



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

**İŞÇİLER İÇİN GARANTİLİ YASAL HAKLAR
ORTA DOĞU ÜLKELERİNDEN BAZI MODELLER İLE
IRAK HUKUKUNUN KARŞILAŞTIRMALI ÇALIŞMA**

ALİ ABDULLAH OMAR

Yüksek Lisans Tezi

NICOSIA
2021



جامعة الشرق الأدنى
معهد الدراسات العليا
كلية الحقوق / قسم القانون العام

الحقوق القانونية المضمونة للعمال

دراسة مقارنة للقانون العراقي مع بعض النماذج من الدول الشرق الاوسط

علي عبدالله عمر

رسالة ماجستير

**İŞÇİLER İÇİN GARANTİLİ YASAL HAKLAR
ORTA DOĞU ÜLKELERİNDEN BAZİ MODELLER İLE
IRAK HUKUKUNUN KARŞILAŞTIRMALI ÇALIŞMA**

ALI ABDULLAH OMAR

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

DANIŞMAN

YRD.DOÇ.DR. YOUSİF MOSTAFA RASUL

NICOSIA
2021

الحقوق القانونية المضمونة للعمال

دراسة مقارنة للقانون العراقي مع بعض النماذج من الدول الشرق الاوسط

علي عبدالله عمر

جامعة الشرق الأدنى
الدراسات العليا في العلوم الاجتماعية
كلية الحقوق / قسم القانون العام

رسالة ماجستير

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور يوسف مصطفى رسول

KABUL VE ONAY

Ali Abdullah Omar tarafından hazırlanan "işçiler için garantili yasal haklar orta doğu ülkelerinden bazı modeller ile irak hukukunun karşılaştırmalı çalışma" başlıklı bu çalışma, 30/ 01 /2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Sanatta Yeterlik Tezi olarak kabul edilmiştir.

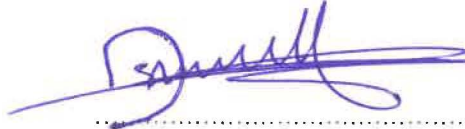
JÜRİ ÜYELERİ



Yrd.Doç.Dr. Yousif Mostafa Rasul (Danışman)
Yakın Doğu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuk Bölümü



Prof. Dr. Weadi Sulaiman Ali (Başkan)
Yakın Doğu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuk Bölümü



Yrd.Doç.Dr. Shamal Husain Mustafa
Yakın Doğu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü

Prof. Dr. K. Hüsnü Can Başer
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Müdürü

قرار لجنة المناقشة

نحن كأعضاء لجنة مناقشة طالب الماجستير علي عبدالله عمر في رسالته الموسومة بـ " الحقوق القانونية المضمونة للعمال دراسة مقارنة للقانون العراقي مع بعض النماذج من الدول الشرق الاوسط " نشهد بأننا اطلعنا على الرسالة وناقشنا الطالب في محتوياتها بتاريخ 2021/01/30، ونشهد بأنها جديرة لنيل درجة الماجستير.

أعضاء لجنة المناقشة

.....
الاستاذ المساعد الدكتور يوسف مصطفى رسول (المشرف)
جامعة الشرق الادنى
كلية الحقوق ,قسم القانون العام

.....
الاستاذ الدكتور وعدي سليمان علي (رئيس لجنة المناقشة)
جامعة الشرق الادنى
كلية الحقوق ,قسم القانون العام

.....
الاستاذ المساعد الدكتور شمال حسين مصطفى
جامعة الشرق الادنى
كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، قسم العلاقات الدولية

.....
الاستاذ الدكتور ك. حسنو جان باشير
معهد الدراسات العليا
المدير

BİLDİRİM

Ben ALI ABDULLAH OMAR olarak beyan ederim ki **işçiler için garantili yasal haklar orta doğu ülkelerinden bazı modeller ile irak hukukunun karşılaştırmalı çalışma**, başlıklı tezi '**Yrd.Doç.Dr. Yousif Mostafa Rasul**' nin denetimi ve danışmanlığında hazırladığımı, tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya Sosyal Bilimler Enstitüsünün tez yazım kurallarına bağlı kalarak yaptığımı taahhüt ederim. Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Bu Tez benim kendi çalışmamdır. Bu tezde yer alan tüm iddia, fikir, yorum, öneri ve çevirilerin sorumluluğu yazar olarak bana aittir.

Bağlı olduğum Sosyal Bilimler Enstitüsü hiçbir koşul veya şart altında, tezin içeriğini ve bilimsel sorumluluğunu taşımamaktadır. Yapılan ve yayınlanan çalışmaların tüm sorumlulukları yazar olarak bana aittir.

- ☐ Tezimin tüm içeriğine heryerden erişilebilir.
- ☐ Tezimin içeriğine Sadece Yakın Doğu Üniversitesinde erişilebilir.
- ☐ Tezimin içeriğine iki yıl boyunca hiçkimse tarafından erişilemez, eğer bu sürenin sonunda sürenin uzatılmasını talep etmezsem, sürenin sonunda tezimin tüm içeriğine heryerden erişilebilir.

Tarih : 30/01/2021

İmza :

Adı ve Soyadı: ALI ABDULLAH OMAR

الاعلان

أنا علي عبدالله عمر، أعلن بأن رسالتي الماجستير بعنوان **الحقوق القانونية المضمونة للعمال دراسة مقارنة للقانون العراقي مع بعض النماذج من الدول الشرق الاوسط**، كانت تحت إشراف وتوجيهات الاستاذ المساعد الدكتور يوسف مصطفى رسول، ولقد أعددتها بنفسني تماماً، وكل اقتباس كان مقيداً بموجب الالتزامات والقواعد المتبعة في كتابة الرسالة في معهد العلوم الاجتماعية. أؤكد بأنني أسمح بوجود النسخ الورقية والإلكترونية لرسالتي في محفوظات معهد العلوم الاجتماعية بجامعة الشرق الأدنى. هذه الرسالة هي من عملي الخاص، وأتحمل مسؤولية كل الادعاءات والأفكار والتعليقات والاقتراحات والنصوص المترجمة في هذه الرسالة هي مسؤولية المؤلف. معهد العلوم الاجتماعية الذي أنتمي إليه ليس له أي تبعية أو مسؤولية علمية تحت أي ظرف من الظروف، جميع مسؤوليات المصنفات المنشورة المنشورة تخصني كمؤلف.

- ☐ المحتوى الكامل لرسالتي يمكن الوصول اليها من أي مكان.
- ☐ رسالتي يمكن الوصول اليها فقط من جامعة الشرق الأدنى.
- ☐ لا يمكن أن تكون رسالتي قابلة للوصول اليها لمدة عامين (2). إذا لم أتقدم بطلب للحصول على الامتداد في نهاية هذه الفترة، فسيكون المحتوى الكامل لرسالتي مسموح الوصول اليها من أي مكان.

تاريخ: 2021/01/30

التوقيع:

الاسم واللقب: علي عبدالله عمر

TEŞEKKÜR

Başlangıçta, danışman profesöre (**Yrd.Doç.Dr. Yousif Mostafa Rasul**) tezin denetimini kabul etme ve değerli bilimsel gözlemleri ve görüşleri aracılığıyla yardım ve yardım sağlama tercihinden dolayı teşekkür ve şükranlarımı sunabilirim. Mesajın istenen biçimde üretilmesinde bilimsel rehberliğin büyük etkisi oldu.

Değerli hocalarımızın başkanlığındaki bu akademik aşamayı tamamlarken yanımda olan herkese manevi destek ve cesaretlerinin devamlılık ve başarı üzerinde etkisi olduğu için içten teşekkürlerimi sunuyorum. Bilimsel kaynakların elde edilmesinde bana yardımcı olanlara, özellikle çeşitli üniversitelerdeki kütüphane çalışanlarına en içten teşekkür ve takdirlerimi sunuyorum.

شكر وتقدير

في البداية لا يسعني الا ان اتقدم بالشكر والعرفان الى الاستاذ المشرف (الاستاذ المساعد الدكتور يوسف مصطفى رسول) لتفضله بقبول الاشراف على الرسالة وتقديم العون والمساعدة من خلال ملاحظاته وآرائه العلمية القيمة، فكانت لتوجيهاته العلمية أثر كبير في اخراج الرسالة بالشكل المطلوب.

كما اتقدم بالشكر الجزيل الى كافة الذين وقفوا الى جانبي في إتمام هذه المرحلة الأكاديمية، وعلى رأسهم الاساتذة الافاضل، فكان لدعمهم المعنوي وتشجيعهم أثر في الاستمرار والتوفيق. كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى اللذين ساعدوني في الحصول على المصادر العلمية وخاصة موظفي المكتبات في مختلف الجامعات.

ÖZ

İŞÇİLER İÇİN GARANTİLİ YASAL HAKLAR ORTA DOĞU ÜLKELERİNDEN BAZI MODELLER İLE İRAK HUKUKUNUN KARŞILAŞTIRMALI ÇALIŞMA

İşçi haklarına ilişkin yasalar, dünyanın herhangi bir ülkesindeki tüm işçi sınıfı üyelerinin sağlık, güvenlik ve yaşam larının güvence altına alınmasını amaçlamaktadır, yani bu ülkelerin her biri, sağlık sigortası, emeklilik garantisi, çalışma yaralanmalarının sağlanması ve devletin işçilere sağladığı hizmetlerin sağlanması gibi çeşitli konularda ülkedeki işçi sınıfına hizmet sunmak için çalışmaktadır ve devlet bunu güvenlik görevinin ahlaki bir niteliğine sahip kurumlar inşa ederek yapmaktadır. Bu kurumlar, kamu kurumlarında çalışan tüm işçi ve çalışanların yanı sıra özel, karma ve kooperatif şirketlerinde çalışanlar ile uluslararası kuruluşlar ve diplomatik misyonlarda çalışan personelin yanı sıra, işçilerin çalışma saatleri içinde yaptıkları adaleti elde edebilmeleri için, devlet meclis tarafından çıkarılan iş ve sosyal güvenlik yasasına dayanılarak, Devlet Çalışma Bakanı'nın denetimindedir. Devletin çeşitli sektörlerinde, çalışma ve sosyal güvenlik yasaları işçi ile işyerindeki patronu arasındaki ilişkiyi düzenlerken, ve kim istihdam ve denetim altında, ve iş ve sosyal güvenlik mevzuatının önemi sosyal ve ekonomik açıdan toplumun temel unsurları ile yakın ilişki yatıyor ve bu kesimi korumak ve sosyal anksiyete nedenleri kaldırmak için gerekli ücret, sağlık ve tatil açısından sağlamak için insanların büyük bir kesimine emek mevzuatı genişletir, bu yasa işçi sınıfı ve işverenler arasındaki sınıf çatışma ortadan kaldırmak ve teşvik etmek amaçlamaktadır Bu nedenle, ulusal ekonomi ve artan insan gelişimi, işçiler için sosyal güvenlik nedir, her türlü sosyal güvenlik çalışanlarının hakları, ister sağlık sigortası olsun, emeklilik hakları veya iş veya diğer hizmetler için devlet tarafından sağlanan yaralanmalar için güvenlik olsun, çeşitli hayati devlet tesislerinde kamu ve özel sektörde çalışan, bu konuda Irak yasalarına dayanarak Arap ülkelerinden bazı modeller ile karşılaştırıldığında ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Irak İş Hukuku, Sosyal Güvenlik, Sağlık Sigortası, İş Yaralanmaları, Emeklilik

ABSTRACT

GUARANTEED LEGAL RIGHTS OF WORKERS COMPARATIVE STUDY OF IRAQ LAW WITH SOME EXAMPLES FROM MIDDLE EASTERN COUNTRIES

The laws on workers' rights are aimed at ensuring the health, safety and living future of all working class members in any country in the world, meaning that each of these countries is working to provide services for the working class in the country in all social, economic, health and service aspects, including a range of things such as health insurance, pension guarantee, ensuring injuries to work and ensuring the services provided by the state to workers, and the state does this by building institutions that have a moral character for the task of ensuring security. These institutions are under the supervision of the Minister of Labor of the State based on the powers vested in him on the basis of the labor and social security law issued by the state legislature, which is within the jurisdiction of all workers and employees in public institutions as well as those who work in private, mixed and cooperative companies, in addition to employees working for international organizations and diplomatic missions and members of the internal security forces in the state, so that workers can obtain justice that they do during their working hours. In various sectors of the state, as the laws of labor and social security regulate the relationship between the worker and his boss at work, and who is employed and falls under the guidance and supervision of, and the importance of legislation on work and social security lies in its close relationship with the basic elements of society in terms of social and economic, and extends labor legislation to a large segment of the people in order to protect this segment and ensure it in terms of wages, health care and vacations necessary to remove the causes of social anxiety, this law aims to eliminate the class conflict between the working class and employers and to promote The national economy and increased human development, therefore, will address what is social security for workers, the rights of workers in social security of all kinds, whether it be health insurance, pension rights or security for injuries to work or other services provided by the state to workers, who work in the public and private sectors in various vital state facilities, relying on Iraqi laws in this regard to be compared with some models from Arab countries.

Keywords : Iraqi Labor Law, Social Security, Health Insurance, Work Injuries, Retirement.

الملخص

الحقوق القانونية المضمونة للعمال دراسة مقارنة للقانون العراقي مع بعض النماذج من الدول الشرق الاوسط

تهدف القوانين المتعلقة بحقوق العمال الى تأمين الصحة والسلامة والمستقبل المعيشي لجميع افراد الطبقة العاملة في اي دولة من دول العالم، وهذا يعني ان كل دولة من هذه الدول تعمل على تقديم الخدمات الخاصة بالطبقة العاملة في الدولة من جميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية والصحية والخدمية، وتشمل هذه القوانين مجموعة من الامور تتمثل في الضمان الصحي وضمان التقاعد وضمان اصابات العمل وضمان الخدمات التي توفرها الدولة للعمال، وتقوم الدولة بهذا الامر من خلال بناء مؤسسات لها شخصية معنوية تختص بمهمة الضمان الاجتماعي للعمال وتتمتع بالأهلية الكاملة، وتكون هذه المؤسسات تحت اشراف وزير العمل في الدولة استنادا الى الصلاحيات المخولة له استنادا الى قانون العمل والضمان الاجتماعي الذي يصدر من السلطة التشريعية في الدولة، ويدخل ضمن اختصاص هذه المؤسسات جميع العمال والمستخدمين في المؤسسات العامة و كذلك الذين يعملون في شركات القطاع الخاص والمختلط والتعاوني، بالإضافة الى الموظفين العاملين لدى المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية ومنتسبي قوى الامن الداخلي في الدولة، وحتى يتمكن العمال من الحصول على العدالة التي تنصفهم خلال فترة عملهم في مختلف قطاعات الدولة، كما تقوم قوانين العمل والضمان الاجتماعي بتنظيم العلاقة بين العامل ورئيسه في العمل، ومن يتم العمل لحسابه ويقع تحت توجيهه واشرافه، وتكمن اهمية التشريعات الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي في علاقتها الوثيقة بالمقومات الاساسية للمجتمع من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، وتمتد تشريعات العمل الى شريحة كبيرة من الشعب من اجل حماية هذه الشريحة وضمانها من ناحية الاجور والرعاية الصحية والاجازات اللازمة لإزالة اسباب القلق الاجتماعي، ويهدف هذا القانون الى ازالة الصراع الطبقي بين طبقة العمال واصحاب الاعمال والارتقاء بالاقتصاد القومي وزيادة التنمية البشرية، لذلك سوف تتطرق هذه الدراسة الى ماهية الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال، وحقوق العمال في الضمان الاجتماعي بكافة انواعه سواء كان ضمان صحي او حقوق تقاعدية او ضمان بالنسبة لإصابات العمل او الخدمات الاخرى التي تقدمها الدولة للعمال، الذين يعملون في القطاعات العامة والخاصة في مختلف مرافق الدولة الحيوية، بالاعتماد على القوانين العراقية بهذا الخصوص لتتم مقارنتها ببعض النماذج من الدول العربية.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل العراقي، الضمان الاجتماعي، التأمين الصحي، إصابات العمل، التقاعد

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	
BİLDİRİM.....	
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
GİRİŞ.....	1
 BÖLÜM 1	 5
İşçilerin uluslararası ve yerel mevzuatta yasal hakları.....	5
1.1: İşçiler için garanti hakları.....	6
1.1.1: İşçiler için güvenlik hakkını tanımlama	6
1.1.1.1: Sosyal güvenlik hakkının ve tarihsel gelişiminin tanımlanması	7
1.1.1.2: Sosyal güvenlik kapsamındaki işçiler	8
1.1.2: İşçileri garanti etme hakkının tarihsel gelişimi	9
1.1.2.1: İş mevzuatta güvenlik hakkının gelişimi	10
1.1.2.2: Uluslararası anlaşmalarda işçilere garanti verme hakkının geliştirilmesi ...	13
1.2: Sosyal güvenlik kaynakları ve avantajları	14
1.2.1: Sosyal Güvenlik Kaynakları	14
1.2.2: İşçiler için sosyal güvenliğin faydaları.....	16
 BÖLÜM 2	 18
İş mevzuatta sağlık sigortası ve sosyal hizmetler	18
2.1: İş mevzuatta çalışanlar için sağlık sigortası.....	18
2.1.1: İşçiler için sağlık sigortası kavramı	19
2.1.1.1: İş mevzuatta sağlık sigortasının tanımı	20
2.1.1.2: İşçiler için sağlık sigortası faydaları	21
2.1.2: Hastalık ve doğum vakalarının sağlık sigortasına dahil edilmesi	22
2.1.2.1: İşçilerin hastalık durumunu sağlamak	22

