid>
٣. وزارة الصناعة والمعادن <http://industry.gov.iq/index.php>
٤. موقع اتحاد الصناعات العراقي [/http://iraqiia.com](http://iraqiia.com)
٥. موقع منظمة العمل العربية [/https://alolabor.org/aboutalo](https://alolabor.org/aboutalo)
٦. موقع منظمة العمل الدولية ،
- ILO, Database on International Labour Standards and national legislation (including NATLEX
- [_P11110:11110:NO::1000:11110:0=https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p_102974:COUNTRY_ID](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p_P11110:11110:NO::1000:11110:0=https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p_102974:COUNTRY_ID)

الاستبيانات :

١. النقابة العامة لعمال الميكانيك والمطابع والطاقة والتعدين GAF workers
٢. اتحاد الصناعات العراقي
٣. الجمعية العراقية لنظم ادارة الجودة
٤. وزارة التجارة / الرقابة المالية والتجارية
٥. اتحاد المقاولين العراقيين
٦. المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية
٧. وزارة الصناعة والمعادن
٨. الجمعية العراقية للصحة والسلامة المهنية
٩. الاتحاد العام لنقابات عمال العراق
١٠. الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق
١١. المديرية العامة للدفاع المدني بمحافظة اربيل

١٢. اتحاد غرف الصناعة والتجارة لاقليم كوردستان/ غرفة تجارة وصناعة اربيل
١٣. مديرية العمل اربيل
١٤. مديرية الضمان الاجتماعي للعمال اربيل
١٥. اتحاد نقابات عمال كوردستان / فرع السليمانية، دهوك، واربيل.
١٦. كتاب الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق ردا على الاستمارة.

المقابلات :

مجموعة من المقابلات شملت (٩٢) شخصا من (٣٢) جهة مختلفة مثل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة العمل والتدريب المهني، المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، اتحادات نقابات العمال، اتحادات اصحاب العمل، جمعيات ومنظمات غير حكومية، جهات رقابية حكومية، محكمة العمل، الجهاز المركزي للاحصاء، مجلس العمل والشؤون الاجتماعية، المديرية العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي، مديرية عمل اربيل، مديرية الضمان الاجتماعي اربيل.



