

ضوابط استحقاق تعويض ضمان البطالة

الباحثة مروى عبد الواحد حسن

أ.د. فراس عبد الرزاق حمزة

كلية الحقوق / جامعة النهرين

Unemployment Insurance Compensation Eligibility Controls

Researcher Marwa Abdul Wahid Hassan

Prof. Dr. Firas Abdul Razzaq Hamza

College of Law / University of Nahrain



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

المستخلص يهدف هذا البحث إلى دراسة (ضوابط استحقاق تعويض ضمان البطالة) في النظام القانوني العراقي، وتحليل الضوابط القانونية التي تحدد من يحق له الحصول على تعويض البطالة، وذلك في إطار سعي العراق إلى توفير حماية اجتماعية للعاطلين عن العمل. يعكس النظام القانوني لضمان البطالة أهمية كبيرة في حماية حقوق العمال في حالات البطالة اللاإرادية، حيث يسهم في ضمان مصدر دخل بديل خلال فترة التعطل عن العمل. تناول البحث (الضوابط الشخصية) التي تتعلق بالعامل المستحق للتعويض، و(الضوابط الموضوعية) المرتبطة بالأسباب التي تؤدي إلى فقدان العمل. كما تم تسليط الضوء على (الضوابط الإجرائية) المتعلقة بالآليات الواجب اتباعها لأجل الحصول على التعويض، كالتسجيل في سجل العاطلين والتردد على مكاتب التشغيل ومتابعة فرص العمل المتاحة، ويمنح التعويض بعد من ان عدد اشتراكاته العامل لدى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال هي المحددة قانوناً. وقد أظهر البحث التحديات التي تواجه تطبيق هذا النظام في العراق، وفي الختام، أوصى البحث بضرورة (إصلاح التشريعات القانونية) و(تحسين الإجراءات الإدارية) لضمان تحقيق العدالة في صرف تعويض البطالة وتوفير حماية فعالة ومستدامة للعمال العاطلين عن العمل.

الكلمات المفتاحية : قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، تعويض ضمان البطالة، ضوابط استحقاق تعويض البطالة

Abstract

This research aims to examine the criteria for entitlement to unemployment compensation within the Iraqi legal framework and analyze the legal provisions that determine eligibility for unemployment benefits. This is part of Iraq's efforts to provide social protection for unemployed individuals. The legal framework for unemployment compensation plays a pivotal role in safeguarding workers' rights in cases of involuntary unemployment, ensuring an alternative source of income during periods of joblessness.

The research addresses the (personal criteria) related to the worker entitled to compensation, the (substantive criteria) linked to the reasons for job loss, and the (procedural criteria) concerning the processes that must be followed to claim compensation. This includes registering in the unemployment registry, visiting employment offices, and tracking available job opportunities. Compensation is granted once the worker fulfills the required number of contributions as prescribed by the relevant retirement and social security laws. The research also discusses the challenges associated with implementing this system in Iraq.

In conclusion, the research recommends the reform of legal legislation and the enhancement of administrative procedures to ensure fairness in the disbursement of unemployment benefits and to provide effective and sustainable protection for unemployed workers.

Keywords: Retirement and Social Security Law for Workers, Unemployment Insurance Compensation, Unemployment Compensation Eligibility Controls

مقدمة

تُعد البطالة اللإرادية من التحديات الاقتصادية والاجتماعية الخطيرة التي تواجه المجتمعات في العصر الحديث، حيث تؤثر سلباً على الاستقرار المعيشي للأفراد وتُلقي بظلالها الثقيلة على الأنظمة الاقتصادية، لا سيما في الدول النامية مثل العراق. وتتفاقم خطورة هذه الظاهرة عندما تتسبب في فقدان العمال لمصدر دخلهم الرئيسي، ما ينعكس سلباً على قدرتهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية، ويؤدي في الوقت نفسه إلى تقليص الموارد المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الذي يعتمد في تمويله بشكل كبير على اشتراكات العمال وأصحاب العمل. ومن هنا، أدرك المشرع العراقي أهمية وضع إطار قانوني يُنظم استحقاق تعويضات البطالة، بحيث يوازن بين توفير الحماية اللازمة للعاملين الذين فقدوا وظائفهم بشكل غير إرادي، وبين الحفاظ على استدامة صندوق ضمان البطالة ومنع استنزاف موارده. ولهذا الغرض، تم تحديد مجموعة من الضوابط والقيود التي يجب توافرها لاستحقاق هذا النوع من التعويض، والتي تتنوع بين ضوابط شخصية ترتبط بالعامل، وموضوعية تتعلق بالظروف المحيطة بفقدان العمل، وإجرائية او شكلية ترتبط بالإجراءات الواجب اتباعها للحصول على التعويض.

أولاً- أهمية البحث: تتجلى أهمية هذا البحث في وضع إطار قانوني متوازن يكفل حقوق العاطلين عن العمل، من خلال ضمان حصولهم على التعويضات المستحقة دون التأثير على استدامة موارد صندوق الضمان الاجتماعي. كما يهدف إلى تحليل ضوابط استحقاق تعويض البطالة في التشريعات العراقية، وقياس مدى فعاليتها في الحد من البطالة، بما ينسجم مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الحالية.

ثانياً- إشكالية البحث: تتمثل في التحديات التي يواجهها (نظام ضمان البطالة) في تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال من جهة، وضمان استدامة موارد صندوق الضمان الاجتماعي من جهة أخرى. إذ أن هناك تساؤلات حول مدى وضوح الضوابط القانونية المرتبطة باستحقاق تعويض البطالة؟، وهي الإجراءات المتبعة لتقييم أهلية العامل للحصول على التعويض؟.

الفرع الاول

الضوابط الشخصية لاستحقاق تعويض ضمان البطالة

قد أحدث قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ نقلة نوعية في المضمون والكيف من خلال توسيع مظلة التغطية لتشمل فئات لم يشملها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي (الملغى)، ليس فقط عمال القطاع المنظم والعاملين في دوائر الدولة والقطاع العام غير المثبتين، انما امتد ليشمل العاملين في القطاع غير المنظم واصحاب العمل العراقيين خارج العراق^(١). لكن ولاعتبارات إدارية ومالية تحول دون تطبيق أحكام ضمان البطالة على بعض الفئات التي تسري عليها أحكام الضمان الاجتماعي، فقد قصر المشرع تطبيقها على فئات معينة وهي الفئات التي يكون الاشتراك في الضمان الاجتماعي إجبارياً. حيث اشار الى سريان أحكام ضمان البطالة على العمال الذين تنطبق عليهم أحكام هذا القانون، باستثناء المضمونين اختياريًا، والأجانب^(٢). وبالإشارة إلى أحكام المادة^(٣)، فإن الفئات التي تنطبق عليها أحكام ضمان البطالة، بعد استثناء الفئات المذكورة أعلاه، هي كما يلي:

اولاً: العاملين في القطاعات المختلفة والخاص والتعاوني والمشمولين بإحكام قانون العمل يعد ضمان البطالة جزءاً أساسياً من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ ، حيث يهدف إلى توفير الدعم المالي للعاملين في مختلف القطاعات الذين فقدوا وظائفهم بشكل غير إرادي، وقد اشارت المادة الثانية من القانون اعلاه، الى سريان احكام هذا القانون على العاملين في القطاعات المختلط^(٣)، والخاص^(٤)، والتعاوني^(٥) و العاملين لحسابهم الخاص والمشمولين بإحكام قانون العمل".