2.1.2.2: Doğum durumunun sağlık sigortasına dahil edilmesi	25
2.2: İşçiler için başka bir garanti türü olarak diğer sosyal hizmetler	27
2.2.1: İşçilere sağlanan diğer sosyal hizmetler nelerdir?	28
2.2.1.1: Sosyal hizmetler kavramı	28
2.2.1.2: İşçiler için sosyal hizmet biçimleri	29
2.2.2: İşçiler için sosyal hizmetlerin avantajları	30
BÖLÜM 3	32
Emeklilik hakları, iş kazası tazminatı ve hizmet sonu tazminatı	32
3.1: İşçilerin emekli olma hakkı	32
3.1.1: İş kanunlarında emeklilik hakkı biçimleri	33
3.1.1.1: Yasal olarak belirlenen hizmet yılı için emeklilik	33
3.1.1.2: İşçi, yaşlanınca emekli oldu.....	34
3.1.1.3: Mirasçılarının işçinin emekli olma hakkı	34
3.1.2: İşçiler için emeklilik hakkının faydaları.....	35
3.2: İşçiler için emeklilik dışı haklar	36
3.2.1: Hizmet tazminatı sonu hakkı	36
3.2.1.1: Hizmet sonu ödülü nedir ve önemi	36
3.2.1.2: İş mevzuatta hizmet sonu bonusunun yasallaştırılması	37
3.2.2: İş kazaları ve onlar için tazminat	38
3.2.2.1: İş kazası nedir?	39
3.2.2.2: İş kazasında karşılanması gereken koşullar	39
3.2.2.3: İş kazalarının hukuki sonuçları	41
SON.....	44
KAYNAKÇA	48
İNTİHAL RAPORU	52
BİLİMSEL ARAŞTIRMA ETİK KURULU	53

قائمة المحتويات

قرار لجنة المناقشة.....	
الإعلان.....	
شكر وتقدير.....ج	
الملخص.....د	
قائمة المحتويات.....هـ	
المقدمة.....1	
الفصل الاول.....5	
الحقوق القانونية للعمال في التشريعات الدولية والداخلية.....5	
1.1: حقوق الضمان للعمال.....6	
1.1.1: تعريف حق الضمان للعمال.....6	
1.1.1.1: تعريف حق الضمان الاجتماعي والتطور التاريخي له.....7	
2.1.1.1: العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي.....8	
2.1.1: التطور التاريخي لحق الضمان للعمال.....9	
1.2.1.1: تطور حق الضمان في التشريعات الداخلية.....10	
2.2.1.1: تطور حق الضمان للعمال في المواثيق الدولية.....13	
2.1: موارد الضمان الاجتماعي ومميزاته.....14	
1.2.1: موارد الضمان الاجتماعي.....14	
2.2.1: مميزات الضمان الاجتماعي للعمال.....16	
الفصل الثاني.....18	

18.....الضمان الصحي والخدمات الاجتماعية في التشريعات الداخلية

18.....1.2: الضمان الصحي للعمال في التشريعات الداخلية

19.....1.1.2: مفهوم الضمان الصحي للعمال

20.....1.1.1.2: تعريف الضمان الصحي في التشريعات الداخلية

21.....2.1.1.2: مميزات الضمان الصحي للعمال

22.....2.1.2: شمول حالاتي المرض والولادة بالضمان الصحي

22.....1.2.1.2: ضمان حالة المرض للعمال

25.....2.2.1.2: شمول حالة الولادة بالضمان الصحي

27.....2.2: الخدمات الاجتماعية الاخرى كنوع اخر من الضمان للعمال

28.....1.2.2: ماهية الخدمات الاجتماعية الاخرى المقدمة للعمال

28.....1.1.2.2: مفهوم الخدمات الاجتماعية

29.....2.1.2.2: اشكال الخدمات الاجتماعية للعمال

30.....2.2.2: مميزات الخدمات الاجتماعية للعمال

32.....الفصل الثالث

32.....حقوق التقاعد والتعويض عن اصابة العمل ومكافئة نهاية الخدمة

32.....1.3: حق العمال في التقاعد

33.....1.1.3: اشكال حق التقاعد في قوانين العمل

33.....1.1.1.3: التقاعد عن سنين الخدمة المحددة قانونا

34.....2.1.1.3: تقاعد العامل عند وصوله سن الشيخوخة

34.....3.1.1.3: حق الورثة في تقاعد العامل

35.....2.1.3: مميزات الحق التقاعدي للعمال

36.....	2.3: الحقوق غير التقاعدية للعمال
36.....	1.2.3: الحق في مكافئة نهاية الخدمة
36.....	1.1.2.3: ماهية مكافئة نهاية الخدمة وأهميتها
37.....	2.1.2.3: تقنين مكافئة نهاية الخدمة في التشريعات الداخلية
38.....	2.2.3: إصابات العمل والتعويض عنها
39.....	1.2.2.3: ماهية إصابة العمل
39.....	2.2.2.3: الشروط الواجب توافرها في إصابة العمل
41.....	3.2.2.3: الآثار القانونية التي تترتب على إصابات العمل
44.....	الخاتمة
48.....	قائمة المصادر والمراجع
52.....	تقرير الاستيلاء
53.....	لجنة أخلاقيات البحث العلمي

المقدمة

ظهر مفهوم الضمان الاجتماعي وتطور عبر عصور مختلفة من الزمن، فهو يشمل التأمين على حياة الإنسان نتيجة للعديد من المخاطر ظهرت في حياته وباتت تهدد حياته بشكل كامل، لذلك كان لابد للعمال وخاصة في المدن من برنامج يضمن لهم حياتهم خلال فترة عملهم وكذلك بعد انتهائهم من العمل واحالتهم الى التقاعد، وسمي هذه البرامج بالضمان الاجتماعي، حيث ظهرت هذه الفكرة لأول مرة نتيجة للازمات الاقتصادية الكبيرة التي شهدها العالم في النصف الثاني من القرن التاسع عشر و كذلك بعد الحرب العالمية الثانية، فعانت الانسانية في تلك الحقبة الزمنية من دمار وكوارث أدت الى حاجة الدول الماسة الى توفير الحماية والضمان لشريحة العمال فيها، كما واجه الضمان الاجتماعي في تلك الفترة تحديات كبيرة، ومن اهم هذه التحديات ان الدول لم تكن قادرة على توفير الضمان الاجتماعي بكافة انواعه من ضمان صحي يحافظ على صحة العمال خلال فترة قيامهم بأعمالهم وضمان إصابات العمل والذي يضمن تعويض العامل عن الاصابات التي تلحق به أثناء قيامه بعمله، بالإضافة الى بعض الانواع الاخرى من الضمان كحق العامل في الحصول على جزء من الراتب الذي كان يتقاضاه وهو يعمل بعد انتهائه من عمله في شكل راتب تقاعدي او في شكل مكافأة لنهاية الخدمة التي أداها للدولة أو للقطاع الخاص، والتي ينص عليها قانون العمل في الدول ويحددها بفترة زمنية معينة قد تكون (25) سنة او اكثر او اقل استنادا الى هذا القانون في الدول المختلفة في العالم، كذلك الخدمات الاخرى التي تقدمها الدولة او يقدمها القطاع الخاص للعمال اثناء فترة عملهم، وتهدف تدابير الضمان الاجتماعي الى حصول العامل على ما يكفي من الموارد، التي يمكن أن يستفيد منها في الحصول على الغذاء والمأوى و تحسين صحته وكذلك الرفاهية في قطاعات كثيرة، وتسمى هذه الخدمات التي تقدمها الحكومة للعمال بالخدمات الاجتماعية كالثقافة والعمل والرعاية الاجتماعية، ومن التحديات الأخرى التي واجهتها الدول في تنظيم الضمان الاجتماعي للعمال، هي أن دول العالم تختلف فيما بينها من حيث القدرة على توفير هذا الضمان لكافة شرائح العمال فيها وخاصة لأصحاب الدخول المنخفضة والمتوسطة وهناك مجاميع كبيرة من الذين يعملون في المهن غير المنظمة في القطاعات الاقتصادية للدولة والذين لا يتمتعون بهذا الضمان، لذلك فإن الدراسة في الأمر والتطرق اليه من كافة الجوانب التي تحيط به تعتبر من الأمور التي تحتاج الى تنظيم اكبر والدراسة في تاريخه وتطوره وما آل إليه في الوقت الحاضر.

اهمية الدراسة

نظرا للحاجة الملحة الى الضمان الاجتماعي في الوقت الراهن لأجل تنظيم حقوق العمال ذلك أن الضمان الاجتماعي يسهم في المحافظة على حقوق العمال وحماية الحد الأدنى من الموارد الخاصة في الدول

والمجتمعات، والحد من البطالة والتي تعد من أكثر الأشياء التي تسبب القلق العمال وعوائلهم، وكذلك التقليل من الأزمات الاقتصادية التي تصيب العامل عندما يصبح غير قادر نتيجة للإصابة على الكسب المالي لفترة زمنية مؤقتة، حيث يؤدي ذلك الى تعطيل العامل عن أداء عمله بشكل جزئي، لذلك فان الضمان الاجتماعي والحاجة إليه لا تسهم فقط في حماية العمال وعائلاتهم بل يسهم الضمان الاجتماعي أيضا في دعم التنمية بشكل عام في الدول والتنمية البشرية بشكل خاص، ويعتبر الضمان الاجتماعي وسيلة مهمة من الوسائل التي توفر الرفاهية في المجتمعات، ويعمل على تطوير الظروف المعيشية الى الاحسن بالنسبة للعمال، لذلك كتبه في هذا الموضوع يعتبر من الأمور البالغة الأهمية لما له من تأثير مباشر على اكبر شريحة في الدولة وهي شريحة العمال، وسوف نتطرق الدراسة لتنظيم الضمان الاجتماعي للعمال في دولة العراق مقارنة هذا التنظيم بالضمان الاجتماعي للعمال في كل من دولتي مصر و الأردن..

اشكالية الدراسة

تتمثل اشكالية هذه الدراسة في ان تنظيم الضمان الاجتماعي في دولة العراق بالنسبة للعمال سواء الذين يعملون في القطاع الحكومي أو الذين يعملون في القطاع الخاص، بحاجة الى دراسة ومراجعة واسعة وشاملة فالكثير من الذين يعملون في القطاع الحكومي يحصلون على رواتبهم التقاعدية والتي من المفترض أن تضمن حياتهم وصحتهم بعد العمل اي عندما يكونون خارج الخدمة نتيجة لكبر سنهم أو مرضهم أو لإصابتهم في العمل الا ان المبالغ المخصصة قد لا تكون كافية استنادا الى ارتفاع الاسعار مع تطور المجتمعات بحيث يصبح هذا الراتب غير كاف لتسديد نفقاته المعيشية، بالإضافة إلى أن الذين يعملون في القطاعات الخاصة هم غير مسجلين في برامج الضمان الاجتماعي وبذلك تكون حياتهم مهددة بالخطر.

فرضية الدراسة

تفترض الدراسة أن نظام الضمان الاجتماعي يعتبر من أهم البرامج التي تقوم الدول برعايتها من أجل الحفاظ على صحة وسلامة العمال خلال فترة عملهم وبعد ان يحال الى التقاعد وهي وسيلة اجتماعية وادى الى الترابط والتكافل بين أرباب العمل والعمال وأن هذا البرنامج يؤدي الى استمرار الدخل بالنسبة للعمال حتى بعد أن يتركوا عملهم بأي سبب كان بما في ذلك مصاريف العلاج عند المرض بالإضافة الى ان هذا البرنامج سوف يؤدي الى تقديم عديد من الخدمات الى العمال في مقابل مبالغ زهيدة يدفعه العمال من رواتبهم الى دوائر ومؤسسات الضمان الاجتماعي في الدولة، وأن عدم التركيز على هذا البرنامج فيها سوف يؤدي الى مشاكل كبيرة، ومن أهم هذه المشاكل عدم قدرة العامل على الانفاق على نفسه وعائلته بعد انتهائه من هذا العمل انهائه له من قبل صاحب العمل، الامر الذي يؤدي الى كوارث اجتماعية واقتصادية تؤثر سلبا على السياسة العامة للدولة.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهجين التاريخي والمقارن من خلال التطرق الى مفهوم الضمان الاجتماعي وتاريخ ظهوره في المجتمعات التي اعتمدت على هذا البرنامج، من أجل حماية حقوق العمال الحفاظ على معيشتهم وصحتهم، والبحث في برامج الضمان الاجتماعي وما تشمله هذه البرامج من خلال الجوانب المعيشية كالرواتب التقاعدية والمكافآت نهاية الخدمة والبرامج الصحية للمحافظة على صحة العمال وبرامج التعويض عن اصابات العمل اثناء عملهم وكذلك التشريعات التي تتعلق بها في دولة العراق، مقارنة بالتشريعات التي تطرقت الى الضمان الاجتماعي في كل من دولتي مصر والأردن.

دراسات سابقة

تناول هذا الموضوع المهم العديد من الكتاب والمؤلفين نظرا لاهميته بالنسبة لشريحة كبيرة من افراد المجتمع في الدولة ومن هذه الدراسات ما يأتي :

أولا - عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، 1998 ، حيث تطرق هذا المؤلف الى شرح احكام قانون الضمان الاجتماعي من خلال تعريف هذا القانون ونطاقه والتأمينات التي يغطيها وتناولنا أيضا النظام القانوني للجهات التي تطبق قانون الضمان وهي مؤسسة الضمان الاجتماعي التعديلات التي وردت على هذا القانون في مملكة الاردن.

ثانيا - محمد عبدالله الزاهر، مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، الأردن، 1993، وتطرق فيه المؤلف الى موضوع مهم في قانون العمل مع تناول القانون الفلسطيني حيث تناول فيه موضوع مكافأة نهاية الخدمة في هذا القانون.

ثالثا - حسين عبد اللطيف حمدان، احكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، لبنان، 1990 ، حيث تطرق فيه الى الاحكام العامة في قانون الضمان الاجتماعي وأهمية هذا القانون وموقف الفقه الإسلامي والنظام الإسلامي من قانون الضمان الاجتماعي.

رابعا - محمد عبدالله الزاهر، اصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، الأردن، 1994، وتطرق فيه المؤلف الى موضوع مهم في قانون العمل حيث تناول موضوع اصابات العمل وما يتعرض له العامل اثناء عمله لدى رب العمل من الحوادث وغيرها في الدولة الفلسطينية.

هيكلية الدراسة

حتى تتمكن هذه الدراسة من تناول موضوع الضمان الاجتماعي من جوانبه العديدة كان لابد من التطرق اليه استنادا الى الهيكلية التالية :

الفصل الاول : الحقوق القانونية للعمال في التشريعات الدولية والداخلية

المبحث الاول : حقوق الضمان للعمال

المطلب الاول : تعريف حق الضمان للعمال

المطلب الثاني : تعريف حق الضمان الاجتماعي والتطور التاريخي له

المبحث الثاني : موارد الضمان الاجتماعي ومميزاته

المطلب الاول : موارد الضمان الاجتماعي

المطلب الثاني : مميزات الضمان الاجتماعي للعمال

الفصل الثاني : الضمان الصحي والخدمات الاجتماعية في التشريعات الداخلية

المبحث الاول : الضمان الصحي للعمال في التشريعات الداخلية

المطلب الاول : مفهوم الضمان الصحي للعمال

المطلب الثاني : شمول حالتي المرض والولادة بالضمان الصحي

المبحث الثاني : الخدمات الاجتماعية الاخرى كنوع اخر من الضمان للعمال

المطلب الاول : ماهية الخدمات الاجتماعية الاخرى المقدمة للعمال

المطلب الثاني : مميزات الخدمات الاجتماعية للعمال

الفصل الثالث : حقوق التقاعد والتعويض عن اصابة العمل ومكافئة نهاية الخدمة

المبحث الاول : حق العمال في التقاعد

المطلب الاول : اشكال حق التقاعد في قوانين العمل

المطلب الثاني : مميزات الحق التقاعدي للعمال

المبحث الثاني : الحقوق غير التقاعدية للعمال

المطلب الاول : الحق في مكافئة نهاية الخدمة

المطلب الثاني : اصابات العمل والتعويض عنها

الفصل الاول

الحقوق القانونية للعمال في التشريعات الدولية والداخلية

يعتبر العمال هم الطبقة الأكثر انتشارا في العالم نظرا تحول الدول القطاعات الزراعية الى الصناعة والتعدين انشاء المعامل من اجل توفير مستلزمات الحياة الضرورية للأفراد في المجتمع، حيث كانت المجتمعات محمد على الزراعة اقتصادياتها ولكن بعد تطور المجتمعات وظهور الدول الحديثة، أصبحت هذه الدول اعتمدت بشكل رئيسي على المصانع والمعامل في توفير الكثير من متطلبات الحياة اليومية للمواطنين، ونظر للأثر الكبير الذي يساهم به العمال في العملية الإنتاجية في الدول، كان لابد على الدولة من توفير مستلزمات الرعاية لهم في مختلف الجوانب الحياتية والصحية والمعيشية، لان العمال هم الركيزة واللبنة الأساسية للصناعات وكذلك القطاعات الاخرى في الدولة⁽¹⁾، حيث عانت هذه الشريحة الكبيرة في المجتمع العقود طويلة من عدم الاهتمام واللامبالاة والمعاملة القاسية للإنسانية من جانب أرباب العمل، كذلك اهمالهم من الرعاية الصحية والرواتب غير مجزية والتي لم تكن تكفي العامل وتعيّنه في تغطية نفقات معيشته بالإضافة الى التشريعات الخاصة بقوانين العمل والتي قامت بتشريعتها الدول من خلال برلماناتها لم تكن بالمستوى المطلوب، ونتيجة للنضال الطويل الذي قام به العمال لعقود من الزمن من أجل الحصول على حقوقهم المشروعة ومستحقاتهم خلال فترة عمل او بعد تركهم لهذا العمل لأي سبب كان كالشيخوخة او المرض او الاصابة المعيقة للعمل بشكل دائم، فقامت الدول بإصدار تشريعات تنظم العمل وحقوق العمال وتطرق الى الضمان العمال من الناحية الصحية والحياتية وأصبحت هذه القوانين نافذة ما منظمه لهذه الحقوق في كثير من الدول وتطرفت إلى العمل والضمان الاجتماعي للعمال وشمل هذا الضمان العديد من من الحقوق

(1) حسن عيد الرحمن قدوس، التعويض عن اصابات العمل بين مبادئ المسؤولية والتأمين الاجتماعي، ط1، مكتبة الجلاء الجديدة – الاسكندرية، 1996، ص329.

التي تخص العامل²، لذلك فإن مفهوم الضمان الاجتماعي للعمال يتطرق الى الحقوق الممنوحة لهؤلاء العمال كالحق في التقاعد والرعاية الصحية والخدمات الأخرى التي تقدمها الدولة للعمال خلال فترة عملهم، ومن أجل الوقوف على هذا الأمر وبيان مفهوم الضمان الاجتماعي تطرق هذا الفصل إلى مفهوم الضمان الاجتماعي في مبحثين وكما يأتي :

1.1: حقوق الضمان للعمال

الضمان الاجتماعي هو عبارة عن مجموعة من الإجراءات في موضوع قانونيا من خلاني هيئة معينة تسمى هيئة الضمان الاجتماعي أو مؤسسة الضمان الاجتماعي و تتضمن حقوق وامتيازات معينة تتمتع بها شريحة واسعة من الأفراد في المجتمع بما يضمن لهم العيش الكريم واللائق⁽³⁾، وبالنسبة للضمان الاجتماعي للعمال فإن هذه الطبقة الواسعة في الدولة تتمتع بالضمانات والحقوق الواردة في برامج هذه الهيئات والمؤسسات من تأمين على الحياة أو الخدمات الصحية، وكذلك مكافآت نهاية الخدمة والتعويض عن إصابات العمل⁽⁴⁾، كما أن التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي للعمال يحددها قانون العمل والضمان الاجتماعي في الدولة والذي يصدر عن السلطة التشريعية فيها⁽⁵⁾، لذلك سيتطرق هذا المبحث الى مفهوم الضمان الاجتماعي في مطلبين وكما يأتي :

1.1.1: تعريف حق الضمان للعمال

يعرف الضمان الاجتماعي بأنه مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى حماية شريحة معينة من أبناء المجتمع، وتقديم المساعدة لهم في مجالات مختلفة وتشمل هذه المجالات الإعانات النقدية التي تقدم لهم في حالات الافتقار في الدخل الذي يصاب به العامل عند تركه لعمله لأي سبب، وكذلك المرض أو العجز والامومة وإصابات العمل أو البطالة أو التقدم في السن (الشيخوخة) أو في حالة وفاة احد افراد الاسرة، وبالنسبة للعمال يشمل الضمان الاجتماعي لهم الحق في استلام راتي تقاعدي يعينهم على نفقاتهم عند الشيخوخة والرعاية الصحية للعمال خلال فترة عملهم والتعويض عن اصابات العمل التي قد يتعرض لها العمال عند قيامهم باداء

(²) Jonathan Gruber: The incidence of payroll taxation: Evidence from Chile, NBER Working Paper No. W5053 ,Cambridge, Mass., National Bureau of Economic Research, 1995.

(³) حمدان حسين عبداللطيف، احكام الضمان الاجتماعي، ط2، الدار الجامعية، بيروت، 1990، ص24.

(⁴) انطوان قيسي، التشريعات الاجتماعية، الكتاب الثاني، جامعة حلب – سوريا، 1978، ص9.

(⁵) World Labour Report, Income security and social protection in a changing world (5), Geneva, 2000.

عملهم ومكافئة نهاية الخدمة بالإضافة الى الخدمات الاخرى التي توفرها الدولة للعمال في سبيل تأمين حياتهم وصحتهم من اجل زيادة الطاقة الانتاجية في سوق العمل⁽⁶⁾، لذلك سوف يتطرق هذا المطلب الى تعريف الضمان الاجتماعي للعمال في فرعين، يتناول الفرع الاول تعريف مصطلح الضمان الاجتماعي وذاتيته، كما يتطرق الفرع الثاني الى تعريف العمال وكما يأتي

1.1.1.1: تعريف حق الضمان الاجتماعي والتطور التاريخي له

يمكن تعريف الضمان الاجتماعي بأنه حق من حقوق الانسان حيث يسعى الإنسان الى هذا الحق من خلال المطالب به على الدوام خلال العقود المختلفة من الزمن، حيث يتضمن هذا الحق حماية حياة الإنسان من خلال تزويده بمورد يستطيع من خلالها المحافظة على حياته وبشكل مستمر الراتب التقاعدي مثلاً والحق في الرعاية الصحية للأفراد في المجتمع ومن هؤلاء العمال الذين يعتبرون اللبنة الاساسية في بناء القدرة الإنتاجية في الدولة، فقد ورد هذا الحق في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في (1948/12/10) في المادة (22) منه حيث تناولت هذه المادة الضمان الاجتماعي الذي يجب ان يتوفر لكل الافراد في المجتمع من المجهود القومي للدول على اختلاف امكانياتها الاقتصادية من اجل المحافظة على حياة الفرد وصحته⁽⁷⁾، وهو ما يدل على تاصيل هذا الحق وذاتيته في الوثيقة الاله التي تتناول الحقوق والحريات بالنسبة للافراد في المجتمعات والدول، كما تطرقت المادة (23) من هذا الاعلان الى حق العمال في مكافئة نهاية الخدمة والتي تكفل المعيشة الكريمة لهم واسرهم⁽⁸⁾، وتناولت المادة (25) من هذا الاعلان الحقوق الاخرى والتي يشملها الضمان الاجتماعي للافراد وهي العيش الكريم والرفاهية وتأمينهم وعائلاتهم في حالات البطالة والشيخوخة وغيرها⁽⁹⁾، والضمان الاجتماعي هو نظام تاميني يقوم على توفير الحماية اللازمة للفرد في المجتمع من النواحي الاجتماعية والاقتصادية من خلال اقتطاع نسبة معينة من الراتب الشهري للفرد في الدولة من الذين

(6) الضمان الاجتماعي من اجل العدالة الاجتماعية وعوامة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، 2011، ص6.
 (7) نصت المادة (22) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (1948/12/10) على انه (لكل شخص بصفته عضواً في المجتمع الحقوق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي وبما يتفق مع هيكل الدولة ومواردها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي لا غنى عنها لكرامته و لتنامي شخصيته في حرية).
 (8) نصت المادة (23) فقرة 3 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (1948/12/10) على انه (لكل فرد يعمل حق في مكافئة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية).

(9) نصت المادة (25) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (1948/12/10) على انه (لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يامن به العوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترميل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه).

يعملون في المؤسسات العامة التابعة للدولة او الشركات الخاضعة للقطاع الخاص، وتستقطع مؤسسات ودوائر الضمان الاجتماعي هذه النسبة التي تختلف من دولة الى اخرى استنادا الى نظامها الاجتماعي، وذلك استنادا الى قانون العمل والضمان الاجتماعي الذي يصدر من السلطة التشريعية في الدولة، كما يعتبر الضمان الاجتماعي احد الحقوق الرئيسية التي تحضى بها الطبقة العاملة في الدولة والتي تكون بحاجة اليها من اجل الاستمرار في العيش الكريم والاستغناء عن الحاجة، وظهر الضمان الاجتماعي لامول مرة في الولايات المتحدة الامريكية سنة (1929) نتيجة للانهايار الاقتصادي في ذلك الوقت والازمة التي مرت بها في ذلك الوقت فعانت الطبقة العاملة والكادحة بشكل كبير تاتمر الذي ادى الى ظهور فكرة الضمان الاجتماعي⁽¹⁰⁾

2.1.1.1: العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي

يعرف العامل بانه الشخص الذي يقوم بنشاط يدوي في شيء محدد ويتقاضى راتبا شهريا لقاء هذا العمل، ويعتبر العامل هو اللبنة الاساسية للطاقة الانتاجية للدولة، فالمنشأة الاقتصادية في الدولة تعتمد بشكل رئيسي على الطاقة الانتاجية للعمال وتعمل على تنميتها، وذلك من خلال النص عليه في تشريعات خاصة تصدرها الدولة من خلال سلطاتها التشريعية، وتنظم هذه التشريعات العمل في هذه الدول وتتطرق الى العمال والحقوق التي يتحصلون عليها لقاء ما يقومون به من اعمال، كما تحدد ساعات العمل بالنسبة للعمال والسن التي يسمح للعمال عند بلوغها بالعمل وهي سن (18) سنة في اغلب التشريعات الداخلية في الدول، وتعتبر سن البلوغ في معظم الدول، اذ ان الدول لا تسمح للذين تقل اعمارهم عن (18) عاما بالعمل، ولطالما كان العمال الشريحة الأكثر استغلالا في المجتمعات بالرغم من المساهمة الكبيرة للعمال الناتج القومي للدولة⁽¹¹⁾، فالعمال هم الاشخاص الطبيعيون القادرون على العمل والانتاد ويقومون بالانشطة اليدوية في اغلبهم ويتمتعون بصحة جيدة من الشباب والبالغين من كلا الجنسين الذكور والاناث، وتختلف المجتمعات استنادا الى ثقافتها من حيث نسبة العمال الذكور فيها ونسبة الاناث استنادا الى الوعي والثقافة المجتمعية للمجتمعات ففي المجتمعات الغربية قد نجد احيانا ان نسبة النساء العاملات اكثر من نسبة الذكور كما هو الحال في دولة اوكرانيا، اما في المجتمعات الشرقية بما فيها الدول العربية فتكون نسبة العمال الذكور اكثر بكثير من نسبة الاناث العاملات نتيجة للثقافة السائدة في هذه المجتمعات والعادات والاعراف الموجودة فيها، فالعامل اذا هو كل فرد له القدرة على اداء

(10) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص22.

(11) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط2، بغداد، 1988، ص6.

عمل يكون يدويا في اغلب الاحين ويكون قد بلغ السن القانونية في الدولة للعمل وهي (18) سنة في مقابل راتب يتقاضاه من المؤسسة الحكومية او شركات القطاع الخاص ولم يكن قد بلغ سن الشيخوخة⁽¹²⁾.

2.1.1: التطور التاريخي لحق الضمان للعمال

كانت المجتمعات البدائية في بداية العصور التاريخ تقوم على نظام العبودية، والذي يعني أن يمتلك السيد شخص يطلق عليه اسم العبد، وتكون ملكيته عائدة لسيده، وكان على هذا العبد القيام بعدة واجبات ومهام منها الزراعة والأعمال الشاقة وخدمة منزل سيده في مقابل إطعام هذا العبد ولم تكن للعبد اي حقوق على الإطلاق، وكان للسيد الحق في بيع هذا العبد إلى سيد آخر، كما كانت العلاقة بين السيد والعبد غير منظمة وليس للعبد في هذه العلاقة أي حقوق وبعد ذلك وفي العصور الوسطى ظهر نظام قام بربط العبد بالأرض وكان يعتبر العبد كالعقار المخصص في القانون المدني⁽¹³⁾، وبعد هذه الحقبة الزمنية ونتيجة لتقدم المجتمعات من الناحية الحضارية والصناعية أصبحت الحاجة ملحة لوجود النظام القانوني ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل لتحديد حقوق وواجبات كل منهما، ومع بداية العصر الحديث ونتيجة للتطور التكنولوجي في كافة المجالات ومنها المجالات الصناعية في الدولة، واتساع العمالة الصناعية والتجارية، اندفع العمال نحو تأسيس التجمعات من أجل المطالبة بحقوقهم والعمل على تحسين الأحوال المعيشية لهم، الى ان قامت الثورة الفرنسية والتي لم تكن تعطي اهتماما بهذه العلاقة بين العمال واصحاب العمل في بدايتها، ولم تنظم هذه العلاقة بل كان الهدف الرئيسي لهذه الثورة هو ازالة القيود المفروضة على الصناعة⁽¹⁴⁾، ولم تتدخل الدولة في تلك الحقبة بالحياة الاقتصادية الامر الذي ادى الى نشوء حرية العمل، والتي كانت تقوم على الاقتصاد الحر ولكن هذا الأمر أدى إلى آثار غير مقبولة وسلبية على حقوق العمال، واستغل أصحاب العمل العمال نتيجة لحاجة العمال للعمل من أجل تأمين حياتهم اليومية، وقاموا بتشغيل العمال في ظروف غير ملائمة و بموجب عقود وشروط وضعها اصحاب العمل لمصلحتهم، وكانت هذه العقود تقترب من عقود الإذعان وبذلك أصبحت العلاقة بين العامل وصاحب العمل غير متوازنة، ولم يكن العامل يستحق أجره العادل عن العمل الذي يقوم به، الامر الذي ادى الى انهيار مستوى المعيشة وزيادة الفقر، إلى أن ظهرت المشاريع الانتاجية والثورة الصناعية في العالم، وأخذت التوعية بالنسبة للعمال بالتطور شيئاً فشيئاً حيث بدأ العمال باستخدام بعض الوسائل من أجل اجبار

Dr. Saba. N. Rasheed, occupational rectification for labour environment for noises, (12) 2007, P13.

(13) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص23.

(14) د. سيد رمضان محمود، الوسيط في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص27.

اصحاب العمل على الرضوخ لمطالبهم، ومن هذه الامور الاضراب عن العمل وتكوين النقابات العمالية⁽¹⁵⁾، واتوسعة رقعة المطالبة بالحقوق العمالية في اوروبا وفي دول اخرى من خارج القارة الاوربية، فقامت بالنص عليها في تشريعاتها الداخلية وكذلك تطرق القانون الدولي والصكوك الدولية الى هذا الامر، لذلك ستطرق المطلب الى هذا الامر في فرعين وكما يأتي :

1.2.1.1: تطور حق الضمان في التشريعات الداخلية

حيث لم تكن للعمال في مواجهة أرباب بالعملية حقوق في بادئ الامر، وكان العامل يعامل في بيت سيده كالعبد، ولم تكن له أي حقوق يستطيع من خلالها المحافظة على حياته وصحته والعيش الكريم، ومع تطور الزمن وبداية العصور الوسطى أصبحت العلاقة بين العمال وأصحاب العمل أكثر تطوراً، حيث قام العمال بالمطالبة بحقوقهم والضغط على أصحاب العمل، وبعد ذلك ظهرت الثورة الصناعية والانتاجية في العالم فكان العمال وسائل ضغط اوسع على أرباب العمل ومن أهمها الإضراب عن العمل وتشكيل النقابات العمالية، بعد ذلك قامت الدول باصدار قوانين داخلية من خلال سلطاتها التشريعية تنظم العلاقة بين العمال والمؤسسات التي يعملون فيها وسميت بقوانين العمل، وقوانين اخرى نظمت حقوق العمال التي يستحقونها سميت بقانون الضمان الاجتماعي والتي تتضمن الاجراءات التي يتم من خلالها حماية العمال والحفاظ على حياتهم وسلامتهم وصحتهم وتحقيق العيش الكريم لهم⁽¹⁶⁾، فقامت الدول بانشاء مؤسسات داخلية تهتم بامور الضمان الاجتماعي وتتمتع هذه المؤسسات بالشخصية المعنوية والاستقلال المال والاداري وتتمتع قوانين الضمان الاجتماعي بالصفة الالزامية، حيث اصبح يقوم العمال بدفع اشتراكات شهرية لهذه المؤسسات من اجل المساهمة في ادامة عمل هذه المؤسسات التي تعمل على صيانة حقوق العمال ومن التشريعات الداخلية التي تطرقت الى الضمان الاجتماعي في قوانينها العديد من الدول نذكر منها العراق والاردن ومصر وكما يأتي :

أولاً - في دولة العراق الاتحادية

عرف قانون الضمان الاجتماعي في دولة العراق الاتحادية بانه القانون الذي يهتم بضمان حيات الافراد وصحتهم ويحقق لهم العيش الكريم، كما عرف الاشتراكات التي يدفعها العمال لمؤسسة الضمان الاجتماعي بانها المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في العراق لقاء اي من الخدمات او التعويضات أو المكافئات او الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقاً لاحكام

(15) احمد محمد شريف، مصادر الالتزام في القانون المدني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص261.

(16) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص25.

القانون⁽¹⁷⁾، حيث تناول قانون الضمان الاجتماعي في جمهورية العراق رقم (140) لسنة (1964) في المادة (12) منه ان الدولة تساهم في دعم مؤسسات الضمان الاجتماعي بنسبة (33) من مجموع الاشتراكات السنوية¹⁸، كما تناولت المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) من هذا القانون الخدمات التي توفرها مؤسسات الضمان الاجتماعي للعمال وتشمل التأمين على الحياة والسلامة الصحية ومكافئة نهاية الخدمة والتعويض عن اصابات العمل وغيرها⁽¹⁹⁾، وتسدّد الاشتراكات من قبل العمال الى هذه المؤسسات على اساس سنة ميلادية واحدة استنادا الى الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني من تلك السنة، وتسدّد اشتراكات العمال الجدد استنادا الى الشهر الذي يشمل فيه العامل بالضمان اذا ما التحق بالخدمة، ومن ثم يتم تسديد الاشتراكات على اساس السنة القادمة في شهر كانون الثاني منها⁽²⁰⁾.

ثانيا - في مملكة الاردن

عرف الضمان الاجتماعي في مملكة الأردن بأنه القانون الذي ينظم عمل المؤسسات التي تعمل على تطبيق برنامج الضمان الاجتماعي بالنسبة للأفراد في المجتمع الاردني⁽²¹⁾، حيث ان قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة (2001) والصادر من قبل السلطة التشريعية في مملكة الأردن، تطرق الى الاشتراكات التي يقدمها العمال في المادة (17) منه، فبين الاشتراكات التي يؤديها العمال الى مؤسسات الضمان الاجتماعي والتي تستقطع من أجورهم على أساس سنة ميلادية في شهر كانون الثاني من كل سنة أما بالنسبة للعمال الذين يلتحقون لأول مرة بالخدمة فإن الاشتراكات تستقطع من أجورهم ورواتبهم بعد شهر كانون الثاني على أساس الأجر الكامل عن الشهر الذي عمل فيه ويدفع كامل الاشتراك عن هذا الشهر⁽²²⁾، وجاء في المادة (21) منه ايضا انه على مؤسسات الضمان الاجتماعي أن تقدم المعلومات الكاملة والوافية

(17) المادة (2) من قانون التقاعد الضمان والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(18) المادة (12) من قانون التقاعد الضمان والضمان الاجتماعي رقم (140) لسنة 1964.

(19) نصت المادة (2) من قانون التقاعد الضمان والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 على انه (يهدف هذا القانون الى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع افراد الطبقة العاملة في الجمهورية العراقية، كما يهدف الى تهيئة الظروف وتوفير الخدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة اجتماعيا ومهنيا الى مستوى افضل. ويحقق القانون اهدافه المذكورة عن طريق فروع الضمان الاجتماعي الرئيسية الاتية : الضمان الصحي، ضمان اصابات العمل، ضمان التقاعد، ضمان الخدمات)

(20) المادة (26) من قانون التقاعد الضمان والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971

(21) د. كرم عبدالواحد، قانون العمل في القانون الاردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1988، ص28.