ثانياً: العاملين في دوائر الدولة والقطاع العام غير المثبتين على الملاك الدائم تقرر تطبيق قانون الضمان الاجتماعي على العاملين المتعاقدين مع الدول ممن لا ينطبق عليهم احكام الخدمة المدنية النافذة، لإيجاد غطاء

(١) ينظر: المادة (٣) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣.

(٢) ينظر: المادة (٦٨) من القانون اعلاه.

(٣) بينت المادة (٧/اولاً) من قانون الشركات رقم (٢١) لعام ١٩٩٧ تشكيل القطاع المختلط " تتكون الشركة المختلطة باتفاق شخص واحد او اكثر من قطاع الدولة مع شخص واحد او اكثر من غير القطاع المذكور، وبرأس مال مختلط لا تقل مساهمة قطاع الدولة فيه مبدئياً عن (٢٥%) خمس وعشرين في المئة.

(٤) عرفت القطاع الخاص بأنه " ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني غير الخاضع لسيطرة الدولة المباشرة ويدار من اجل الربح"، جمهورية العراق، مجلس الوزراء، هيئة المستشارين، استراتيجية القطاع الخاص ٢٠١٤-٢٠٣٠، بغداد، نيسان، ص٨.

(٥) وبينت المادة (٧) من قانون التعاون رقم (١٥) لعام ١٩٩٢ المقصود بالجمعية التعاونية " تنظيم تعاوني له شخصية معنوية يؤسسها مجموعة من الاشخاص الطبيعيين طوعية وفق احكام هذا القانون بهدف تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية لأعضائها عن طريق العمل المشترك طبقاً للمبادئ التعاونية .

٢- تؤسس الجمعية التعاونية على وفق الشروط الآتية: أ- ان لا يقل عدد الاعضاء المؤسسين عن عشرة. ب- ان تقتزن تسميتها بلفظ التعاونية والغرض الرئيس من عملها ومنطقتها. ج - ان تقتصر خدماتها لأعضائها الا ما استثنى من ذلك وفق نظامها الداخلي. د - ان تكون المسؤولية فيها محددة. هـ - ان يكون لها نظام داخلي .

قانوني للعمال بصفة عقود وجعل خدمتهم مضمونة لأغراض منحهم الحقوق التقاعدية. وقد احسن المشرع صنعاً عندما نص على ذلك مواكباً للتطورات الحاصلة وزيادة اعداد العاملين في قطاع العام دون وجود حماية قانونية لهم.

ثالثاً: العاملين العراقيين لدى الهيئات الدبلوماسية والمنظمات والشركات العاملة في العراق

قد تواجه الدول تحديات في تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على العاملين لدى هذه الهيئات بسبب التداخل بين القانون الوطني والدولي والاختلافات في العقود والاتفاقيات الثنائية. وعادة ما يتمتع العاملون في المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية بوضع خاص لذلك تحاول الدول إيجاد توازن بين ضمان حماية حقوق العمال من جهة ومراعاة خصوصيات العمل في المنظمات الأجنبية والبعثات الدبلوماسية والشركات من جهة أخرى. لذا سنسلط الضوء على الفئة المشمولة منهم في قانون الضمان الاجتماعي:

أ- **العاملين العراقيين لدى الهيئات الدبلوماسية** أن العلاقات الدبلوماسية منذ نشوئها بين القبائل والدول ارتكزت على مبادئ وأسس جعلت من الدبلوماسية اسلوباً ومنهجاً ومهنة ذات وظائف متنوعة، وشهدت هذه العلاقات اشكالا متنوعة من الممارسات تقوم على توفير الحماية القانونية للعاملين في هذا السلك، تسمح لهم بتأمين التبادل والاتصال بين الامم وتأمين العلاقات الخارجية لهم، فالمبعوث الدبلوماسي هو من يقوم بتمثيل دولته في الخارج^(١). أن غالبية المعينين في الوظائف الدبلوماسية من رعايا الدولة التي يولون تمثيلها، لان الوظائف الدبلوماسية من وظائف الدولة العامة التي يقتصر التعيين فيها على رعاياها، لانهم احرص على مصالحهم من غيرهم، غير ان قانون الضمان الاجتماعي لا يسري على الاجانب العاملين في بعثاتهم الدبلوماسية، لان قواعد القانون الدولي تقضي بعدم خضوعهم لقوانين دولة المقر^(٢).

إلا أن ذلك لا يحول دون تعيين أشخاص في الممثلات القنصلية من رعايا الدولة الممثل فيها، ولأجل أصباغ الحماية على أوضاع العاملين العراقيين في هذه الهيئات لدى العراق تطبيقاً لنطاق الشخصي والمكاني فقد اشارت المادة(٣/ثالثاً/د) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم(١٨) لعام ٢٠٢٣، إلى سريان أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على العراقيين العاملين فيها^(٣).

ب- **العمال العراقيين لدى المنظمات الدولية** تقوم المنظمات بأداء واجباتها بواسطة أشخاص طبيعيين وهؤلاء الأشخاص قد يكونون موظفين أو مستخدمين، والموظف الدولي هو مستخدم دولي ولكن ليس كل مستخدم موظف دولياً، ويمكن تعريف المستخدم الدولي " بأنه كل شخص يؤدي مهمة دولية بصورة مؤقتة لحساب منظمة دولية. أما

(١) هديل صالح الزين، الاساس القانوني لمنح الحصانات والامتيازات الدبلوماسية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن، ٢٠١١، ص ٢٢ وما بعدها.

(٢) د. محمد حسن قاسم، قانون التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٥٥.

(٣) ينظر: المادة(٢/ثالثاً/د) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم(١٨) لعام ٢٠٢٣.

الموظف الدولي" كل شخص يشغل وظيفة دولية عامة وبصفة مستمرة^(١). وبذلك يتميز العامل الدولي عن الموظف الدولي من ناحية التأقيت والتفرغ التام^(٢).

أما المشرع العراقي فقد قضى بسريان أحكام قانون الضمان الاجتماعي على العاملين العراقيين لدى تلك المنظمات بموجب أحكام المادة (٣/ثالثاً-د) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ "العاملين العراقيين لدى الهيئات الدبلوماسية والمنظمات والشركات العاملة في العراق"، وأيد ذلك الواقع العملي حيث درجة دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي على شمول هذه المنظمات بأحكام الضمان الاجتماعي، وعلى سبيل المثال شمول عمال منظمة أطباء بلا حدود العراقيين والأجانب إلا من يرفق ما يؤيد شموله بالضمان في دولته أو الدولة المقر للمنظمة.

ج- العمال العراقيين لدى الشركات اشارت المادة (٣/ثانياً-د) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ الى سريان احكام القانون على العمال العراقيين في الشركات^(٣)، وان هذا الامر يثير تساؤل هل المقصود بها الشركات الاجنبية؟ واذا كانت الشركات الاجنبية لماذا يتم استثناء العاملين الاجانب من الشمول بالضمان الاجتماعي؟.

ان صح هذا الامر فإنه سوف يؤدي الى اخراج العمال الاجانب من نطاق سريانه عكس ما هو ساري في دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي، فقد درجت على شمول عمال الشركات الاجنبية سواء عراقيين ام اجانب، بموجب احكام الفقرة (١) من التعليمات الصادرة عن دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال "ينبغي على كل شركة عربية او اجنبية عند مباشرتها العمل في العراق... ان تفتح دائرتنا رسميا في حالة تشغيلها عامل واحد فأكثر بغض النظر عن جنسياتهم لغرض شمولهم بأحكام الضمان الاجتماعي". واستثنت الفقرة (١٢) من التعليمات اعلاه من الشمول بأحكام الضمان الاجتماعي الاجانب العاملين في الشركات الاجنبية في حال تقديم ما يؤيد شمولهم بنظام التقاعد او نظم الضمان الاجتماعي في بلدهم او بلد الشركة الام.

واكد ذلك قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ ضمناً في العديد من النصوص منها نص المادة (٢٥/اولاً-ب) "اذا كان المستحق اجنبياً تطبق بحقه قاعدة المعاملة بالمثل أو احكام اتفاقيات العمل الدولية أيهما أفضل". وكذلك نص المادة (١٤/ثانياً-ج) "... وكذلك العامل الاجنبي في العراق اذ يتحمل صاحب العمل نسبة مساهمة الدولة اضافة الى مساهمته..." اذ إن عدم شمولهم قد يؤدي إلى زيادة الاعتماد على العمالة الأجنبية في تلك الشركات، مما قد يدفع أصحاب العمل إلى تجنب تشغيل العمالة العراقية بهدف التهرب من الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

(١) د. هادي نعيم المالكي، المنظمات الدولية، مكتبة السيستان، ط١، ٢٠١٢، ص١١٧، ١١٨.

(٢) د. محمد هيثم علي العرجي، التنظيم القانوني للموظف الدولي ومكانته، مجلة جامعة الملكة اروى العامة المحكمة، العدد (١٠)، ٢٠١٣، ص٥.

(٣) اذ نصت المادة (٢/ثالثاً/د) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ " العاملين العراقيين لدى الهيئات الدبلوماسية والمنظمات والشركات العاملة في العراق"

مما تقدم يتبين لنا ان احكام تعويض ضمان البطالة لم تشمل كل المضمونين بأحكام الضمان الاجتماعي، فالمرجع العراقي نتيجة للالتزامات الدولية بموجب الاتفاقات المصادق عليها، وتماشيا مع السياسة العامة للدولة في سبيل إصلاح وتطوير أنظمة الضمان الاجتماعي، حتى يؤمن كل موطن يومه وغده، ورغبة في توسيع مظلة الشمول بأحكامه، فقد اجاز للعاملين في القطاع غير المنظم^(١)، والعاملين لحسابهم الخاص^(٢)، واصحاب العمل^(٣)، والعمال العراقيين في الخارج^(٤) بالانضمام الى الضمان الاجتماعية طوعاً.

فالطبيعة غير المنظمة هي العقبة الرئيسية والسبب الجذري للفشل في تحقيق حماية شاملة وكافية وفعالة لجميع العمال. ويؤثر الاقتصاد غير الرسمي تأثيراً سلبياً على تنمية المشاريع المستدامة، بما في ذلك المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم والمشاريع البالغة الصغر، وكذلك على نطاق الدخل العام والعمل الحكومي، لذا سعى المشرع لتغطيتها بالضمان الاختياري^(٥).

وأستبعد افراد هذه الطائفة من الانتفاع بمزايا تعويض ضمان البطالة بالنص في المادة(٦٨) من قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي رقم(١٨) لعام ٢٠٢٣ "مع مراعاة احكام قانون العمل النافذ يطبق تعويض التعطيل عن العمل على العمال المشمولين بأحكام هذا القانون باستثناء:" أولاً: المضمونين اختياريّاً من الذين يعملون داخل وخارج العراق. ثانياً: المضمونين من غير العراقيين".

والحكمة من استبعاد هؤلاء لمنع التحايل على القانون واختلاق عملية انتهاء صورية لغرض الحصول على تعويض البطالة، اما بالنسبة للعامل الاجنبي فأن ضمان البطالة اقترح اصلا لتحسين اوضاع العامل الوطني وعانته خلال فترة التعطل وان منحة للأجنبي لا ينسجم مع غاية المشرع.

(١) عرف المشرع العراقي القطاع غير المنظم بأفراده حيث اشار في المادة(١/واحد وعشرون) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم(١٨) لعام ٢٠٢٣ الى " الافراد العاملون غير المشمولين بتعريف العامل، والعاملون لحسابهم الخاص وصاحب العمل " .

(٢) عرفت المادة(١/تاسعاً) من القانون اعلاه العامل لحسابه الخاص " كل شخص يعمل لحسابه الخاص ولا يعمل لدى الغير ولا ينطبق عليه تعريف العامل ".

(٣) عرفت المادة(١/عاشرأ) من القانون اعلاه صاحب العمل " كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او اكثر لقاء اجر أيا كان نوعه"، وهو ذات التعريف الوارد في قانون العمل، والمشمول بالضمان هو الشخص الطبيعي دون المعنوي.

(٤) حيث أشار المشرع العراقي في المادة(٣/ثانياً) من القانون أعلاه إلى سريان أحكام الضمان الاجتماعي على العمال العراقيين العاملين في خارج العراق حسب اختيارهم دون الإخلال بأحكام اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تنظم حالات الازدواج في الشمول بأحكام الضمان الاجتماعي. ولابد من الإشارة إلى أن شمول العراقيين في الخارج كان موجوداً سابقاً بموجب أحكام قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم(٢٩٦) الصادر في (١٧/٣/١٩٧٦) حيث قضت المادة الأولى منه بشمول كل عراقي يعمل في الخارج بفرع التقاعد المنصوص عليه في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي السابق.

(٥) منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال (A6) مؤتمر العمل الدولي - الدورة (١١١) جنيف، ٢٠٢٣ التاريخ: ١٥ / ٦ / ٢٠٢٣، ص٣.