(22) المادة (17) من قانون الضمان الاجتماعي في الاردن رثم (19) لسنة (2001).

عن أرباب العمل والعمال الذين يعملون لديهم والعمال الذين يلتحقون بالخدمة لأول مرة في شهر اذار من كل سنة(23).

ثالثاً - في جمهورية مصر العربية

صدر قانون التأمينات الاجتماعية في جمهورية مصر العربية رقم (79) لسنة (1975) وحل محل مجموعة من القوانين السابقة كالقانون رقم (37) لسنة (1929) الخاص بالمعاشات المدنية والقانون رقم (50) لسنة (1963) الخاص بتأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين والقانون رقم (63) لسنة (1964) الخاص بالتأمينات الاجتماعية القانون رقم (75) لسنة (1964) الخاص بالتأمين الصحي للعاملين في الحكومة وهيئات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة، نص قانون الضمان الاجتماعي في جمهورية مصر العربية على عمل مؤسسات الضمان الاجتماعي وكيفية استقطاع الاشتراكات من العمال، فقد نصت المادة (17) من هذا القانون على انه يؤدي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملة اذا كان عقد العمل موقوفاً او كانت اجور المؤمن عليهم لا تكفي لذلك، وان هذه المبالغ تعتبر بمثابة قرض ويعتبر الراتب الذي يتقاضاه العامل شهرياً في شهر يناير (كانون الثاني) من كل سنة اساساً لتقدير قيمة الاشتراكات لمؤسسات الضمان الاجتماعي(24)، وعادت المادة (32) من هذا القانون ونصت على ان الراتب الذي يستلمه العامل عند الالتحاق بالعمل هو الذي تحتسب قيمة الاشتراك استناداً له حتى نهاية السنة الميلادية، وتحسب الاشتراكات بعد ذلك على اساس الاجر الذي يتقاضاه في شهر يناير اللاحق(25)، يعد ذلك صدر القانون رقم (148) لسنة (2014) الذي نص في المادة (19) منه على ان الاشتراكات لدوائر الضمان الاجتماعي التي تستقطع من العمال تكون (9%) من رواتبهم الشهرية، بينما يدفع اصحاب العمل نسبة (12%) نيابة عن العامل لهذه المؤسسات، كما نصت الفقرة (3) من هذه المادة على ان هذه النسبة تزيد بنسبة (1%) كل سبع سنوات مناصفة بين العامل وصاحب العمل، على ان لا تزيد النسبة في كل الاحوال عن (26%)(26).

(23) نصت المادة (21) من قانون الضمان الاجتماعي في الاردن رقم (19) لسنة (2001) على انه (على المنشأة أن تقدم للمؤسسة البيانات التالية مفصلة : 1. الذين هم على رأس عملهم في كانون الثاني من كل عام و خلال مدة أقصاها نهاية شهر اذار من كل عام 2. الذين التحقوا بالعمل لديها خلال مدة أقصاها نهاية الشهر التالي لالتحاقهم بالعمل 3. الذين انتهت خدمته لديها خلال العام وخلال مدة أقصاها نهاية الشهر التالي لانتهاء خدمتهم).

(24) المادة (17) من قانون التأمينات الاجتماعية في جمهورية مصر العربية رقم (79) لسنة (1975).

(25) سمير الاودن، التعويض عن اصابات العمل في مصر والدول العربية، دار المعارف، الاسكندرية، 2004، 262.

(26) المادة (19) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات في جمهورية مصر العربية رقم (148) لسنة (2014).

حيث يرى البحث أن المشرع المصري في قانون الضمان الاجتماعي قد تميز عن المشرع العراقي والمشرع الأردني، فحسنا فعل هذا المشرع عندما احتساب الراتب الذي يستلمه العامل عند الالتحاق بالعمل هو الذي تحتسب قيمة الاشتراك استنادا له حتى نهاية السنة الميلادية، وهو من الامور البالغة الاهمية بالنسبة للعامل في بداية التحاقه بالعمل فانه لا يمكن تحديد الراتب السنوي له بالنسبة للاشتراكات لمؤسسات الضمان الاجتماعي، وانما يحتسب الراتب الذي يتقاضاه العامل في الشهر الاول بالنسبة لاشتراكات الضمان وبعد ذلك تحتسب الاشتراكات استنادا الى الراتب الذي يتقاضاه في شهر يناير من السنة التالية لعمله، بالاضافة الى ان قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم (148) لسنة (2014) نصت على زيادة الاشتراكات بنسبة (1%) مناصفة بين العامل وصاحب العمل كل سبعة سنوات، وبذلك فان المشرع المصري قام بتدبير الغلاء في المعيشة مع تطور الزمن من اجل استمرار تاهيل هذه المؤسسات حتى تتمكن من القيام بعملها على اكمل وجه.

2.2.1.1: تطور حق الضمان للعمال في المواثيق الدولية

ظهرت فكرة الضمان الاجتماعي للعمال في العصور الوسطى وبخاصة بعد الثورة الصناعية والانتاجية التي شهدتها الدول الغربية نظرا لاحتياجاتهم الملحة الى الايدي العاملة بشكل كبير، وبعد الأزمة الاقتصادية العالمية سنة (1929) بعد ذلك خلال الحرب العالمية الثانية قامت الدولي بالتدخل في أمور تنظيم الجوانب الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للأفراد وغيرها في الدولة، وبادرت الدول إلى إصدار تشريعات تضمن حقوق الانسان فيها وتكفل للناس الحياة الكريمة، ومن هذه التشريعات التي تضمنتها قوانين الضمان الاجتماعي، وبالإضافة إلى ذلك مبادرة دول العالم في الاعلانات والاتفاقيات الدولية والتي تتضمن هذه الحقوق والحريات التي تخص شريحة العمال في العالم، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في (1948/12/10)، حيث تطرق في المادة (22) منه الى حق الإنسان في العيش بحياة كريمة وحقه في الصحة والسلامة، وحقه في الضمان في حالات البطالة والمرض والعجز والشيخوخة، كما نصت ديباجة منظمة العمل الدولية على ان الدول الاعضاء تهدف الى تحقيق أهداف عديدة، ومن اهم هذه الاحداث الضمان الاجتماعي لمكافحة البطالة بالنسبة للحوادث التي تنتج عن اصابات العمل، وكذلك التأمين على العمال في حالتها الشيخوخة والعجز⁽²⁷⁾.

(27) حسن الونا، التنظيم الاداري والاجتماعي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المطبعة الوطنية، الجزائر، 1997، ص4.

2.1: موارد الضمان الاجتماعي ومميزاته

للضمان الاجتماعي عدة مصادر تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي بتحصيلها من أجل القيام بالمهام الملقاة على عاتقها استناداً إلى قوانين الضمان الاجتماعي والتي تنظم عمل هذه المؤسسات بالإضافة إلى أنه هنالك العديد من الخصائص للضمان الاجتماعي والتي يستطيع من خلالها توفير الحماية للعمال من جميع الجوانب الاقتصادية والصحية والمعيشية، لذلك سوف يتطرق هذا المبحث إلى هذين الأمرين في مطلبين وكما يأتي :

1.2.1: موارد الضمان الاجتماعي

تشمل موارد الاجتماعي عدة مصادر تقوم دوائر ومؤسسات الضمان الاجتماعي بالاعتماد عليها في وارداتها، حتى تتمكن من أداء المهام الملقاة على عاتقها من أجل المحافظة على حياة الطبقة العاملة وكذلك صحتهم وسلامتهم، ومن أبرز المصادر التي تعتمد عليها هذه الدوائر والمؤسسات ما يأتي (28) :

أولاً - الاشتراكات التي يقوم بدفعها العمال

تمثل الاشتراكات التي يدفعها العمال المسجلين في دوائر ومؤسسات الضمان الاجتماعي من أهم المصادر التي تعتمد عليها دوائر الضمان الاجتماعي كصر رئيسي في تمويل نفقاتها، حيث عرف الاشتراك بأنه مبلغ مستقطع من الأجر أو الراتب الشهري الذي يتقاضاه العامل وتسجل هذه المبالغ المستقطعة من رواتب وأجور العمال في دوائر الضمان الاجتماعي بنسبة (5%) استناداً إلى القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي في كل دولة كمساهمة منهم في تمويل هذه المؤسسات، ويقوم العمال بدفع هذه الاشتراكات كجزء من راتبه استناداً إلى الراتب الشهري الذي يتقاضاه لقاء عمله في المؤسسة أو الشركة وكذلك الجزء المتبقي يستقطع من أرباب العمل أنفسهم باعتبارهم المسؤولين المباشرين عن صحة وسلامة هؤلاء العمال بالنسبة للعمال المسجلين في دوائر الضمان الاجتماعي، ويكون الاستقطاع من قبل صاحب العمل بصورة مباشرة بنسبة (12%) العمال المسجلين في دوائر ومؤسسات الضمان الاجتماعي، كما يجب أن تدفع هذه الاشتراكات في مواعيد محددة تحددها هذه الدوائر والمؤسسات حيث أن الكثير من هذه المؤسسات تقوم بفرض غرامات تأخيرية مقدارها (2%) على المتأخرين عن دفع بدلات الاشتراكات لها(29).

(28) د. سيد رمضان محمود، الوسيط في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص34.

(29) حمدان حسين عبداللطيف، الضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي، دمشق، 2009، ص589.

ثانيا - الاستثمارات التي تقوم بها دوائر ومؤسسات الضمان الاجتماعي

حيث تقوم هذه المؤسسات بالاستثمار من خلال جمع الاشتراكات التي يقوم بها العمال لهذه المؤسسات، حيث تقوم بجمع هذه الأموال التي تستقطع شهريا من أجور رواتب العمال المسجلين في هذه المؤسسات، تقوم باستثمارها في مشاريع معينة، وتقوم بإدارة هذه الاستثمارات وتحقق بذلك الربح الذي تستخدمه أيضا في توفير الخدمات التي تقوم بها للعمال الرواتب التقاعدية التي تصرف لهم عند الشيخوخة، وكذلك التعويضات التي تعطيهم إياها عند إصابات العمل، كما تمول برامج الرعاية الصحية التي يكون العمال مشمولين بها من قبل هذه الدوائر.

ثالثا - الحصة التي تخصصها الدولة سنويا لهذه المؤسسات من الموازنة العامة

تقوم الدولة عادة عند إعداد هذه الموازنة العامة وفي نهاية السنة المالية بالنسبة للسنة المالية القادمة، بتخصيص حصة من هذه الموازنة من أجل تمويل دوائر ومؤسسات الضمان الاجتماعي، حتى تتمكن من أداء المهام المناطة بها من قبل الحكومة في الدولة، والتي تحدد بقانون هو قانون الضمان الاجتماعي الذي يصدر عن السلطة التشريعية في الدولة، ويتضمن هذا القانون رعاية العمال الذين تسجل اسمائهم في هذه الدوائر والمؤسسات من ناحية المحافظة على حياتهم وكذلك صحتهم والخدمات الأخرى التي تقدمها هذه المؤسسات لهم وتشمل رفاهية، ومكافأة نهاية الخدمة في حال إنهاء خدمة هذا العامل أو انتهائها، إضافة إلى التعويض عن إصابات العمل التي يتعرض لها العمال الذين يعملون في المصانع والشركات والدوائر الأخرى التي تقوم الدولة بالإشراف عليها.

رابعا - الغرامات التأخيرية

حيث تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي بفرض الغرامات التأخيرية على الدوائر والمؤسسات والشركات التي تقوم بتأخير دفع الأقساط التي تستقطع من رواتب العمال، وحددت نسبة معينة لهذه الغرامات وهي (2%)، حتى تلزم تلك المؤسسات بدفع ما عليها بشكل دوري ودون تأخير، وتعتبر هذه الغرامات موردا إضافيا ومصدرا من مصادر الدخل بالنسبة لمؤسسات الضمان الاجتماعي.

خامسا - استثمار العقارات المملوكة لمؤسسات الضمان الاجتماعي

تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي باستثمار الأموال التي تحصل عليها من الاشتراكات التي تأتيها من رواتب العمال والموظفين، وفي خلال تلك الفترة تقوم هذه المؤسسات بشراء العقارات التي تقوم باستثمارها من أجل الحصول على أموال إضافية تستعين بها في القيام بمهامها التي توكل بها من قبل الدولة.

2.2.1: مميزات الضمان الاجتماعي للعمال

للضمان الاجتماعي تبادل هي من اهم البرامج التي يحتاج إليها أكبر شريحة تعمل في الدولة وهي شريحة العمال والموظفين عدد من الخصائص التي يتميز بها والتي تمكن المؤسسات التي تقوم بتنفيذ هذه البرامج من أداء واجباتها على الوجه الأكمل تقديم الخدمات للعمال و الموظفين في الدولة ومن أهم هذه الخصائص ما يأتي (30) :

أولاً - يعد برنامج ضمان الاجتماعي من البرامج الاجبارية او الالزامية، حيث يجب ان يشترك فيه كافة الموظفين والعمال في الدولة، ولا يستثنى من ذلك أي من العمال في أي من المؤسسات التي يعملون فيها لأي سبب كان، وتقوم دوائر الضمان الاجتماعي بعملها في تسجيل الأسماء العمال والموظفين في دوائر ومؤسسات الدولة واحصائهم بشكل دوري سنوياً.

ثانياً - يعتبر الضمان الاجتماعي من الوسائل التكافلية التي يشترك فيها كل من العمال وأصحاب العمل معاً، من اجل تنمية العملية الانتاجية في الدولة وكذلك تنمية العمال وطاقاتهم باعتبارهم موارد بشرية تحتاج إليها الدولة بشكل مستمر، من أجل زيادة الإنتاج وتحسين نوعية، حيث يقوم العامل بدفع القسط من راتبه الشهري الى مؤسسات الضمان الاجتماعي من خلال الدوائر التي يعمل فيها، كما يقوم صاحب العمل أو رب العمل بدفع ما تبقى من هذا القسط، فيقوم العامل بدفع (5%) من راتبه الشهري بينما يدفع صاحب العمل (12%) فيصبح المجموع (17%) لمؤسسة الضمان الاجتماعي التي تقوم بدورها برعاية العامل والاهتمام به فيما بعد(31).

ثالثاً - يساهم برنامج الضمان الاجتماعي في استمرار الدخل بالنسبة للعامل خصوصاً عندما يكبر العامل في السن ويحال الى التقاعد، ويعمل هذا البرنامج على توفير كافة النفقات التي يحتاج إليها العامل، حتى يستطيع أن يستمر في العيش بصحة جيدة ويتمتع بحياة كريمة، وان يعين أسرته عندما يبلغ سن الشيخوخة ولا يستطيع القيام بالعمل الذي كان يقوم به سابقاً.

رابعاً - يوفر الضمان الاجتماعي العديد من المميزات للأفراد و العمال الذين يشتركون في برامج الضمان، حيث تقوم هذه المؤسسات باستقطاع مبالغ قليلة من رواتب العمال والمشاركين في مقابل خدمات عديدة يحظى

(30) سيد عجمي ونيازي طاهر، التأمينات الاجتماعية والتطبيقات العملية في القطاع العام، عالم الكتاب، القاهرة، 1968، ص42.

(31) سيد عجمي ونيازي طاهر، التأمينات الاجتماعية والتطبيقات العملية في القطاع العام، مصدر سابق، ص45.

بها العمال خلال فترة عملهم في دوائهم، وذلك بعد تركهم لهذا العمل لأي سبب كان سواء كان كبير السن أو إصابة في العمل وغيرها.

خامسا - تساعد برامج الضمان الاجتماعي على استمرار الدخل بالنسبة للفرد بعد انتهائه من العمل وأحواله إلى التقاعد، حيث يتقاضى العامل راتب تقاعدي يمكنه من الانفاق، وتستمر لديه القوة الشرائية حتى بعد تركه للعمل وبذلك تستمر الحركة الشرائية في الأسواق المحلية وتقل نسبة الركود فيها.

الفصل الثاني

الضمان الصحي والخدمات الاجتماعية في التشريعات الداخلية

يتمتع العمال بالضمان الاجتماعي في حال تسجيل اسمائهم في احد مؤسسات الضمان الاجتماعي في الدولة، حيث تقوم هذه المؤسسات بتوفير مجموعة من الحقوق لهذا العامل، وقد تكون هذه الحقوق مالية أو غير مالية، وتشمل الحقوق المالية الرواتب التقاعدية عند المرض أو الشيخوخة والتعويض عن اصابات العمل ونظام مكافأة نهاية الخدمة، اما الحقوق غير المالية فتشمل الضمان الصحي في حالتي المرض والولادة والخدمات الاجتماعية التي تقوم هذه المؤسسات بتوفيرها للعامل خلال فترة عملهم في الدوائر والمؤسسات التي تشرف عليها الدولة، وسوف يتطرق هذا الفصل إلى الحقوق غير المالية المضمونة للعمال والتي تشمل الضمان الصحي للعمال وضمان الخدمات في مبحثين وكما يأتي :

1.2: الضمان الصحي للعمال في التشريعات الداخلية

تعتبر الصحة بالمفهوم العام والشامل عن وجود الإنسان في الحياة وقيامه بأفعاله وحركاته اليومية بشكل طبيعي، ما هو مفهوم علمي يتم التعريف به عن طريق العلوم البيولوجية والاجتماعية والنفسية و يتغير مفهوم الصحة من حيث المكان والزمان فهو يتغير من زمن الى اخر ومن بلد الى آخر (32)، حيث تطرق الأستاذ والفقيه الفرنسي (رينيه دوباس) الى مفهوم الصحة بقوله لا يوجد تعريف جامع والصحة كل واحد يريد عمل أي شيء في حياته يحتاج إلى هذه الصحة التي هي تاج فوق رؤوس الاصحاء لا يراها الا المرضى، كما تناول الفقيه الألماني (توماس بنز) هذا المفهوم بأنه يعني اكثر العلاقة الموجودة بين الشخص وجسده من العلاقة الموجودة مع الأقارب ومع الثقافة (33)، وهي ليست شيئاً آخر كتناسق أو انسجام وتكامل في توازن

(32) د.محمد زيدان و د. محمد يعقوبي، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر، جامعة حسنية بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2012، ص10.