الفرع الثاني

الضوابط الموضوعية المتعلقة بانتهاء اللاإرادي للخدمة

ولأجل استحقاق العامل لتعويض ضمان البطالة، لا بد من أن يكون الانهاء لا إرادي، فأن تعويض البطالة ليس نظاماً عاماً يراعي كل العاطلين عن العمل، ولكن مزاياه تؤدي للعمال الذين يتركون العمل دون إرادتهم. ومن ثم فأن انتهاء عقد العمل قد يكون إرادي كما في الاستقالة أو الاتفاق، أو نتيجة خطأ تأديبي، وقد يكون لا إرادياً نتيجة الانهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

وسوف نتناول حالات الانهاء لعقد العمل غير المشمولة بالتعويض في ثلاث فروع: نخصص الاول للأنهاء بالإرادة المنفردة للعامل (الاستقالة أو تركه للعمل)، والثاني الانهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل نتيجة ارتكابه جناية أو جنحة مخلة بالشرف، ويكون الفرع الثالث للأنهاء بالفصل الانضباطي:

أولاً: انتهاء الخدمة بالإرادة المنفردة للعامل للعامل الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة من خلال الاستقالة، التي تُعتبر وسيلة قانونية لإنهاء علاقة العمل. وتُعد الاستقالة حقاً أساسياً للعامل يضمن له حرية ترك العمل، خاصة إذا استجدت ظروف أو أسباب شخصية أو مهنية تقتضي إنهاء العلاقة التعاقدية^(١). ومع ذلك، فإن ممارسة هذا الحق ليست مطلقة، بل تخضع لضوابط وإجراءات قانونية تهدف إلى حماية مصالح صاحب العمل وضمان استقرار بيئة العمل.

ويعد حق العامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، من النظام العام لا يجوز الاتفاق على حرمان العامل منه أو التنازل عن هذا الحق^(٢)، وهذا ما أيده قضاء محكمة العمل ببغداد/الرصافة في الدعوى المرقمة (٩٢٦/عمل/٢٠٢٣) وتاريخ (٢٢٠٢٤/١٨) حيث أصدرت حكماً حضورياً بإنهاء عقد العمل بين المدعي والمدعى عليه الممتنع عن قبول استقالته، واعتباراً من تاريخ صدور القرار. ولعدم قناعة المدعى عليه طعن به تمييزاً طالباً نقضه. وأصدرت محكمة التمييز قرارها بتصديق الحكم بالعدد (٣٤٣٥/الهيئة المدنية/عمل/٢٠٢٤) في ٢٠٢٤/٣/٢٥. وطعن وكيل المميز بالقرار طالباً تصحيح القرار التمييزي، ولدى التدقيق والمداولة وجد "أن الطلب المقدم لا يستند إلى أي سبب من الأسباب القانونية المنصوص عليها في المادة (٢١٩) من قانون المرافعات، لذا قرر رد الطلب..."^(٣)، فلا يمكن لصاحب العمل منع العامل من استعمال هذا الحق أو الاتفاق على الغاءه سواء في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية، كما إن أي تنازل من العامل عن هذا الحق يعد باطلاً، وهو ما يقرره قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ في المادة (٦) التي تنص على "حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد أو إنكار الحق في العمل".

(١) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، ٢٠١١، ص ٤٠٩.

(٢) ينظر المادة: (١٤/أولاً) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

(٣) قرار محكمة التمييز الاتحادية، بالعدد (٧٧٦٢/الهيئة المدنية/عمل/٢٠٢٤، ت ٧٦٨٣) في ٢٠٢٤/٨/٢ (قرار غير منشور).

وتعد الاستقالة حالة من حالات انتهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، وبالتالي سقوط حقه في تعويض ضمان البطالة، وهذا امر طبيعي لان الاستقالة تقتض الاستغناء عن العمل وعدم الرغبة في الاستمرار فيه بإرادة العامل واختياره^(١).

ويمكن تفسير حرمان العامل المستقيل من هذا التعويض بأن بطلته اختيارية فيمكنه الصبر فضلا عن إمكانه تأخير الاستقالة حتى يجد عمل جديد. ويخشى الشارع استهتار العمال وسرعة الاستقالة لأي سبب اعتماداً على هذا التعويض^(٢).

ثانياً: **انتهاء الخدمة للحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف** أوجب القانون في المادة (٦١/رابعاًب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ لاستحقاق تعويض البطالة إلا تكون خدمة المؤمن عليه قد انتهت نتيجة لحكم نهائي في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف، وهي من الاسباب التي تجيز فصل العامل في القطاع الخاص و انتهاء خدمته، ويشترط لانطباق النص **صدور حكم نهائي على العامل بجناية أو جنحة ماسة بالشرف**، فإذا كانت الجريمة جنحة أو جنائية لا تمس الشرف فأنها لا تصلح كسبب من اسباب الحرمان من الانتفاع بتعويض ضمان البطالة. ولا يشترط ان تكون الجريمة المحكوم عنها متصلة بالعمل^(٣).

ومتى حكم على العامل نهائياً بجنحة أو جنائية مخلة بالشرف، يكون لصاحب العمل فسخ العقد، سواء كانت الجريمة ارتكبت قبل قيام عقد العمل أو بعده، وسواء كان الحكم قد قضى بعقوبة مقيدة للحرية أو غرامة^(٤).

وبالرجوع إلى حالات إنهاء صاحب العمل للعقد في المادة (٤٣/أولاًب) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ "ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية: ... ب- إذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة...؛ وفي حالات الفصل الانضباطي أشار في المادة (١٤١/ثامناً) من القانون أعلاه" إذا ارتكب العامل في أثناء العمل جنائية أو جنحة بحق أحد زملائه في العمل وحكم من أجلها بحكم قضائي بات".

والملاحظ لأحكام المادة (٤٣/أولاًب) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ والتي أجازت فسخ عقد العمل بمجرد الحكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة، بغض النظر عن نوع الجريمة. وحددت المادة (١٤١/ثامناً) من ذات القانون حالات الفصل الانضباطي ومن ضمنها ارتكاب العامل جنائية أو جنحة بحق زملائه في العمل أثناء العمل، وحكم عليه بحكم قضائي بات من أجلها. ولم يحدد نوع الجنائية أو جنحة ، واشترط كذلك ارتكابها أثناء العمل.

ومن العدالة أن يحرم العامل المضمون الذي انتهت خدمته بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة من مزايا هذا النوع من الضمان لأنه هو الذي سعى إلى هذا المصير

(١) د. حسن الفكهاني، المدونة العمالية في التأمينات الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، (دون سنة الطباعة)، ص ٣٥٨.

(٢) المصدر نفسه، ص ٣٦٢.

(٣) د. حسن كيرة، اصول قانون العمل (عقد العمل) ، ط٣، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، (دون سنة الطباعة)، ص ٧١٠ وما بعدها.

(٤) د. يوسف اليأس، قانون العمل العراقي، ج١، ط٢، مكتبة التحرير - بغداد، ١٩٨٠، ص ٣٤٦.

بإرادته، وبذلك فهو غير جدير باستحقاق هذا التعويض الذي تكفله الدولة لكل من أحيل بينه وبين العمل لسبب خارج عن إرادته.

ثالثاً: الانهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل الأصل العام في التشريع العراقي - كما أسلفنا - يشترط لاستحقاق ضمان البطالة، أن يكون انتهاء علاقة العمل راجعاً لإرادة العامل المضمون أو خطئه.

فقد نصت المادة (٦١/رابعاً) من قانون التقاعد الضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ " أن لا يكون انتهاء الخدمة أو العمل بسبب...ج- اعتدائه على صاحب العمل أو أحد الرؤساء في العمل. د-تغيبه عن العمل دون سبب مشروع أكثر من (٣٠) يوم متقطعة خلال العام الواحدة أو أكثر من (١٥) يوماً متتالية. هـ-حضوره إلى مقر العمل في حالة سكر بين ولأكثر من مرة أو متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب. و- ارتكابه خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال (٥) أيام من وقت علمه بوقوعه". وهي أربع حالات من أصل تسع حالات التي حصرها المشرع في المادة (١٤١) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥، والتي أجاز لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل عن طريق الفصل، نتيجة إخلاله ببعض التزاماته، أو بنظام المنشأة، أو عدم إطاعته أوامر صاحب العمل. والتي عمد المشرع إلى حرمانه من تعويض ضمان البطالة لأن منح العامل المفصول، يؤدي إلى مكافأة العامل المقصر وتشجيعه على هذا السلوك.

ويعتبر الفصل من أهم وأخطر الإجراءات الانضباطية، لأنه ينطوي على مخاطر كبيرة، لاستقلال أحد طرفي العقد وهو صاحب العمل بتوقيعه على العامل. وهذه السلطة الخطيرة جدية بأن تتال اهتمام المشرع، فيحرص على تنظيمها بما يضمن بيان حدودها على نحو واضح، ويضع ضمانات تكفل سلامة استعمالها على نحو لا يخرجها عن غرضها^(١).

وتحقيقاً لذلك أفرد المشرع احكام خاصة لتنظيم هذه السلطة، ابرزها تحديد الحالات التي يجوز لصاحب العمل ايقاع عقوبة الفصل حصراً^(٢)، كما انه حدد من اجراءات ينبغي القيام بها قبل فرض العقوبة بالإضافة الى امكانية الطعن بالعقوبة المفروضة مع القاء عبء اثبات خطأ العامل على صاحب العمل^(٣)، لضمان عدم التعسف او انحراف صاحب العمل عن صلاحياته .

ولجسامة الخطأ المرتكب من قبل العامل جعل المشرع العامل المفصول بحكم التعطل الإرادي من خلال استبعاده من الاستفادة من مزايا تعويض البطالة، الا انه لم يستبعد كل حالات الفصل الانضباطي وكان الحرمان مقصوراً على الحالات التالية:

أ- اعتداء العامل على صاحب العمل أو على الرؤساء في العمل.

(١) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، ط٢، ١٩٨٩، ص١٣٨.

(٢) ينظر المادة: (١٤١) من قانون العمل العراقي من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

(٣) ينظر المواد: (١٤٣-١٤٤-١٤٥) من القانون اعلاه.

ب-تغيبه عن العمل دون سبب مشروع دون سبب مشروع أكثر من (٣٠) يوماً متقطعة خلال العام الواحدة أو أكثر من (١٥) يوماً متتالية.

ت-حضوره إلى مقر العمل في حالة سكر بين ولأكثر من مرة.

ث-ارتكابه خطأ جسيم نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.

هذا التوجه يعكس عدالة اجتماعية، حيث يوفر للعامل نوعاً من الدعم في مواجهة البطالة مع تحفيزه على الالتزام بمسؤولياته. زيادة على ذلك، يساهم هذا النهج في تقليل الآثار السلبية الاقتصادية الناتجة عن الفصل، مثل الفقر والبطالة طويلة الأمد. إلا أن ذلك من الجانب الآخر قد يحول دون تحقيق الغرض من معاقبة العامل المخالف وقد يشجع على السلوك غير المسؤول.

الفرع الثالث

الضوابط الاجرائية لاستحقاق ضمان البطالة

حرص المشرع العراقي على الموازنة بين توفير الحماية اللازمة للعاملين الذين فقدوا وظائفهم بشكل غير إرادي، وبين الحفاظ على استدامة صندوق ضمان البطالة ومنع استنزاف موارده، من خلال فرض الضوابط والقيود التي يجب توافرها لاستحقاق هذا النوع من التعويض، والتي تتنوع بين ضوابط شخصية ترتبط بالعامل، وموضوعية تتعلق بالظروف المحيطة بفقدان العمل، وإجرائية أو شكلية ترتبط بالإجراءات الواجب اتباعها للحصول على التعويض^(١). سوف نتناول الضوابط الاجرائية فيما يلي

أولاً: الاشتراك لمدة تؤهله للاستحقاق أن الاشتراك في الضمان الاجتماعي إلزامي ومفروض على المستفيدين منه بقوة القانون^(٢)، فالطبيعة الإلزامية للحق في الضمان الاجتماعي تفرضها الدولة دون اختيار بين المؤمن عليه وصاحب العمل. وقد لا يتحقق هذا الغرض إذا كان هؤلاء الأشخاص أحراراً في الانضمام أو عدم الانضمام، لأن الضمان الاجتماعي يهدف إلى توفير الحماية للأشخاص أو الفئات التي تقتضي مصلحة المجتمع حمايتها^(٣). هذا وقد ادرجت المادة (٦١/أولاً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣ ضمن شروط استحقاق تعويض البطالة "ان لا يقل عدد اشتراكاته عن (٢٤) اشتراكاً قبل تاريخ استحقاقه للتعويض". وباستقراء النص فإن الالتزام في هذا الصدد يتفرع على فرعين الأول يتعلق بإشراك العامل بالضمان والآخر يتعلق بعدد الاشتراكات. فلا يكفي مجرد الاشتراك في الضمان الاجتماعي لاستحقاق تعويض البطالة، بل أن لا تقل عدد اشتراكاته عن (٢٤)

(١) ينظر المواد (٦١-٦٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣.

(٢) د. السيد عيد نايل، شرح قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٤٨.

(٣) حسين عبداللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، (بيروت-لبنان)، ٢٠٠٧، ص ٣٣.

اشتراكاً قبل تاريخ استحقاقه لتعويض البطالة^(١)، ويرجع هذا الشرط الى اعتبارات تمويله لتكوين اموال تكفي لتغطية التزامات الضمان والى منع التحايل للحصول على التعويض^(٢).

إلا أن هذا الالتزام يلقى على عاتق صاحب العمل^(٣)، وان عدم اشتراك صاحب العمل عن عماله لدى الدائرة لا يخلي مسؤوليته عن سائر الالتزامات التي يفرضها القانون^(٤)، ويجب تفسير ذلك على ضرورة الاكتفاء بتوافر شروط اشتراك العامل في ضمان البطالة^(٥).

وصاحب العمل ملزم باقتطاع حصة العامل في الاشتراكات من اجره شهرياً ثم يسدها بالإضافة الى النسبة المفروضة عليه الى دائرة الضمان. وفي حال عدم الاستقطاع يلتزم صاحب العمل بدفع كامل الاشتراكات^(٦). ومع ان التزام صاحب العمل شخصياً الا انه القى على العامل بعض العبء رغبة منه في تنفيذ احكامه من اجل ان يسعوا الى تحقيق شمولهم بأحكام القانون، من خلال مراجعة الدائرة والحصول على (هوية الضمان) لضمان التمتع بكافة الخدمات ولتلافي المنازعات الناشئة عن عدم الشمول^(٧). كما قرر حرمان العامل المتواطئ مع صاحب العمل من حقوق الضمان مدة الامتناع عن دفع اشتراكه الى الدائرة^(٨).