(33) د. نور الدين حاروش، الادارة الصحية وفق نظام الجودة الشاملة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2012، ص70.

الاجزاء الصلبة او السائلة، كما عرفت الهيئة العالمية للصحة بأنها " حالة السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة وليست الخلو من المرض او العجز "(34)، ومفهوم الصحة و مفهوم أوسع من غياب المرض، حيث ان هنالك بعض الأمراض التي قد لا يمكن علاجها والشفاء منها كلياً، مثل العوق والبطالة والشيخوخة والفقر، لذلك يجب استخدام موارد اقتصادية محددة للوصول الى الحالة الصحية الجيدة، ومنها مستوى التغذية والبيئة والسكن ومستوى التعليم وساعات العمل ومستوى الدخل، والعادات الصحية كتدخين السجائر والخمور والمخدرات و تحديد ساعات النوم وممارسة الرياضة وغيرها(35)، ويشير الضمان الصحي مجموعة من الانشطة التي تقوم بها مؤسسات الضمان الاجتماعي، من أجل العلاج والوقاية وتدعيم الرفاهية البدنية والاجتماعية والنفسية للعمال(36)، وتشمل هذه الحالات بشكل شائع المرض والولادة، لذلك سوف يتطرق المبحث الى المقصود بالضمان الصحي وكذلك الضمان الصحي في حالتي المرض والولادة وكما يأتي :

1.1.2: مفهوم الضمان الصحي للعمال

كانت البدايات الأولى للضمان الصحي في عدد من الدول الأوروبية، فظهر لأول مرة في ألمانيا سنة (1883) ثم في بريطانيا سنة (1911) وبعد ذلك في فرنسا وعدد من الدول الأوروبية الأخرى، والضمان الصحي هو فرع من فروع الضمان الاجتماعي، حيث تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي بتقديم الخدمات الطبية بشكل دوري من قبل مؤسسات الضمان الاجتماعي، وتكون هذه الخدمات متوفرة بشكل مباشر، وهو وسيلة دفع بعض أو كل تكلفة الرعاية الصحية، ويقوم هذا البرنامج بعلاج العمال في حالات المرض وتقديم العلاج لهم والرعاية الطبية في حالات المرض او التخلف عن العمل نتيجة للمرض، كما يشمل الضمان الصحي الخدمات الطبية والعلاج والإقامة في المستشفى والعمليات الجراحية والتحاليل الطبية والأشعة وصرف الادوية، وكذلك الولادة عند المرأة و الاجازات المرضية وأجور الانتقال من مكان الى اخر من اجل العلاج(37)، من اجل ذلك سوف يتطرق هذا المطلب الى تعريف الضمان الصحي وخصائص الضمان الصحي في فرعين وكما يأتي :

(34) سلوى عثمان صديقي، مدخل في الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2002، ص25.

(35) طلعت الدمرداش، اقتصاديات الخدمات الصحية، ط1، مكتبة القدس، الزقازيق - مصر، 2006، ص17.

(36) احمد شفيق السكري، قانون الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص501.

(37) خديجة حسين نصر، نظام التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، رام الله، 2007، ص12.

1.1.1.2: تعريف الضمان الصحي في التشريعات الداخلية

يعرف الضمان الصحي للعمال بأنه تلك الخدمات الصحية التي تقوم الدولة بتقديمها للعمال في حالة مرضهم أثناء فترة عملهم الدوائر والمؤسسات التي تشرف عليها الدولة، وتشمل هذه الاجراءات الرعاية الصحية بكافة انواعها والاجازات المرضية المدفوعة الاجر و دفع رسوم المستشفيات و ثمن الأدوية التي يتناولها العامل خلال فترة مرضه والتغذية السليمة للعامل، والاجازات التي تعطى للمرأة العاملة عند ولادتها لاطفالها وتكون مدفوعة الاجر والخدمات الصحية الاخرى التي تقدمها مؤسسات الضمان الاجتماعي للعمال، حيث تطرقت الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة (1971) والصادرة من منظمة العمل العربية الخاصة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، الى الضمان الصحي بأنه فرع من فروع الضمان الاجتماعي ويتناسب مع المعايير الدولية واتفاقيات جنيف ومؤتمرات العمل الدولية، وتلتزم مؤسسات الضمان الاجتماعي بموجب الضمان الصحي بتوفير الرعاية الصحية الكاملة للعمال خلال فترة عملهم في الدوائر والمؤسسات في الدولة(38)، كما تطرقت التشريعات الداخلية في الدول الى تعريف الضمان الصحي واليته وما يتضمنه، حيث جاء مضمون الضمان الاجتماعي في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) في سنة (1971) بانه الإجراءات التي تقوم بها مؤسسات والضمان الاجتماعي والتي تضمن بها الرعاية الصحية للعمال خلال فترة عمله في دوائر ومؤسسات الدولة، فنصت المادة (43) من هذا القانون على أنه "يشترط لشمول العمال بالرعاية الصحية الاشتراك في مؤسسات الضمان الاجتماعي ان يتحقق مرض العامل المستوجب للاجازة المرضية، بشهادة طبية تصدر عن الطبيب الخاص الذي تعتمده الجهة التي تستخدم العامل، او عن احد اطباء المؤسسة، وذلك اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عند بدء المرض، وخلال الأيام الثمانية الاولى منه "(39)، كما تطرقت المادة (45) من هذا القانون على " دفع المؤسسة للعامل المضمون المريض الى ان يشفى او يثبت عجزه، تعويض اجازة مرضية بنسبة (75%) من متوسط اجره الشهري على ان لا تقل هذه النسبة عن الحد الأدنى للاجر في مهنة العامل. وتوفر للعامل في نفس الوقت، جميع اسباب ووسائل الرعاية الصحية والعلاج(40)، ونصت ايضا على انه " يقصد بالرعاية الصحية والعلاج : المعالجة السريرية في العيادة او المنزل عند الاقتضاء، وتقديم العلاجات، والعرض على الاخصائيين، والاقامة في المستشفى او المصح، والعمليات الجراحية، والتصوير الشعاعي، والتحليل المختبرية، وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة

(38) خديجة حسين نصر، نظام التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، مصدر سابق، ص 17.

(39) المادة (42) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة 1971.

(40) المادة (43) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة 1971.

حصول عجز، وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية، وكل ما تستدعيه حالة المريض " وبذلك تكون الضمان الصحي قد شمل جوانب مهمة بالنسبة للعمال في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق، كما نصت المادة (72) من قانون التأمين الاجتماعي والمعاشات في جمهورية مصر العربية رقم (79) لسنة (1975) على تقديم الرعاية الصحية والطبية للعمال، وتلتزم الجهات الصحية بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذه المادة، كما أنه يجوز لصاحب العمل علاج العامل المريض ورعايته طبياً وفقاً لأحكام هذه المادة بتصريح من الهيئة العامة للتأمين الصحي(41).

2.1.1.2: مميزات الضمان الصحي للعمال

يتمتع التأمين الصحي بعدد من المميزات تجعله على جانب كبير من الأهمية، ومن أهم الخصائص التي يتمتع بها التأمين الصحي والذي تقدمه مؤسسات الضمان الاجتماعي في الدولة ما يأتي (42):

أولاً - الجهة التي تقدم الرعاية الصحية هي مؤسسات الدولة الضامنة

الجهة التي تقوم بتقديم الرعاية الصحية مؤسسات الضمان الاجتماعي والتي تعمل وفق القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي التي تقوم بتشريعها برلمانات الدول من خلال المراكز والمستشفيات التابعة لوزارة الصحة في الدولة والمستشفيات الخاصة وعيادات الأطباء وأطباء الأسنان والاختصاصيين والتحليلات المرضية والأشعة التي يحتاجها العامل عند ذهابه إلى المستشفى.

ثانياً - الرعاية الطبية المقدمة أكبر من حجم الاشتراكات المدفوعة

تقدم مؤسسات الضمان الاجتماعي الرعاية الطبية للعمال المسجلين في هذه المؤسسات، وتشمل الرعاية الطبية في هذا النظام الصحي خدمة الطبيب العام الممارس، والزيارات التي يقوم بها إلى المنزل بالنسبة للعامل المريض، والفحوصات الطبية وتقدم له في حالة حاجة العامل إلى هذه الفحوصات في مرض معين، ويتضمن التأمين الصحي أو الضمان الصحي صرف الدواء بالنسبة للعمال المسجلين في هذه المؤسسات، وكذلك رعاية الحمل والولادة وتشمل نفقات الأطباء والمولودات، إضافة إلى جميع الخدمات الطبية الأخرى التي يحتاج إليها العمال لخدمات علاج الأسنان، بالإضافة إلى تأمين نفقات العيادات الخارجية التي يقوم بها الأطباء للخدمات غير الجراحية التي يقومون بها في عياداتهم، وتشمل وكذلك نفقات الأشعة والفحوص المخبرية والتشخيصية بالنسبة للعمال المسجلين في مؤسسات الضمان الاجتماعي.

(41) المادة (72) من قانون التأمين الصحي والمعاشات في جمهورية مصر العربية رقم (79) لسنة 1975.
(42) د. عبدالاله ساعاتي و د. حسن العمري، الضمان الصحي التعاوني في المملكة العربية السعودية بين النظرية والتطبيق، مطبعة المحمودية، الرياض، 1434هـ، ص23.

ثالثاً - الطرف المستفيد من عقد الضمان الصحي هم العمال

يكون الطرف الثاني من العقد أي العمال هم المنتفع من هذه الخدمات، في مقابل مبلغ ضئيل من المال يقوم العمال بدفعها إلى مؤسسات الضمان الاجتماعي في شكل اشتراك إلى مؤسسات الضمان الاجتماعي تستقطع من رواتبهم الشهرية أو أجورهم (43).

رابعاً - التأمين الصحي هو عملية غير ربحية

حيث يقوم التأمين الصحي على أساس التكافل والتعاون، من خلال دفع العمال الاشتراكات سنوياً أو شهرياً إلى مؤسسات الضمان الاجتماعي، ومن حصة هذه الاشتراكات تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي بتعويض العامل الذي يعتل في صحته وتهتم بالجانب الصحي له، فهو نظام تبرع لا يهدف إلى تحقيق الربح، وإنما الهدف منه يكون التعاون والتضامن بين المامن والمؤمن، وإن هذه الاشتراكات لا تتحول إلى أرباح لمصلحة مؤسسات الضمان الاجتماعي (44).

2.1.2: شمول حالتي المرض والولادة بالضمان الصحي

تعتبر حالتي المرض والولادة من الحالات العرضية وغير الاعتيادية بالنسبة للعمال في المؤسسات التي يعملون فيها، فقد يتعرض العمال للمرض بشكل مفاجئ وفي هذه الحالة لا يستطيع العامل القيام بالعمل الذي كان يقوم به يومياً، وكذلك الحال بالنسبة للمرأة العاملة في حالة الولادة وهي حالة خارج عن إرادة المرأة، وفي كلتا الحالتين تمنح الدوائر والمؤسسات التي يعمل فيها العمال إجازات للعمال الذين يتعرضون لهاتين الحالتين استناداً إلى قوانين العمل والضمان الاجتماعي التي تشرعها الدول، ولذلك سوف يتطرق هذا المطلب إلى هاتين الحالتين في الفرعين التاليين وكما يأتي :

1.2.1.2: ضمان حالة المرض للعمال

يعتبر التأمين ضد المرض من أهم أنواع التأمين التي تغطيها مؤسسات الضمان الاجتماعي، فالمرض يحد من قدرة العامل على العمل، مما يؤثر على مصلحة العمل ويؤثر ذلك على التنمية الاقتصادية، لأنه بدون عمل العمال لا تستطيع الدولة أن تعتمد على الموارد الاقتصادية وحدها ولا تستطيع تنشيط قطاع الإنتاج والعطاء، فكلما كان العمال في صحة جيدة كلما أصبحوا قادرين على العطاء أكثر في مجال عملهم، إذ أن

(43) د. سعود عبدالله الفنيسان، التأمين الصحي في المنظور الإسلامي، مجلة البحوث الفقهية المعاصرة، العدد 31، 1417 هـ، ص 21.

(44) غريب جمال، التأمين التجاري والبديل الإسلامي، بحث منشور في مجلة جامعة المدينة العالمية، الرياض، 2013، ص 253.

المرض يؤثر على المصدر المعيشي للعمال نفسه ويفقد مصدر رزقه عند مرضه لأن ذلك يؤسس الى الحاجة لدى العامل، من أجل ذلك تسعى الدول الى مقاومة هذا الأمر عن طريق تأمين الضمان الصحي للعامل خلال فترة مرضه وحمايته من خطر المرض، حيث توفر له الدولة العلاج والرعاية الصحية وتعوضه عن أجره المفقود بسبب المرض⁽⁴⁵⁾، كما يعرف الدكتور احمد حسن البرعي المرض بأنه عارض من العوارض المألوفة التي قد تصيب الفرد وتسبب له العديد من المشاكل وتهدد أمنه الاقتصادي⁽⁴⁶⁾، ويصاب العمال بالمرض نتيجة للتكوين الفسيولوجي للإنسان ومقاومته للبكتريا والفايروسات الدخيلة على الجسم نتيجة لمقاومة جسمه لها، وهي حالة تجعل العامل عن اداء عمله ويحتاج العامل في تلك الفترة الى الراحة الكاملة والعلاج، ولذلك سوف نتناول هذا الامر في دولة العراق الاتحادية ومملكة الاردن وجمهورية مصر العربية وكما يأتي :

أولاً - في دولة العراق الاتحادية

بالنسبة لدولة العراق الاتحادية فقد نص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على حالة مرض العمال حيث جاء في المادة (43) منه على انه " يتحقق مرض العامل المستوجب للاجازة المرضية، بشهادة طبية تصدر عن الطبيب الخاص الذي تعتمده الجهة التي تستخدم العامل، او عن احد اطباء المؤسسة، وذلك اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عند بدء المرض، وخلال الايام الثمانية الاولى منه "⁽⁴⁷⁾، كما جاء في المادة (80) من قانون العمل في العراق رقم (39) لسنة (1971) على انه " اولاً :- يستحق العامل اجازة مرضية بأجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (30) ثلاثين يوماً عن كل سنة عمل ثانياً: يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب حكم البند (اولاً) من هذه المادة لغاية (180) مئة وثمانين يوماً ثالثاً : اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفد استحقاقه من الاجازات المرضية بأجر ، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رابعاً : رابعاً- يرجع صاحب العمل على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازاته المرضية التي دفعها اليه بما يزيد على (30) ثلاثين يوماً في السنة وفق احكام البندين (اولاً) و (ثانياً) من هذه المادة"⁽⁴⁸⁾، كما جاء في المادة (81) من هذا القانون انه " اولاً- تمنح الاجازة المرضية استناداً الى تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل او عن جهة طبية رسمية، ثانياً : تعد مدة التمتع بالاجازة المرضية خدمة فعلية لا غرض

(45) د. صبا نعمان رشيد الويسي، حقوق عمال المقاول – دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة النهرين، كلية الحقوق العدد – 113، 2005، ص228.

(46) د. احمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص25.

(47) المادة (43) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في دولة العراق رقم (39) لسنة 1971.

(48) المادة (80) من قانون العمل في دولة العراق الاتحادية رقم (37) لسنة 2015.

هذا القانون والقوانين الاخرى "(49)، وبذلك يكون المشرع العراقي قد تناول هذا الموضوع بشيء من التفصيل في قانوني التقاعد والضمان الاجتماعي وقانون العمل مؤكدا في القانونين على حق العمال في الاجازات المرضية في حالة عدم قدرتهم عن العمل وتكون هذه الاجازة المرضية مدفوعة الاجر ومدتها ثلاثون يوما في السنة الواحدة، وفي حالة زيادة هذه المدة عن ثلاثين يوما فلصاحب العمل ان يعود الى مؤسسات الضمان الاجتماعي للحصول على نقات العمال في تلك الفترة.

ثانيا - في مملكة الاردن

بالنسبة للتشريعات الداخلية بخصوص حالات مرض العمال في مملكة الأردن فقد نص قانون العمل الأردني في المادة (65) منه على انه " لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوما خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوما باجر كامل اذا كان نزيل احد المستشفيات وبنصف اجر اذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل احدى المستشفيات(50)، (85) منه على أنه " يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الانظمة اللازمة للأمور التالية : أولا - تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين وواجباتها، ثانيا - العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات أصحاب العمل في توفيرها و كيفية انشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والأجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوصات الطبية الدورية للعمال، ثالثا - الوقاية والسلامة من الآلات والماكينات الصناعية ومواقع العمل "(51)، حيث نجد ان المشرع الاردني قد جعل التعليمات الخاصة بمرض العمال بيد وزير الصحة، وبناء على ذلك تصدر اللوائح الخاصة بالاجازات المرضية وانواع العلاج والوقاية الطبية التي تقدم للعمال المرضى ولم يدع هذه التفاصيل للقانون نفسه.

ثالثا - في جمهورية مصر العربية

تناول قانون العمل المصري السلامة الصحية للعمال في المادة (216) منه حيث نص على انه " مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي: الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي يسند إليه. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل، وتجرى هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا

(49) المادة (81) من قانون العمل في دولة العراق الاتحادية رقم (37) لسنة 2015.

(50) المادة (65) من قانون العمل في مملكة الاردن رقم (8) لسنة 1996.

(51) المادة (85) من قانون العمل في مملكة الاردن رقم (8) لسنة 1996.

بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي على أساسها هذه الفحوص"، وبذلك يكون قانون العمل المصري قد سلك مسلك قانون العمل المصري في لحالة التفاصيل المتعلقة بالمرض والفحوصات الطبية باللوائح التنفيذية التي يصدرها وزير الصحة في الدولة(52).