ثانياً- القدرة على العمل والرغبة فيه

يضاف الى شرط اشتراكه في الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن (١٤) شهراً، شرط اخر هو القدرة على العمل والرغبة فيه، وهذا الشرط يتفق مع مفهوم ضمان البطالة، اذ لا يتصور استحقاق العامل لتعويض البطالة إلا

(١) ينظر المادة (٦١/أولاً) من قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣.

(٢) د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح احكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، ط١، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ص ٤٩٨.

(٣) فقد حدد القانون نسبة (١٢%) من مجموع ما يتقاضاه العامل من اجور ومخصصات يتحملها صاحب العمل، ويتحمل العامل نسبة (٥%) تستقطع من مجموع ما يتقاضاه العامل من اجور ومخصصات: ينظر المادة (١٤/ثانياً- أ- ب- ج) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣.

(٤) الطعن رقم (٢٢٣٦) لعام ٣٨ ق جلسة ٢٨/٤/١٩٦٩/س ٢٠)، ص ٥٥١، نقلاً عن د. عبد الفتاح مراد، شرح جرائم قوانين العمل والتأمين الاجتماعي وقطاع الاعمال العام، مصدر سابق، ص ٤٢٢، ٤٢١.

(٥) فصاحب العمل ملزم قانوناً بتسديد الاشتراكات عن عماله طيلة فترة عملهم وهذا ما أكدته قضاء محكمة التمييز بالعديد من قراراته، حيث قررت "أن مطالبة المدعي / المميز عليه بتسديد اشتراكات الضمان لها سند من القانون... قرر تصديق الحكم المميز ورد الطعن التمييزي" قرار محكمة التمييز بالعدد (٦٦٣٨٧/الهيئة المدنية/عمل/٢٠٢٤ في ٨/٧/٢٠٢٤) (قرار غير منشور).

(٦) ينظر المادة (١٦) من قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣.

(٧) د. يوسف الياس و عدنان العابد، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، (دون سنة الطبع)، ص ٦٧.

(٨) ينظر المادة (٩٢/ثانياً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣.

إذا كان قادراً على العمل وراغباً فيه، وحالت عوامل خارجة عن ارادته بينه وبين الاستمرار في سوق العمل بالدخول في علاقة عمل جديدة، وسوف نفصل كل من القدرة على العمل والرغبة فيه فيما يلي^(١):

أ- **القدرة على العمل** يشترط لاستحقاق العامل المتعطل لتعويض البطالة القدرة على العمل، ولا يشترط أن يكون قادراً على أداء العمل نفسه الذي كان يزاوله قبل التعطل، فالقدرة على العمل تعني القيام بعمل يتناسب مع خبرته، ومؤهلاته وحالته البدنية^(٢).

ويكون العامل المضمون قادراً على العمل مالم يكن عاجزاً عن أداء العمل المطلوب منه^(٣). وينتهي عقد العمل بسبب عجزه عن تأدية هذا العمل^(٤)، كما ينتهي بمرض العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة تزيد ستة اشهر وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية^(٥).

ب- **الرغبة في العمل** لا يكفي أن يكون المؤمن عليه قادراً على مزاوله العمل لاستحقاق ضمان البطالة، بل يجب أن يكون راغباً في الالتحاق بأي عمل مناسب له. فالرغبة في العمل يجب توفرها والا انعدمت الحكمة من انتظار العمل الجديد مادام العاطل سيرفضه^(٦). ووضع المشرع شروطاً تكميلية لإثبات رغبة العمال في إيجاد فرص عمل ابرزها:

١- **التزام العامل بقيد اسمه في سجل العاطلين** على العامل المتعطل تسجيل أسمه في قاعة بيانات العاطلين عن العمل في مكاتب التشغيل المختصة. ويكون تسجيل الباحث عن العمل عن طريق الموقع الإلكتروني الخاص بدائرة العمل والتدريب المهني/ قسم التشغيل، وعلى المواطن جلب المتمسكات المطلوبة عند مراجعة المنفذ لغرض التدقيق وإكمال النواقص وصرف البطاقة الاستشارية^(٧)، المراجعة تكون حسب الرقعة الجغرافية وقربه من سكن المواطن

(١) ينظر المادة (٦١/ثانياً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣. وقد خلت احكام تأمين البطالة في مصر من هذا الشرط عكس قانون التأمينات (الملغى) والذي تطلب القدرة على العمل والرغبة فيه؛ وكذلك المشرع الجزائري فقد خلا المرسوم الجزائري رقم (٩٤-١١) الخاص بالتأمين عن البطالة من هذا الشرط.

(٢) د. رمضان جمال كمال، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط١، دار الألفي، مصر، ١٩٩٩، ص ٣٧٣.

(٣) د. محمود سلامة، التأمينات الاجتماعية، مج ٢، دار العربية للإصدارات القانونية، ٢٠٢٤، ص ٢٩٣.

(٤) ينظر المادة (٤٣/ثانياً - ب) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

(٥) ينظر المادة (٤٣/ثانياً - أ) من قانون العمل اعلاه.

(٦) د. مصطفى محمد الجمال، الموجز في التأمينات الاجتماعية، الموجز في التأمينات الاجتماعية، (دون مكان الطبع)، ١٩٨٦، ص ٤٠٣.

(٧) المتمسكات المطلوبة عند التسجيل: ١. هوية الأحوال المدنية ٢. بطاقة السكن ٣. بطاقة التمييزية (غير ملزمة) ٤. الوثيقة الدراسية ٥. هوية النازحين أو هوية دائرة الهجرة والمهجرين ٦. كتاب قطع علاقة لمن لم يكمل الدراسة من آخر مدرسة كان فيها لمن

هم في سن (١٥ - ٢٥) "https://www.molsa.gov.iq/?page=283"

الراغب بالتسجيل^(١) . ويتولى قسم التشغيل البحث عن فرص العمل في القطاعات العام والخاص والمختلط والتعاوني و الترشيح على فرص العمل وفق الشروط المطلوبة ومن المسجلين في قاعدة البيانات وحسب اسبقية التسجيل^(٢).

٢- **التردد على مكاتب التشغيل في المواعيد المحددة** : ألزم القانون العامل المتعطّل بالإضافة إلى التسجيل في سجل العاطلين أن يتردد على تلك المكاتب في المواعيد المحددة ولم يبين القانون تلك المدة. أن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كخطوة لتسهيل الأمر على العاطلين عن العمل أصدرت الدليل الإلكتروني للباحثين عن عمل (منصة مهن) ويحتوي هذا الملف على دليل استخدام كل الفعاليات الخاصة بالباحثين عن عمل^(٣).

٣- **عدم رفض فرصة العمل المناسبة**: يسقط الحق في صرف التعويض اذا رفض المتعطّل الالتحاق بعمل الذي يراه مكتب التشغيل مناسب له، على ان يكون العمل متقفاً مع مؤهلاته وخبرته وقدراته المهنية والبدنية، وفي دائرة عملة السابق، وهذا ما اكده التشريع العراقي^(٤).

ثالثاً: التقدم بطلب الصرف من قبل العامل : إلزام القانون المضمون بجملة التزامات ، ابرزها ان يقيد اسمه في سجل العاطلين عن العمل، وان يتردد عليها في المواعيد المحددة^(٥)، وفي مجال بحثنا للإجراءات التي تلتزم دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي بتنفيذها، تفترض ان العامل المضمون قد تقدم بطلب الصرف تبعاً للإجراءات التي فرضت عليه والاجراءات التي تباشرها الدائرة في اطار شموله بالتعويض^(٦)، فقد أشار القانون الى ان صرف تعويض البطالة يبدأ من اول الشهر التالي لتقديم الطلب. ولا يصرف تعويض البطالة عن الشهر الذي انتهت فيه خدمة العامل المضمون، وهذه قرينة واضحة على ضرورة تقديم الطلب^(٧).

ويقدم طلب التعويض إلى مدير عام الدائرة لأنه المختص في البت في جميع طلبات المضمونين المتعلقة بالخدمات والتعويضات والأجور والرواتب، وقبل البت في الطلب يحال لقسم الاشتراكات لتدقيق البيانات وإحالته إلى قسم تفتيش الضمان لتكليف أحد اللجان التفتيشية لتحقيق عن سبب انتهاء خدمة العامل، ويقوم المفتش بدراسة الحالة ومطابقتها على الواقع بشكل موضوعي بعيداً عن المؤثرات الخارجية ثم يعد تقريراً عن الحالة التي شاهدها ويضع

(١) المادة (٢/ثالثاً) من تعليمات التشغيل والقروض في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢) لعام ٢٠١٤ : المكاتب التابعة لقسم التشغيل : " ١ - مكتب المعتمد ب. مكتب الرصافة ج. مكتب الزعفرانية د. مكتب الوليد هـ. مكتب المحمودية و. مكتب الشعلة ز. مكتب ابو غريب ح. مكتب الخضراء ط. مكتب الاسكندرية ".

(٢) ينظر المادة (٢/اولاً) من التعليمات اعلاه.

(٣) تحوي المنصة على عدة صفحات مهمة داخل المنصة: (تصفح الوظائف. تصفح التدريبات. معلومات عن المنصة. تسجيل الدخول.

انشاء حساب). ولمزيد من المعلومات ينظر موقع المنصة: <https://lvtd.gov.iq/mihan/Website/UserGuide#link-7>

(٤) المادة (٦٢/اولاً) من القانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣.

(٥) ينظر المادة (٦١/ثالثاً) من القانون اعلاه.

(٦) ينظر المادة (٦٥/ثانياً) من القانون اعلاه.

(٧) ينظر المادة (٦٥/ثالثاً) من القانون اعلاه.

توصياته التي يراها ضرورية وتسلم إلى قسم التفتيش والذي بدوره يدققه ويحيله إلى قسم الاشتراكات لتضمين البيانات الخاصة بالعمال والتوصية للمدير العام لإصدار قرار الشمول بالتعويض من عدمه^(١).

ونظراً لعدم وجود تنظيم لطلب تعويض البطالة والإجراءات المتعلقة به وكذلك، السقف الزمني للطلب. ولضمان حماية حقوق العاملين الذين يفقدون وظائفهم، وعدم ترك الطلبات دون آلية متابعة أو تنسيق بين الأقسام يقترح أن يتم إدراج مادة ضمن تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣، تبين إجراءات صرف تعويض البطالة ومدة تقادمه، ووضع استمارة خاصة لطلب التعويض، بالإضافة إلى إنشاء شعبة خاصة بضمان البطالة تابعة لقسم الاشتراكات تتولى النظر بالطلبات بالتنسيق مع قسم تفتيش الضمان لإجراء زيارة تفتيشية لتحقيق بانتهاء خدمة العامل وإبلاغ القسم المعني لتحديد شموله من عدمه.

الخاتمة:

يُعد نظام (ضمان البطالة) من الأنظمة القانونية الحيوية التي تعكس مدى اهتمام الدولة بحماية حقوق العمال في مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية. وقد تناول البحث (ضوابط استحقاق تعويض ضمان البطالة)، والتي تشمل الضوابط (الشخصية)، و(الموضوعية)، و(الإجرائية)، في محاولة لفهم كيفية تنظيم المشرع العراقي لهذا النظام من جهة، وضمان تلبية الاحتياجات الفعلية للعاطلين عن العمل من جهة أخرى. وقد توصلنا لنتائج وتوصيات:

أولاً- النتائج

١- يُعد نظام ضمان البطالة نظاماً محدود الشمولية، حيث أظهر النظام تقييداً واضحاً في منح تعويض ضمان البطالة، من خلال تقيده بمجموعة من الضوابط الشخصية والموضوعية والإجرائية التي تضمن وصول التعويض إلى مستحقيه الحقيقيين.

٢- على الرغم من إلزام صاحب العمل بالاشتراك عن عماله في الضمان الاجتماعي، فإن عدم التزامه لا يضر بحقوق العامل. فأن العامل يستحق التعويض عند تحقق شروط الاستحقاق الآخر، بغض النظر عن تقاعس صاحب العمل في تسديد الاشتراكات. وبعد الزامه قضائياً بتسديد المبالغ المستحقة عليه.

٣- يرتبط استحقاق تعويض البطالة بمدة الاشتراك لدى دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال، ويُحتسب التعويض كنسبة مئوية تنازلية تحسب على متوسط الأجر للأشهر الستة الأخيرة للعمل. إلا أن القانون أغفل تحديد بعض الإجراءات الزمنية، مثل مدة التردد على مكاتب التشغيل التابعة لدائرة العمل والتدريب المهني أو آجال تقديم طلبات الاستحقاق، مما يؤدي إلى غموض في التطبيق.

ثانياً- التوصيات

(١) وفي إطار تقصي الإجراءات المتبعة لتحقيق من صحة الطلب من قبل الموظفين المختصين في دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي (وقد بين صعوبة تطبيق أحكام ضمان البطالة حالياً لسهولة افتعال حالات انتهاء الخدمة وكذلك لسهولة التحايل على أحكامه خاصة في ظل ضعف الدور الرقابي لقسم التفتيش).