2.2.1.2: شمول حالة الولادة بالضمان الصحي

تعتبر الولادة من الحالات الرئيسية التي تضمنها قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال المشتركين في مؤسسات الضمان الاجتماعي، وأعطت تلك القوانين للمرأة العاملة الحق في الإجازة بموجب قواعد قانونية قامت بالنص عليها في تلك القوانين، وتختلف إجازة الأمومة والولادة عن الإجازات المرضية الأخرى التي تستحقها المرأة العاملة في الحالات الاعتيادية، لان الإجازة المرضية هي إجازة عارضة، فقد يعتلي المرض المرء بشكل عارض وتجبرها على عدم العمل(53)، كما قام قانون الضمان الاجتماعي بتنظيم مثل هذه الإجازات نظرا لظروف المرأة الحامل ومسؤوليتها الكبيرة بالنسبة للعمل وكذلك المنزل، وأعطى المرأة العاملة إجازة في تلك المدة وتقوم بأخذ كامل حقوقها من المؤسسة التي تعمل فيه(54)، وفي حالة ولادة المرأة فان المؤسسة التي تعمل فيها تقوم بإعطائها إجازة أمومة، إلا أنه في حالة الاجهاض اي ولاده المولود ميتا، فإن المرأة العاملة لا تتمتع بإجازة الأمومة، لان المغزى من اعطائها هذه الإجازة هو المحافظة على صحة الأم بعد الولادة واعطائها قسطا كبيرا من الراحة(55)، حيث تطرقت بعض القوانين الداخلية الى هذه المسألة ومنها ما يأتي :

أولا - في دولة العراق الاتحادية

نصت المادة (49) من التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة 1971 على انه " لا يجوز لمن كان مجارا مرضيا او بسبب الحمل والوضع، ان يمارس اي عمل ماجور، ولا اي عمل اخر يتعارض مع حالته الصحية، طوال فترة اجازته. وفي حالة اخلال الشخص المجاز بذلك. يحق للمؤسسة بعد انذاره ان تقطع عنه التعويض وجميع الخدمات الاخرى، طوال فترة عدم امتثاله للانذار"(56)، كما تطرق قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015) في المادة (88/ ثالثا) منه على حق المرأة الحامل في التمتع

(52) الما (216) من قانون العمل في جمهورية مصر العربية رقم (12) لسنة 2003.

(53) (رشا عامر صادق ، القيود الواردة على حرية العمل ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الحقوق /جامعة النهرين ، 2007، ص34.

(54) (د. هيثم حامد المصاروة، التنظيم القانوني للإجازات، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص162.

(55) (أحمد شفيق السكري، قانون الخدمة الاجتماعية، مصدر سابق، ص503.

(56) (المادة (49) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة 1971.

بالإجازة التي تمتعت بها أثناء فترة الحمل على ألا تقل مدة الإجازة عن ستة أسابيع، كما أنه للجهة الطبية التي تقوم بفحص هذه المرأة العاملة والطبيب المختص أن يوصي بإجازة مساوية للإجازة التي اعطتها المؤسسة للمرأة بعد الولادة على ألا تزيد هذه المدة عن ستة أشهر في الحالات الصعبة إذا ظهرت مضاعفات قبل الولادة أو بعدها، وتكون هذه المدة أي مدة الإجازة الممنوحة للمرأة العامل مضمونة وفق احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي⁽⁵⁷⁾، كما جاء في المادة (89) من هذا القانون تعطى للأم بعد الولادة إجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة إذا لم يكن الطفل عن سنة واحدة ويوقف عقد العمل في تلك الفترة⁽⁵⁸⁾، كما ان المشرع العراقي كان غير موفق في تحديد هذه المدة بسنة، لأن إجازة الأمومة غالبا ما تكون بالاتفاق بين المرأة الحامل وصاحب العمل، ومن المفروض أن تكون هذه المدة غير محدد وتعتمد على الظروف الصحية التي تعاني منها المرأة الحامل⁽⁵⁹⁾.

ثانيا - في مملكة الاردن

نص قانون العمل الأردني في المادة (67) منه على أنه " للمراه التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على ان تفقد هذا الحق اذا عملت باجر في اي مؤسسة اخرى خلال تلك المدة "⁽⁶⁰⁾، وبذلك يكون قانون العمل في مملكة الاردن قد منح المرأة عند الولادة اجازة مدتها (14) يوما فقط مدفوعة الاجر بشكل كامل.

ثالثا - في جمهورية مصر العربية

تطرقت المادة (92) من قانون العمل في جمهورية مصر العربية على انه " يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء أجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة، ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها

(57) نصت المادة (87) من قانون العمل في دولة العراق الاتحادية رقم (37) لسنة 2015 على انه " ثالثا : تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع إلزاما بما تبقى من هذه الإجازة على أن لا تقل مدة تلك الاجازة عن (6) ستة أسابيع بعد الوضع ، رابعا : تمدد مدة إجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة ، خامسا : للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة مدة لا تزيد على(9) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده وتكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانيا) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال".

(58) نصت المادة (89) من قانون العمل في دولة العراق الاتحادية رقم (37) لسنة 2015 على انه " للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع باجازة أمومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعد عقد العمل موقوفا خلال هذه المدة ".

(59) د. يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،هيئة المعاهد الفنية،معهد الادارة، الرصافة - بغداد، 1988، ص13.

(60) المادة (67) من قانون العمل في مملكة الاردن رقم (8) لسنة 1996.

الكامل عن مدة الأجازة أو استرداد ما تم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الأجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية"، كما نصت المادة (93) على أنه "كون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربع و عشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع – فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعامل الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر"⁽⁶¹⁾، وتطرقت المادة (96) من هذا القانون على "لى صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم اقل من مائة عاملة في منطقة واحدة إن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار ممن الوزير المختص"⁽⁶²⁾، وبذلك يكون هذا القانون قد تطرق الى موضوع في غاية الاهمية لم يتطرق اليه المشرعين العراقي والاردني وهو في حالة وجود عدد كبير من العاملات في المصانع والمؤسسات وحتى تستطيع العاملة ان تنسق بين العمل ورعاية اطفالها فانه لصاحب المصنع ان يؤسس دار حضانة في داخل حرم المصنع حتى تتمكن العاملات من القيام بمهامها على اكمل وجه⁽⁶³⁾.

2.2: الخدمات الاجتماعية الاخرى كنوع اخر من الضمان للعمال

نصت المادة (25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ (1948/12/10) على أنه " لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية والخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالة البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة، وغير ذلك من فقدان وسائل العيش الكريم نتيجة لظروف خارجه عن ارادته "⁽⁶⁴⁾، لذلك فان الضمان الاجتماعي يقدم خدمات اخرى اجتماعية واقتصادية وسياسية للمشاركين من العمال في مؤسسات الضمان الاجتماعي في الدولة استنادا الى قوانينها، من خلال تدخل هذه المؤسسات لتحقيق مستوى معقول من الامن الاقتصادي للعامل⁽⁶⁵⁾، حيث تتضمن الخدمات الاجتماعية بكافة

(61) المادة (93) من قانون العمل في جمهورية مصر العربية رقم (12) لسنة 2003.

(62) المادة (96) من قانون العمل في جمهورية مصر العربية رقم (12) لسنة 2003.

(63) د. احمد زكي بدزي ، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية ، ط1 ، مطبعة المعارف ، الاسكندرية ، 1965، ص33.

(64) المادة (25) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر بتاريخ (1948/12/10).

(65) د. الطيب سماتي، الاطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، جامعة سطيف، الجزائر، 2011، ص44.

أنواعها المباشرة وغير المباشرة تأسيس المراكز الاجتماعية للعمال من أجل الترفيه عنهم حيث نجتمع العمال في هذه المراكز حتى يتمكنوا من قضاء الوقت والترفيه عن أنفسهم في أوقات الراحة، وبناء مستشفيات التوليد والحضانة ورياض الأطفال ودور العجزة التي يحتاجها العمال في كثير من الأحيان، وكذلك المدارس المهنية والمكتبات والاندية الثقافية والفنية والرياضية ذلك لأنها تمكن العمال من التطور والتنمية باعتبارهم موردا من موارد الدولة، فهم الموارد البشرية التي تعتمد عليها الدولة بشكل أساسي في زيادة الإنتاج والتصنيع ودعم الاقتصاد بشكل مباشر لذلك فلا بد من تنمية هذه الطبقة العاملة اجتماعيا وسياسيا واقتصاديا وثقافيا، بالإضافة إلى إيجاد أماكن لقضاء الإجازات والنقاهة والاستجمام وتزويد جميع هذه المنشآت بالأجهزة والمعدات اللازمة لهذا الأمر، لذلك سوف يتطرق هذا المبحث الى مفهوم الخدمات الاجتماعية للعمال وكذلك مزايا هذه الخدمات في مطلبين وكما يأتي :

1.2.2: ماهية الخدمات الاجتماعية الأخرى المقدمة للعمال

تشمل الخدمات الاجتماعية تلك الخدمات التي تقدمها مؤسسات الضمان الاجتماعي إلى العمال بمناسبة اشتراكهم في هذه المؤسسات، مجموعة من الخدمات تشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك تقديم المساعدات المالية للعمال المعسررين في حالات المناسبات الخاصة والافراح والزواج والاعياد وفي حالات وفاة احد اقاربهم وغيرها من المساعدات الضرورية والتي تؤثر بشكل مباشر على المستوى المعيشي والصحي السليم بالنسبة للعمال، لذلك سوف يتطرق هذا المطلب الى تعريف الخدمات الاجتماعية التي تقدمها مؤسسات الضمان الاجتماعي للعمال وكذلك انواع هذه الخدمات في فرعين وكما يأتي :

1.1.2.2: مفهوم الخدمات الاجتماعية

يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية بأنها تلك الخدمات التي توفر للعمال المستويات المطلوبة للحياة الكريمة للعمال من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وتساهم في تنمية الطبقة العاملة وتأهيلها للعمل بأكمل وجه حتى تتمكن من إعانة الدولة على تطوير وزيادة الطاقة الإنتاجية فيها⁽⁶⁶⁾، وتعود هذه الخدمات بالنفع على هذه الطبقة العاملة بشكل خاص وعلى المجتمع والدولة بشكل عام حيث تؤدي الى الترابط والتلاحم بين أبناء المجتمع،

(66) (فراس ملحم، الاطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، مطبعة الاقدس، رام الله، 1995، ص16.

2.1.2.2: اشكال الخدمات الاجتماعية للعمال

تضم الخدمات الاجتماعية التي تقدمها التي تقدمها مؤسسات الضمان الاجتماعي للعمال، مجموعة من الخدمات اقتصادية واجتماعية وثقافية ومهنية، وتكون هذه الخدمات مباشرة و غير مباشرة، كما تطرق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في دولة العراق رقم (39) لسنة (1971) هذا الامر في المادة (80) منه ونص على انه " يحل هذا الفرع من المؤسسة، محل مؤسسة الاستثمارات العمالية المنشأة بالقانون رقم 44 لسنة 1967، وفقا للاحكام المبينة في هذا القانون وتتحدد المهمات الرئيسية لهذا الفرع، بنوعين من الخدمات وهي الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة و الخدمات الاجتماعية العامة غير المباشرة " (67)، لذلك سوف يتناول هذا الفرع هذين الامرين وكما يأتي :

أولا - الخدمات الاجتماعية المباشرة

تتضمن هذه الخدمات تأسيس المراكز الاجتماعية وبناء المؤسسات الصحية والمستشفيات و مراكز إيواء العجزة والأندية الثقافية والمعاهد المهنية والتي تعمل على تطوير وتنمية خبرة العمل لدى العمال، حيث تتولى مؤسسات الضمان الاجتماعي بدعم من الحكومة إنشاء وإدارة هذه المؤسسات والإشراف عليها وإدامتها، كما نص في المادة (81) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في دولة العراق رقم (39) لسنة (1971) على الخدمات الاجتماعية المباشرة للعمال بأنه " 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 الأطفال، ودور العجزة، والمدارس المهنية، والمكتبات والأندية الثقافية والفنية والرياضية، وأماكن لقضاء الاجازات والنقاها والاستجمام، وما سوى ذلك، وتزويد جميع هذه المنشآت بالمختصين والاجهزة الفنية والادوات والمعدات العلمية الحديثة اللازمة" (68).

ثانيا - الخدمات الاجتماعية غير المباشرة

تشمل هذه الخدمات الاهتمام بالمشاريع التوسعية للمؤسسات العمالية في التشغيل والتدريب المهني من خلال انشاء مراكز ومعاهد للتدريب والتاهيل المهني وغيرها، حيث نص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (83) لسنة (1971) في المادة (83) منه على انه " تتولى المؤسسة، المساهمة في تمويل المشاريع التوسعية للمؤسسة العمالية للتشغيل والتدريب والتاهيل، المنشأة ب قانون العمل رقم (151) لسنة

(67) المادة (80) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في دولة العراق رقم (39) لسنة 1971.

(68) المادة (81) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في دولة العراق رقم (39) لسنة 1971.

(1970)، فيما تعجز الميزانية الخاصة للمؤسسة المذكورة عن تمويله، وتتركز المساهمة بوجه خاص، في مشاريع التوسع، المتعلقة بإنشاء معاهد ومراكز ومعامل للتدريب والتأهيل المهني، وكل ما يتفرع عن ذلك، ويجوز لمجلس الإدارة، ان يقترح على المؤسسة العمالية مباشرة بعض المشاريع التي يراها، وفي مثل هذه الحالة تتولى المؤسسة تمويل كامل المشاريع المقترحة من عندها تجرى عملية التعاون والمساهمة والتمويل، باتفاق مشترك بين المؤسستين، يصادق عليه الوزير"⁽⁶⁹⁾.

2.2.2: مميزات الخدمات الاجتماعية للعمال

تتميز الخدمات الاجتماعية التي تقدمها مؤسسات الضمان الاجتماعي إلى العمال الخصائص تميزها عن الأمور الأخرى، وتتضمن هذه الخصائص ما يأتي:

أولاً - التنمية والتطوير للعمال من أجل زيادة الطاقة الإنتاجية لهم

تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال، وتتضمن هذه الخدمات بناء المستشفيات ومعاهد التدريب المهني ودور الحضانه، وكذلك تقديم المعونة في بعض الأحيان إلى العمال الذين هم بحاجة إليها في حالات الأعياد والأفراح، ويكون الغرض من هذه الخدمات تنمية وتطوير قدرات العمال من أجل زيادة الطاقة الإنتاجية والتي تكون الدولة بحاجة إليها.

ثانياً - تعمل الخدمات الاجتماعية للعمال على تحقيق الأمن الاجتماعي

حيث تعمل الخدمات الاجتماعية للعمال على تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي من خلال ترسيخ مبدأ التضامن والتكافل الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، وبالتالي الأمن الخاص للعمال بالإضافة إلى تحقيق الأمن الجماعي للعمال.

ثالثاً - تساعد الخدمات الاجتماعية العمال على قضاء حاجاتهم الضرورية

تسهم الخدمات الاجتماعية للعمال والتي تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي بتقديمها إلى العمال استناداً إلى قوانين العمل والضمان الاجتماعي إلى مساعدة هذه الشريحة والتي تكون بحاجة ماسة إلى هذه المساعدة من خلال المساعدات المالية في حالات الأعياد والزواج والأفراح والمناسبات الأخرى الاجتماعية.

(69) المادة (81) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في دولة العراق رقم (39) لسنة 1971.

رابعاً - يوفر التعليم الجيد بالنسبة للعمال وعوائلهم

يقوم نظام توفير الخدمات الاجتماعية للعمل من قبل مؤسسات الضمان الاجتماعي الى توفير التعليم الجيد والضروري والمهني بالنسبة للعمال حتى يتمكنوا من زيادة الطاقة الانتاجية، وكذلك توفير التعليم الجيد لعوائلهم.

الفصل الثالث

حقوق التقاعد والتعويض عن اصابة العمل ومكافأة نهاية الخدمة

تعتبر الحقوق المالية العمال من الحقوق البالغة الأهمية بالنسبة للعمال، حيث أن العامل بعد انتهاء مدة خدمته في المصنع أو المؤسسة فإنه يكون بحاجة الى المبلغ المالي، حتى يتمكن من إدارة حياته اليومية وأن يتم صرف هذا المبلغ له بشكل الدوري شهريا، حيث يتمكن من خلال هذا المبلغ بادارة اموره الشخصية، وكذلك الإنفاق على الجانب الصحي من حياته، ومن اهم الحقوق المالية التي تصرف للعامل عند انتهائه من خدمته في العمل سواء كان هذا الامر بسبب الكبر في السن حيث يصرف له راتب تقاعدي، مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن اصابات العمل، ولذلك سوف يتطرق هذا الفصل الى الحقوق النالية المضمونة للعمال في مبحثين وكما يأتي :

1.3: حق العمال في التقاعد

يعتبر التقاعد أحد الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل بعد انتهائه من العمل عند بلوغ سن معينة وبعد إمضاءه مدة معينة من الزمن في هذا العمل، وتختلف هذه المدة من دولة الى اخرى استنادا الى قانون العمل فيها، وكذلك بالنسبة للعمر الذي يصل إليه العامل، ويعتبر هذا الراتب التقاعدي نوعا من التامينات الانسانية لضمان ايجاد دخل له من أجل تحقيق مستوى أدنى من المعيشة للعمال المؤمن عليهم بعد انتهائهم من أعمالهم بسبب عدم قدرتهم على العمل لكبر سنهم هم، وكذلك فإن كفاءتهم في عملهم لا تكون كما كانت في السابق، وهناك عدة حالات يصرف الراتب التقاعدي فيها فقد يكون بسبب اكمال سنين الخدمة في العمل المحددة وفق قوانين العمل في الدول او بسبب الشيخوخة او عدم القدرة على العمل من قبل العامل او بسبب

الوفاة حيث يعطى الراتب التقاعدي للورثة، كما ان لهذا الراتب التقاعدي مزايا عديدة، لذلك سوف يتطرق هذا المبحث الى هذا الامر في مطلبين وكما يأتي (70):

1.1.3: اشكال حق التقاعد في قوانين العمل

تشمل حالات التقاعد المبالغ المالية التي يستحب صل عليها العامل عند بلوغ سن الشيخوخة، و المبالغ التي يستحسن عليها العامل عند انتهاء السن المحددة للخدمة من قبل قانون العمل في التشريعات الداخلية للدول، وكذلك قد يتوفى العامل وبذلك يحصل خلفه باعتبارهم الورثة الشرعيين له على الراتب التقاعدي الذي كان يمكن أن يصبح صلى عليه وهو على قيد الحياة، لذلك تناول هذا المطلب حالات ضمان التقاعد في ثلاثة فروع وكما يأتي (71) :

1.1.1.3: التقاعد عن سنين الخدمة المحددة قانونا

عند بدء قيام العامل بعمله فإنه يسعى خلال تلك الفترة الى تأمين مستقبله في الفترة التي تلي انقطاعه عن هذا العمل، من أجل تأمين مستقبله وضمان ادنى الحاجات الاساسية التي سوف يحتاج اليها اما بعد، ومع تطور المجتمعات البشرية وزيادة تعقيدات الحياة المهنية وظهور عدة تنظيمات وتشريعات دينية وقانونية تنظم العمل والعمال، أصبح للإنسان الحق في ضمان أمنه المستقبلي وتبديد الخوف الذي كان ينتابه في مرحلة من مراحل حياته (72)، يمكن تعريف بأنه ذلك المبلغ المالي الذي يتحصل عليه الحامل عند انتهاء المدة المحددة له في العمل في المؤسسة أو المصنع أو الدائرة، وتقوم بتحديد هذه المدة قوانين العمل في الدولة فتقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي باستقطاع جزء محدد من راتبه الشهري أثناء خدمته، وبعد انتهاء هذه الخدمة يحق له أن يأخذ راتب تقاعدي لهذا الغرض (73)، وتختلف هذه المدة من من دولة الى اخرى فقد نص قانون التقاعد الموحد في دولة العراق الاتحادية رقم (9) لسنة (2014) على انه " للموظف ان يطلب احالته الى التقاعد اذا كان قد اكمل (50) الخمسين سنة من عمره او كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (25) خمس وعشرين سنة " (74)، ونصت المادة (21/ ثانيا) من هذا القانون على انه يحتسب الراتب التقاعدي مضروبا في النسبة التراكمية

(70) يحيى ابو رشيد، دليل الحقوق والمزايا في قانون النظام الاجتماعي، دار النظم للنشر، عمان، 2002، ص31.

(71) يحيى ابو رشيد، دليل الحقوق والمزايا في قانون النظام الاجتماعي، مصدر سابق، ص32.

(72) سليم ابو عوض، النوافق النفسي للمسنين، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، عملن، 2008، ص16.

(73) هنيدي محمد عبدالعزيز، تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد، مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، العدد 372،

مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 2005، ص11.

(74) المادة (12) من قانون التقاعد الموحد في العراق رقم (9) لسنة 2014.

(2.5%)، كما جاء في الفقرة (رابعاً) من هذه المادة انه يكون الحد الأدنى للراتب التقاعدي للمتقاعد (400.000) اربع مائة الف دينار عراقي شهرياً بضمنها مخصصات المعيشة (75).

3.1.1.3: تقاعد العامل عند وصوله سن الشيخوخة

يقصد بالشيخوخة وصول الشخص الى سن محددة لا يستطيع معها العمل والاعتماد على نفسه، حيث يكون الإنسان غير قادر على العمل من الناحية الجسمية، وفي هذه المرحلة من العمر لا يستطيع الإنسان كسب قوته من عمله، لذلك فان قوانين العمل في التشريعات الداخلية للدول تنص على سن معينة يصل إليها العامل بعدها لا يكون قادراً على العمل بشكل طبيعي لانه يفقد القدرة على ذلك، ومن يصل الى هذا السن التي تحدده قوانين العمل فانه يستحق راتب تقاعدي عن وصوله الى سن الشيخوخة و يكون هذا السن في أغلب القوانين بين (60-65) الستين والخمسة والستين عاماً⁽⁷⁶⁾، حيث نجد ان قانون التقاعد الموحد دولة العراق الاتحادية رقم (9) لسنة (2014) قد تناول تقاعد الشيخوخة في المادة (10) منه، فنص في الفقرة اولا عند إكمال الموظف (باعتبار أن العمال هم موظفين في العراق) سن (63) الثالثة والستين عاماً من العمر، وهي السن القانونية للإحالة الى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وجاء في الفقرة ثانياً إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة ففي ذلك الوقت يحال الى التقاعد حتى اذا لم يصل الى سن (63) عاماً⁽⁷⁷⁾.

3.1.1.3: حق الورثة في تقاعد العامل

يقصد بتقاعد الخلف للورثة انه بعد وفاة العامل او الموظف فان راتبه التقاعدي ينتقل الى من يرثه من اهله ويشمل الورثة كل من الزوج او الزوجات او الابن او البنات او الام او الاب او الاخ او الاخت اذا كان المتوفى اعزب وتوفي والداه، ففي هذه الحالة يستفاد الورثة من الراتب التقاعدي الذي كان مخصصاً للشخص المتقاعد عن العمل، وبذلك يكون قد أعان اهله وذويه بعد وفاته، وقد نصت التشريعات الداخلية للدول علي حالات تقاعد الخلف للورثة⁽⁷⁸⁾، ومنها قانون التقاعد الموحد في دولة العراق الاتحادية رقم (9) لسنة (2014)⁽⁷⁹⁾ حيث جاء في المادة (26) منه انه " أولاً - اذا توفي الموظف في اثناء الخدمة لاي سبب تحتسب خدمته

(75) المادة (21) من قانون التقاعد الموحد في العراق رقم (9) لسنة 2014.

(76) هنيدي محمد عبدالعزيز، تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد، مصدر سابق، ص 17.

(77) المادة (10) من قانون التقاعد الموحد في العراق رقم (9) لسنة 2014.

(78) د. سعد حسنين الحلبوسي، الدعوى المباشرة، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين، بغداد، 1994، ص 44.

(79) المادة (21) من قانون التقاعد الموحد في العراق رقم (9) لسنة 2014.

لاغراض التقاعد (15) سنة اذا كانت تق المستحقين للراتب التقاعدي ان يطلبوا تخصيص ما كان يستحقه مورثهم من حقوق تقاعدية في تاريخ وفاته، ثالثا - اذا توفي الموظف المؤقت في اثناء الخدمة ومن جرائها يمنح خلفه المستحقين الحد الادنى ل عن ذلك، وتعفى المدة المضافة من التوقيفات التقاعدية، ثانيا - اذا توفي الموظف او المتقاعد فخلفه العراقيين للحصة التقاعدية المحددة في هذا القانون⁸⁰، كما جاء في المادة (26) من هذا القانون ايضا " اولا - خلف المتوفي الذين يستحقون الراتب التقاعدي هم الزوج او الزوجات والابن والبنات والام والاب والاخ والاخت اذا كان المتوفي اعزب وتوفي والداه، ثانيا - يشترط لاستحقاق الخلف الحصة التقاعدية ان لا يتقاضى راتبا وظيفيا او راتبا تقاعديا وليس له مورد خاص أو مهنة او عمل في القطاع الخاص"⁽⁸¹⁾.

2.1.3: مميزات الحق التقاعدي للعمال

للراتب التقاعدي العديد من المزايا والخصال، فهو يعمل على اعانة العامل عند بلوغه سن الشيخوخة أو عند انتهاء مدة خدمته في المؤسسة التي كان يعمل فيها، وبذلك يكون هذا الراتب المعين له في حياته القادمة بعد احواله الى التقاعد، من مزايا الراتب التقاعدي ما يأتي :

أولا - يعمل الراتب التقاعدي على إعانة الموظف عند بلوغ سن الشيخوخة على الاستمرار في حياته، كما انه يحقق له حد أدنى من المعيشة كونه غير قادر على مواصلة عمله، كذلك الحال بالنسبة للموظف عند انتهاء مدة خدمته، فهو لا يستطيع الحصول على عمل بتلك السهولة التي كان يستطيع الحصول على العمل بها عندما كان شابا يافعا قادرا على العمل.

ثانيا - يمكن الراتب التقاعدي العامل من الاهتمام بصحته بشكل جيد، والحصول على الرعاية الصحية المناسبة له ولأفراد عائلته، حيث يعتبر موردا يحصل عليه كل شهر ويمكنه من الحصول على العلاج في حالة تعرضه للمرض، وكذلك الحال بالنسبة لأفراد أسرته.

ثالثا - يستفاد خلف العامل المتوفي من الراتب التقاعدي الذي كان يتقاضاه العامل عندما كان على قيد الحياة، حيث ان هذا الراتب سوف يخصص لورثة العامل المتوفي عند وفاته، ويعينهم على مستلزمات العيش وكذلك الرعاية الصحية بالنسبة لهم، فقد لا يكون له مورد آخر غير هذا الراتب.

(80) المادة (25) من قانون التقاعد الموحد في العراق رقم (9) لسنة 2014.

(81) المادة (26) من قانون التقاعد الموحد في العراق رقم (9) لسنة 2014.

2.3: الحقوق غير التقاعدية للعمال

تعتبر نهاية الخدمة وكذلك إصابات العمل من الأمور البالغة الأهمية في حياة العامل، حيث ان نهاية الخدمة او انهائها يؤدي بالتالي بالعمال الى عدم قدرته على مواصلة حياته بشكل طبيعي والإنفاق على نفسه بعد ان فقدت ذلك العمل الذي كان يقوم به، لذلك فقد خصصت التشريعات الداخلية في الدول في قوانين العمل و قوانين الضمان الاجتماعي مواد تطرقت الى مكافأة نهاية الخدمة وكذلك في حالات إصابات العمل والتعويض عنها، لذلك سوف يتطرق هذا المبحث الى هذين الامرين في مطلبين وكما يأتي (82):

1.2.3: الحق في مكافأة نهاية الخدمة

مكافأة نهاية الخدمة تعتبر من الأمور الضرورية التي يحتاج إليها العمال، وتعتبر مكافأة نهاية الخدمة اثر من الاثار التي تترتب على انتهاء العمل، حيث يستحق العامل هذه المكافأة في نهاية حياته العملية لدى صاحب العمل، كما يكون العامل بحاجة ماسة الى هذه المكافأة، وقد نظمت قوانين العمل مكافأة نهاية الخدمة في نصوصها حتى يكون على العامل العودة الى هذه القوانين من أجل المطالبة بحقه في هذه المكافأة، لان عمله كان الرزق الوحيد الذي كان يعتمد عليه العامل في الوفاء بالتزاماته الشخصية والعائلية (83)، وبعد انتهاء هذه العلاقة بين العامل وصاحب العمل قد يكون العامل غير قادرا على إيجاد عمل آخر بتلك السهولة، من اجل ذلك سوف يتطرق هذا المطلب الى تعريف مكافأة نهاية الخدمة وكيفية احتساب هذه المكافأة في فرعين وكما يأتي (84) :

1.1.2.3: ماهية مكافأة نهاية الخدمة وأهميتها

تعرف مكافأة نهاية الخدمة بأنها أثر يترتب على انتهاء عقد العمل، وأنها المقابل الذي يلتزم صاحب العمل بأن يدفعه للعامل عند انتهاء عمله أو إنهائه بموجب العقد الموقع بين صاحب العمل والعامل، وتكون هذه المكافأة عبارة عن مبلغ من المال وقد تكون احيانا مقابل عيني، ولمكافأة نهاية الخدمة اهمية كبيرة، حيث تعمل مكافأة نهاية الخدمة على ايجاد مصادر دخل للعامل الذي انقطع دخله بسبب انتهاء عقد العمل بينه وبين رب العمل، من أجل مساعدته على مواصلة حياته، وتعمل مكافأة نهاية الخدمة أيضا على استقرار العلاقة بين

(82) نصير صبار لفتة، التعويض العيني – دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين، بغداد، 2000، ص44.

(83) سارة خلف جاسم، اثار انقضاء عقد العمل الفردي في القانون العراقي – دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة بغداد، بغداد، 1980، ص203.

(84) انو سليم عصام، اصول قانون العمل الجديد، ط1، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص448.

أصحاب العمل والعمال، حتى لا يقوم بإنهاء هذه العلاقة بشكل تعسفي، لذلك سوف يتناول هذا الفرع هذين الأمرين وكما يأتي (85) :

أولاً - تعريف مكافأة نهاية الخدمة

يمكن تعريف مكان مكافأة نهاية الخدمة انها المبلغ المالي والنقدي التي تقوم المؤسسة أو رب العمل باعطائه للعامل عند انتهاء عمله مع صاحب العمل، أو إنهاء عقده من قبل صاحب العمل، حتى لا يقوم صاحبه بإنهاء علاقة العمل بشكل تعسفي (86)، ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة إذا قام صاحب العمل بفصله حتى لو كان هذا الفصل مشروعا من الناحية القانونية،

ثانياً - اهمية مكافأة نهاية الخدمة

تعتبر مكافأة نهاية الخدمة من الأمور البالغة الأهمية التي يجب أن يحصل عليها العامل عند انتهاء خدمته، نتيجة لكون سنوات الخدمة التي يمتلكها غير كافية من اجل احواله الى التقاعد، لأن هذه المكافأة سوف تعين العامل بعد ان يصبح بلا عمل على أمور الحياة لفترة من الزمن، حتى يتمكن من إيجاد عمل آخر من أجل إعالة نفسه وعائلته بعد أن فقد عمله، الذي كان يعينه على الحياة ألا وهو عمله، إذ لولا هذه المكافأة لاصبح كثير من العمال غير قادرين على العيش في الحياة واعالة عائلاتهم بعد أن أصبحوا بلا عمل وتولدت كوارث ومشاكل في النسيج الاجتماعي للمجتمع، لذلك فإن معظم الدول اهتمت بتنظيم مكافأة نهاية العمل في تشريعاتها الداخلية حفاظاً منها على العامل بشكل خاص والمجتمع الذي يعيش فيه بشكل عام.

2.1.2.3: تقنين مكافأة نهاية الخدمة في التشريعات الداخلية

تناول قانون التقاعد الموحد في دولة العراق الاتحادي رقم (9) لسنة (2014) موضوع مكافأة نهاية الخدمة وكيفية احتسابها، حيث تطرق هذا القانون في المادة (22) منه " أولاً - يستحق الموظف الذي تقل خدماته التقاعدية (15) سنة المكافأة التقاعدية، وتحتسب وفقاً لما يأتي الراتب الوظيفي الأخير في الخدمة التقاعدية (2*) في اثنين في عدد سنوات الخدمة، تحتسب كسور السنة التي لا تقل عن ستة اشهر سنة كاملة لأغراض احتساب المكافأة التقاعدية، ثانياً - لا يحق للمتقاعد بعد تسلمه المكافأة التقاعدية اضافة أي خدمة تقاعدية ويسقط حقه فيها، إلا اذا اعيد تعيينه في وظيفة تقاعدية، ثالثاً - تسري احكام هذه المادة على منتسبي الجيش العراقي والكيانات المنحلة الذين تقل مدة خدماتهم التقاعدية عن (15) سنة، على ان تحتسب المكافأة على اساس راتب الحد الأدنى للدرجة الوظيفية أو الرتبة حسب جدول رواتب الموظفين النافذ بتاريخ صرف

(85) د. هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص278.

(86) انو سليم عصام، اصول قانون العمل الجديد، مصدر سابق، ص451.

المكافأة⁽⁸⁷⁾، كما تناول قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) موضوع مكافأة نهاية الخدمة في المادة (32) من هذا القانون، فنص على أنه " مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل أن يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة نسبة وتحتسب مكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه، أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلا خلال الاثني عشر شهرا السابقة من انتهاء خدمته وإذا لم تبلغ هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته، كما تحتسب مكافأة نهاية الخدمة في جمهورية مصر العربية في قانون العمل فيها فجاء في نص المادة (126) انه " أولا - إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنتين لا يستحق العامل منح مكافأة نهاية خدمة، ثانيا - إذا كانت مدة الخدمة أقل من خمس سنوات يتم منح الموظف راتب نصف شهر عن كل سنة و يتم حسابه بالمعادلة التالية (مكافأة نهاية الخدمة = الراتب / 24 * مدة الخدمة بالأشهر)، ثالثا - أما إذا كانت مدة الخدمة أكثر من خمس سنوات يتم منح الموظف راتب نصف شهر عن الخمس سنوات الاولى وما زاد على ذلك عنه يعطى شهر ويتم حسابها بالمعادلة الآتية (مكافأة نهاية الخدمة = الراتب / 24 * 60 شهر زائدا الراتب / 24 * مدة الخدمة بالأشهر - 60)، رابعا - إذا كانت مدة الخدمة أكثر من عشر سنوات فهنا يتم منح العامل نصف الراتب الشهري لكل سنة عن الخمس سنوات الاولى و راتب شهر كامل عن كل سنة من الخمس سنوات الاخيرة، خامسا - يستحق العامل الحصول على مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها ويتخذ الشهر الشامل الأخير أساسا لحساب المكافأة"⁽⁸⁸⁾.

2.2.3: اصابات العمل والتعويض عنها

يعتبر موضوع إصابات العمل من المواضيع البالغة الأهمية التي ينبغي دراستها بشكل مكثف، لأنها تتعلق بشيء بالغ الخطورة وهو إصابة العامل أثناء قيامه بعمله في العمل، لأن العامل هو اللبنة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في الإنتاج والتقدم الصناعي نظرا للتطور الحاصل في المجتمعات من وجود الآلات والمكائن الحديثة، والتي تحتاج الى عمال بصحة جيدة وعلى درجة عالية من المهنية، لذلك فإنه لا بد من وجود نصوص قانونية تصدرها الدولة تقوم بتنظيم قواعد العمل وإصابات العمل، استنادا الى فكرة الأمن الجماعي وأمن العمال من اجل ان يحصل العامل على التعويض المناسب في حالة تعرضه لإصابات العمل، لذلك سوف يتطرق هذا المطلب الى موضوع اصابات العمل في ثلاثة فروع وكما يأتي :

(87) المادة (22) من قانون التقاعد الموحد في دولة العراق الاتحادية رقم (9) لسنة 2014.

(88) المادة (126) من قانون العمل في جمهورية مصر العربية رقم (12) لسنة 2003.