- ١- إعادة صياغة المادة (٣/ثانياً-د) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتي تتعلق بنطاق الشمول، لتجنب الثغرات القانونية غير المبررة، يُقترح تعديل النص ليصبح كالتالي: "العاملون العراقيون لدى الهيئات الدبلوماسية والمنظمات الدولية العاملة في العراق" بحيث يتم رفع الإشارة إلى الشركات الأجنبية باعتبارها مشمولة تلقائياً ضمن القطاع الخاص.
- ٢- تنظيم إجراءات تقديم طلب تعويض ضمان البطالة وضمان جدية وكفاءة المتابعة، بإضافة نص تنظيمي ضمن تعديل القانون او التعليمات التنفيذية تحدد إجراءات طلب ونظر تعويض البطالة بإطار زمني محدد، تشمل:
 - أ- تقديم الطلب خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين (٣٠) يوماً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، مرفقاً بالوثائق الثبوتية.
 - ب- مراجعة الطلب خلال خمسة عشر (١٥) يوماً، وإبلاغ العامل بالنتيجة مع بيان الأسباب في حال الرفض.
- ٣- إنشاء شعبة متخصصة لضمان البطالة ضمن قسم الاشتراكات في دائرة الضمان الاجتماعي، تتولى مهام استلام والنظر في طلبات تعويض البطالة وإبلاغ صاحب الشأن بالنتيجة. والتنسيق مع قسم التفتيش التابع لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال لإجراء زيارات ميدانية من قبل لجان التفتيش للتحقق من سبب انتهاء الخدمة.

المصادر

أولاً: الكتب

- ١- د. الحسن محمد محمد سباق، قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، ط١، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٨-٢٠٠٩.
- ٢- د. السيد عيد نايل، شرح قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٣- د. عبد الفتاح مراد، شرح جرائم قوانين العمل والتأمين الاجتماعي وقطاع الأعمال العام والمحال الصناعية والتجارية والعامة، (دون مكان وسنة الطباعة).
- ٤- د. حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته (دراسة تحليلية شاملة)، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، (بيروت-لبنان)، ٢٠٠٧.
- ٥- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، ط٣، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، (دون سنة الطباعة).
- ٦- د. حسن الفكاهاني، المدونة العمالية في التأمينات الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، (دون سنة الطباعة).
- ٧- د. رمضان جمال كمال، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط١، دار الألفي، مصر، ١٩٩٩.
- ٨- د. محمود سلامة، قانون التأمينات الاجتماعية (الموسوعة العملية في التشريعات الاجتماعية)، مج٢، دار العربية للإصدارات القانونية، ٢٠٢٤.
- ٩- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، ط٢، ١٩٨٩.

١٠- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، (دون سنة الطبع).

١١- د. مصطفى محمد جمال، الموجز في التأمينات الاجتماعية، (دون مكان الطبع)، ١٩٨٦.

١٢- د. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣.

١٣- د. مصطفى محمد جمال، الموجز في التأمينات الاجتماعية، الموجز في التأمينات الاجتماعية، (دون مكان الطبع)، ١٩٨٦.

١٤- د. هادي نعيم المالكي، المنظمات الدولية، ط١، مكتبة السيسبان، بغداد، ٢٠١٢.

١٥- د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، ج١، ط٢، مكتبة التحرير، بغداد، ١٩٨٠.

ثانياً: البحوث

١- د. محمد هيثم علي العرجي، التنظيم القانوني للموظف الدولي ومكانته، مجلة جامعة الملكة أروى العامة المحكمة، العدد (١٠)، ٢٠١٣.

٢- منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال (A6) مؤتمر العمل الدولي - الدورة (١١١) جنيف، ٢٠٢٣، التاريخ: ٢٠٢٣/٦/١٥.

٣- استراتيجية القطاع الخاص ٢٠١٤-٢٠٣٠، مجلس الوزراء، هيئة المستشارين.

ثالثاً: الرسائل

١- د. هديل صالح الزين، الأساس القانوني لمنح الحصانات والامتيازات الدبلوماسية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠١١.

رابعاً: القوانين

١- قانون التعاون رقم (١٥) لعام ١٩٩٢.

٢- قانون الشركات رقم (٢١) لعام ١٩٩٧.

٣- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لعام ٢٠٢٣.

٤- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٩٦) الصادر في (١٧/٣/١٩٧٦).

Arabic sources in English.

First: Books

1. Dr. Al-Hassan Mohammed Mohammed Sibaq, *The New Labor Law and Social Insurance*, 1st ed., Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Egypt, 2008-2009.
2. Dr. Al-Sayyid Eid Nail, *Explanation of the Social Insurance Law*, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2005.
3. Dr. Abdel Fattah Murad, *Explanation of Crimes in Labor Laws, Social Insurance, Public Business Sector, and Industrial, Commercial, and Public Establishments*, (No place or year of publication).

4. Dr. Hussein Abdul Latif Hamdan, *Social Security: Its Provisions and Applications (A Comprehensive Analytical Study)*, 1st ed., Al-Halabi Legal Publications, (Beirut - Lebanon), 2007.
5. Dr. Hassan Kira, *Fundamentals of Labor Law (Employment Contract)*, 3rd ed., Mansha'at Al-Ma'arif, Alexandria, Egypt, (No year of publication).
6. Dr. Hassan Al-Fakahani, *The Labor Code in Social Insurance*, National Library and Archives, (No year of publication).
7. Dr. Ramadan Gamal Kamal, *Encyclopedia of Social Insurance*, 1st ed., Dar Al-Alfi, Egypt, 1999.
8. Dr. Mahmoud Salama, *Social Insurance Law (The Practical Encyclopedia in Social Legislations)*, Vol. 2, The Arab House for Legal Publications, 2024.
9. Dr. Adnan Al-Abed & Dr. Youssef Elias, *Labor Law*, The Legal Library, Baghdad, 2nd ed., 1989.
10. Dr. Adnan Al-Abed & Dr. Youssef Elias, *Social Security Law*, Dar Al-Kutub Printing and Publishing Foundation, (No year of publication).
11. Dr. Mustafa Mohammed Al-Jamal, *Summary of Social Insurance*, (No place of publication), 1986.
12. Dr. Mohammed Hassan Qasim, *Social Insurance Law*, New University House, Alexandria, 2003.
13. Dr. Mustafa Mohammed Al-Jamal, *Summary of Social Insurance*, (No place of publication), 1986.
14. Dr. Hadi Naeem Al-Maliki, *International Organizations*, 1st ed., Al-Sisban Library, Baghdad, 2012.
15. Dr. Youssef Elias, *Iraqi Labor Law*, Vol. 1, 2nd ed., Al-Tahrir Library, Baghdad, 1980.

Second: Research Papers

1. Dr. Mohammed Haitham Ali Al-Arji, *The Legal Organization of the International Employee and His Status*, Queen Arwa University Journal, Issue (10), 2013.
2. International Labour Organization, *Proceedings (A6) of the International Labour Conference - 111th Session, Geneva, 2023*, Date: 15/6/2023.
3. *Private Sector Strategy 2014-2030*, Council of Ministers, Advisory Board.

Third: Theses

1. Dr. Hadeel Saleh Al-Zain, *The Legal Basis for Granting Diplomatic Immunities and Privileges*, Master's Thesis, Middle East University, Jordan, 2011.

Fourth: Laws

1. Cooperative Law No. (15) of 1992.
2. Companies Law No. (21) of 1997.
3. Workers' Retirement and Social Security Law No. (18) of 2023.
4. Revolutionary Command Council (Dissolved) Decision No. (296) issued on (17/3/1976).