1.2.2.3: ماهية إصابة العمل

يعرف الفقه القانوني إصابة العمل بأنها (ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية مباغتة وعنيفة)⁽⁸⁹⁾، كما يمكن تعريف إصابات العمل بأنها الحوادث التي تقع من العمال أثناء العمل أو بسببه، أو أثناء ذهابهم مباشرة إلى عملهم أو عودتهم منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد الأمراض المهنية التي يحددها قانون العمل⁽⁹⁰⁾، كما تعرف إصابة العمل أيضاً بأنها الحوادث التي تقع من العمال المؤمن عليهم أثناء تاديتهم لعملهم أو بسببه، بما في ذلك الحوادث التي تقع لهم أثناء ذهابهم وإيابهم، بشرط أن يكون الذهاب والإياب إلى ومن مكان العمل، وقد يترتب على هذه الحوادث كسر أو خلع أو غيرها من الأضرار التي تلحق بالعمال، بحيث يكون مقدار تعويضات العامل مختلفة بحسب إصابته، والحادثة هو الواقعة نفسها التي يتعرض لها العامل كالسقوط من مكان مرتفع في عمله⁽⁹¹⁾، كما يمكن تعريف إصابة العمل بأنها الضرر الجسدي وكذلك الأمراض الذي التي تصيب العامل وترتب له الحق في التعويض، استناداً إلى أحكام قانون الضمان الاجتماعي وقوانين العمل، ويترتب على ذلك للعامل المضمون الحق في التعويض، ويتحدد هذا التعويض من خلال حجم هذه الإصابة عند تحقق الشروط القانونية لإصابة العمل، تحدد إصابات العمل في التشريعات الداخلية للدول في قوانين العمل فيها.

2.2.2.3: الشروط الواجب توافرها في إصابة العمل

من أجل حصول العمال على التعويض جراء إصابات العمل، يجب توفر عدد من الشروط في هذه الإصابات حتى تعمل مؤسسات الضمان الاجتماعي وكذلك أرباب العمل على تعويض العامل عن الإصابة التي لحقت به أثناء قيامه بعمله، لذلك سوف يتطرق هذا الفرع إلى أهم هذه الشروط وكما يأتي⁽⁹²⁾:

أولاً - الإصابة المفاجئة من خلال القوة القاهرة

بمعنى وجود قوة القاهرة خارجية تؤدي إلى حدوث إصابات العمل ولو لم تكن السبب الوحيد لهذه الإصابات، وسواء كانت هذه القوة القاهرة إيجابية أو سلبية، كحوادث الاصطدام أو الحريق أو توجيه عبارات قاسية من قبل صاحب العمل للعامل يمكن أن تحدث له صدمة نفسية أو عصبية من جراء هذه العبارات.

ثانياً - أن يكون الضرر جسمانياً يصيب العامل في جسمه

(89) أحمد عبدالكريم سلامة، قانون العقد الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص5.
 (90) محمد عبدالله الضاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان، دار عمان للنشر، عمان، 1994، ص13.
 (91) سمير عبدالسميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، ط1، دار الفتح للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2011، ص26.
 (92) د. جابر سالم عبدالغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، بغداد، 2009، ص47.

حيث يشترط حصول ضرر جسماني يصيب العامل في جسمه ايا كانت جسامة هذا الضرر او نوعه، كان بسيطاً مؤقتاً ام خطيراً مستديماً، نفسياً او معنوياً، خفياً أم ظاهراً، ولا يشترط حدوث تقارب او تماس بين السبب الذي أدى الى الضرر و جسم الانسان.

ثالثاً - ان يكون السبب الذي ادى الى اصابة العمل عنيفاً

حيث انه يشترط ان يكون السبب الخارجي الذي ادى الى اصابة العمل عنيف، كالاصطدام أو السقوط، بحيث أنه يؤدي الى عدم قدرة العامل على القيام بعمله عند اصابته ، ويجعله محتاجاً إلى العلاج والراحة، فإذا كان هذا السبب غير عنيف ولم يؤدي الى عدم تمكن العامل من القيام بعمله واستمر العامل بالعمل فلا تتحقق إصابة العمل.

رابعاً - وجود عنصر المباغته

يجب أن تكون القوة القاهرة أو السبب خارجة عن إرادة العامل، اي يكون مباغتاً للعامل ومفاجئاً له، بمعنى وجود فاصل زمني قصير بين بداية الفعل ونهايته، ويعتبر ذلك من عناصر المباغته ويلحق ضرراً بجسم العامل، حيث يكون سبب الإصابة التي ألمت بالعامل مفاجئ وليس بشكل تدريجي⁽⁹³⁾.

خامساً - وجود علاقة سببية بين العمل والاصابة

حيث يشترط وجود رابطة او علاقة بين العمل الذي يقوم به العامل والاصابة التي وقعت بسببه ، حيث انه لولا قيام العامل بهذا العمل في المؤسسة أو الدائرة لما حدثت له هذه الاصابة، وتتضمن هذه الاصابة ايضاً الإصابة التي تحدث للعامل في الطريق أثناء ذهابه إلى العمل وكذلك أثناء انتهائه من العمل وعودته الى المنزل مباشرة⁽⁹⁴⁾.

سادساً - حدوث الاصابة اثناء فترة العمل

حيث يجب أن تكون هذه الحادثة قد وقعت خلال ساعات العمل في الفتره الممتدة بين بداية هذا العمل ونهايته، بالإضافة إلى الفترة التي يقدم فيها العامل الى العمل من منزله اذا كان قد قدم بشكل مباشر، وكذلك الفترة التي تلي انتهائه من العمل وذهابه الى منزله بشكل مباشر، على ان لا يكون قد ذهب الى مكان اخر ومن ثم من ذلك المكان الى المنزل وأصيب في تلك الفترة⁽⁹⁵⁾.

(93) د. مصطفى محمد جمال و د. حمدي عبدالرحمن، نظام التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1974، ص 186.

(94) () رشدي محمد، الخطأ غير المقصود - سوء السلوك الفاحش والمقصود، جامعة الكويت، الكويت، 1995، ص12.

(95) د. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، بغداد، 1967، ص17.

3.2.2.3: الآثار القانونية التي تترتب على إصابات العمل

وضعت القوانين والأنظمة التي تنظم أمور العمال في كثير من التشريعات في قوانين العمل والضمان الاجتماعي حقوق للعامل، في مقابل الإصابات التي يتعرض لها أثناء العمل نتيجة لهذه العلاقة التبعية الموجودة بين العامل وصاحب العمل، حيث يرى الفقه أن القيام بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وسلطته، بحيث أنه يملك إصدار الأوامر إلى العمال من أجل تنفيذها، تفرض عليهم التعويض عن إصابات العمل أثناء حدوث هذه الإصابات العمال عند قيامهم بأعمالهم المأمورين بتنفيذها⁽⁹⁶⁾، كما أن إصابات العمل تمكن العامل من الحصول على هذه الحقوق، ومن أبرز هذه الحقوق الناشئة عن إصابات العمل والحصول على التعويض المناسب، وأن تقدير هذا التعويض بالنسبة للعامل عن إصابات العمل تنظمها قوانين وأنظمة كالعمل وقانون الضمان الاجتماعي⁽⁹⁷⁾، ومن البز الحقوق التي يتحصل عليها العمال عن الاضرار الناشئة عن إصابات العمل ما يأتي :

أولاً - علاج حالات إصابات العمل

يحصل العامل على تعويض مالي أساسي نتيجة إصابته في أثناء العمل، وهذا التعويض المالي يشمل المصاريف التي يدفعها العامل للعلاج نتيجة لهذه الإصابة التي المت به من جراء قيامه بالعمل، حيث قد يتعرض الكثير من العمال إلى الإصابات أثناء قيامهم بعملهم مما يستدعي تعويضهم عن هذه الإصابات حتى يتمكنوا من علاج أنفسهم والعودة إلى سابق عهدهم من الصحة، حيث نجد أن قانون العمل في دولة العراق الاتحادية رقم (37) لسنة (2015) نص في المادة (124) منه على أنه " أولاً - تطبق الأحكام الخاصة بإصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين، ثانياً - تتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال، تنفيذ ما جاء بالبند (أولاً) من هذه المادة و على صاحب العمل أن يدفع إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضاً عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وفق ما يلي: 50% خمسين من المئة من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة، إذا سببت الإصابة للعامل عجزاً جزئياً و 100% مئة من المئة من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة، إذا نتج عن الإصابة عجزاً كلياً أو أدت إلى الوفاة"، وبذلك يكون قانون العمل العراقي إلى نوعين من الإصابات وهي إصابة العمل الكلية وإصابة العمل الجزئية وحدد التعويض فيها لمدة سنة واحدة⁽⁹⁸⁾، أما قانون العمل في مملكة

(96) عصام انور سليم، اصول قانون العمل الجديد، مصدر سابق، ص451.

(97) منصور العثوم، شرح قانون العمل الاردني، عمان، 1990، ص43.

(98) المادة (124) من قانون العمل في دولة العراق الاتحادية رقم (37) لسنة (2015).

الأردن في المادة (187) منه على أن صاحب العمل هو من يتحمل نفقات نقل المصاب للمراكز العلاجية، عندما يصاب العامل بإصابة عمل وقد تكون أكبر من قيمة الأجر اليومي أثناء فترة معالجته، لذلك فإن صاحب العمل هو من تقع عليه مسؤولية تعويض العامل أثناء تعرضه للإصابة من جراء مخاطر العمل، وتشمل هذه النفقات نفقات العمليات الجراحية وجميع ما يحتاج إليه العامل من أجهزة طبية مساندة، بالإضافة إلى حصوله على العلاج النفسي المناسب إذا ما دعت الحاجة إلى هذا الأمر بسبب الإصابة التي كان قد تعرض لها سابقاً أثناء تأديته لعمله⁽⁹⁹⁾، كما تطرقت المادة (28) من قانون الضمان الاجتماعي في دولة الأردن على أنه "تتولى المؤسسة علاج المصاب إلى أن يثبت كفاؤه أو عجزه أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي أو الجهة المختصة، التي تحدد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون، وعلى المرجع الطبي إذا استدعت الحالة الصحية للمؤمن عليه الذي تستقر حالته الصحية، بثبوت العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم اقرار مدى حاجته للدوية والمستلزمات الطبية اللازمة لاستمرار حياته، وتحمل المؤسسات النفقات المترتبة على ذلك".

ثانياً - التعويض عن إصابات العمل

يعرف التعويض بشكل عام بأنه جبر الضرر الذي لحق بالعامل أو التخفيف عنه، كذلك المصاب الذي يصيب العمل من جراء قيامه بعمله، وهو ما يستحقه العامل من جراء تعرضه لحوادث معينة أدت إلى إلحاق الضرر به بسبب قيامه بعمله⁽¹⁰⁰⁾، وتقع مسؤولية التعويض عن إصابات العمل بالنسبة للعمال على صاحب العمل في قوانين العمل، وعلى مؤسسة الضمان الاجتماعي في قانون الضمان الاجتماعي، واختلف مقدار التعويض بحسب العجز التي تؤدي إليه الإصابة، وقد يكون هذا العجز مؤقتاً أو دائماً، ويكون هذا التعويض غالباً على نوعين في التشريعات الداخلية للدول هما التعويض عن العجز الجزئي عن إصابات العمل والتعويض عن العجز الكلي عن إصابات العمل وكما يأتي⁽¹⁰¹⁾:

1. التعويض عن العجز الجزئي عن إصابات العمل

يقدّر التعويض العجز الجزئي استناداً إلى نسبة الشفاء بالنسبة للمريض بعد الإصابة، ويتحقق هذا العجز إذا أسفر المرض بعد الشفاء التام من عجز يساوي (35%) من العجز الكامل فأكثر، فهو العجز الذي يتراوح ما بين الـ (35 إلى 99%) من العجز الكامل، وفي هذه الحالة يستحق العامل راتباً تقاعدياً مريضاً جزئياً عن

(99) رائد عرجان، إصابات العمل وإصابات المهنة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم لنقابة المحامين الأردنيين، عمان، 2002، ص 40.

(100) ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح قانون العمل، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 617.

(101) د. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 19.

هذا العجز على أساس نسبة الجزء مضروبا بالراتب التقاعدي المرضى الكامل، كما ان العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمل بل يبقى العقد مستمرا إلا انه يجوز لصاحب العمل انقاص اجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له.

2. التعويض عن العجز الكلي عن اصابات العمل

حيث أنه اذا شفي العامل قبل مضي ستة أشهر وخلف المرض عجز دائما، وقدر درجة العجز بنسبة (100%) أي فقدان القدرة على العمل بشكل كلي فإن العامل يستحق في ذلك الوقت راتبا تقاعديا كاملا، ويحسب وفق الأسس المحددة في قوانين التقاعد على أساس (5.2%) من متوسط الأجر الشهري السنوات الأخيرة من خدمة العامل المضمونة أو متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة، ان قلت من ذلك مضروبا في عدد اشهر الخدمة المضمونة و مقسوما على (12) ويؤدي العجز الكلي على إنهاء عقد العمل.

الخاتمة

بعد ان تمت كتابة هذه الدراسة حول موضوع حقوق العمال في الضمان الاجتماعي، وبحث في انواع هذه الحقوق الضامنة للعمال وفي ابعادها ومميزاتها، توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات وكما يأتي :

أولا - الاستنتاجات

1. ان اجراءات الضمان الاجتماعي تأثرا بالغ الأهمية على حياة العمال، حيث أن العامل قد يصل الى مرحلة معينة من العمر لا تمكنه من الاستمرار في عمله، وفي نفس الوقت هو بحاجة الى ما يعينه على متطلبات الحياة والعيش الكريم، لذلك فحصوله على راتب شهري من مؤسسة الضمان الاجتماعي او المؤسسة التي كان يعمل فيها، يسهم بشكل كبير في استمراره في الحياة.
2. تقوم التشريعات الداخلية الصادرة في الدول متمثلة في قوانين العمل والضمان الاجتماعي بدور الحماية الضامنة للعمال، عند تعرضهم لأي شيء يحول دون قدرتهم على العمل واستحقاقهم للأجر الشهري، من خلال النص على الحالات التي يستحق فيها العامل الحصول على راتب شهري على الرغم من عدم قدرته على العمل.
3. ان قوانين العمل والضمان الاجتماعي تعتبر مكملة بعضها للبعض الآخر، من اجل الوصول الى هدف واحد وهو ضمان حقوق العمال، والعمل على تحسين معيشتهم سلامتهم الصحية والمهنية.
4. يعتبر الضمان الاجتماعي من اهم العناصر الاساسية لاقتصاد الدولة، وكذلك الحفاظ على امن العمل بشكل الشخصي والأمن الاقتصادي للدولة بشكل عام، فمن جانب العامل يقوم المبلغ الذي يحصل عليه العامل بالحفاظ على أمنه من الناحية الصحية والمعيشية، ومن جانب الأمن الاقتصادي للدولة فإن العامل لا يصبح عالة على عندما يصبح غير قادر على العمل، فلا تتحمل الدولة وحدها نفقات العمال ولا يصبح العمال عبئا اقتصاديا لا تستطيع الدولة الخروج من تكاليفه.
5. تعتمد مؤسسات الضمان الاجتماعي في الكثير من الدول استنادا الى تشريعاتها الداخلية الخاصة كقانون الضمان الاجتماعي، على اشتراكات العمال بشكل أساسي كمصدر لتمويلها، اضافته الى وجود موارد اخرى ومنها الدعم الذي تقدمه الدولة لهذه المؤسسات حيث تخصص له بابا في موازنتها السنوية، بالإضافة الى التبرعات التي يقدمها المستثمرون وأصحاب الثروات الى هذه المؤسسات، وكذلك استثمار الأملاك العائدة لهذه المؤسسات والتي تمكنها من القيام بدورها الرئيسي في خدمة الطبقة العاملة في الدولة.

6. يحصل العمال في حال عدم قدرتهم على العمل سواء كان ذلك بسبب تجاوزهم مدة الخدمة التي تحددها قوانين العمل، أو بسبب تقدمهم في السن أو وصولهم سن الشيخوخة أو بسبب الإصابة في العمل أو المرض المهني أو حالات الولادة بالنسبة للعاملات الإناث، على ضمانات مالية وخدمات أخرى تقدمها الدولة لهم من خلال مؤسسات الضمان الاجتماعي وكذلك المؤسسات التي كان يعمل بها هؤلاء العمال، كالرواتب التقاعدية وكذلك التأمين الصحي وغيرها من الخدمات الترفيهية التي يحتاجون إليها للاستمرار في الحياة بشكل طبيعي.
7. يختلف تقاعد الخدمة عن تقاعد الشيخوخة فنجد أن تقاعد الخدمة يجب أن يكون العامل فيها قد أكمل (25) سنة من العمل في الجهة التي كان يعمل فيها في الأحوال الطبيعية، حتى يتمكن من الحصول على الراتب التقاعدي بالنسبة لخدمته، أما بالنسبة لتقاعد الشيخوخة فيجب أن يكون العامل قد وصل إلى سن معينة بحيث لا يمتلك القدرة ولا يتمكن فيها من القيام بعمله، وكذلك تختلف القوانين من دولة إلى أخرى بالنسبة لتحديد سن الشيخوخة، حيث تطرقت بعض هذه القوانين إلى أن سن الشيخوخة هو (60) عاماً، والبعض الآخر نص على أن سن الشيخوخة هو (63) عاماً.
8. نصت معظم قوانين العمل على أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت له خدمة فعلية ولكنها تقل عن (15) عام، وفي هذه الحالة تقوم الدولة أو المؤسسة التي كان يعمل فيها العامل بمساعدة مؤسسات الضمان الاجتماعي بتخصيص مبلغ من المال، يحتسب استناداً إلى معادلة معينة يتم النص عليها في قوانين العمل، من أجل ضمان حقوق العمال الذين تنتهي عقودهم قبل اكتمالهم السن القانونية من أجل الإحالة على التقاعد، أو عند عدم قدرتهم على العمل لأي سبب إن كان.
9. ميزت قوانين العمل في التشريعات الداخلية للدول بين المرض المهني والإصابات الناتجة عن العمل في حاله المرض المهني، حيث تناولت القوانين حالات هذا المرض والإجازات التي تمنحها المؤسسات التي يعمل فيها العمال لهم ومدتها، وكذلك المبالغ المخصصة لهم عند تمتعهم بهذه الإجازات، إلى أن يتم شفائهم من هذا المرض، أما بالنسبة لإصابات العمل فقد نصت هذه القوانين على أن هذه الإصابات يجب أن تكون أثناء فترة العمل أو مدة الذهاب من المنزل إلى العمل أو الإياب من العمل إلى المنزل بشكل مباشر.
10. تطرقت قوانين العمل إلى نوعين من العجز الناتج عن إصابات العمل، فقد يكون هذا العجز عجزاً جزئياً استناداً إلى نسبة الشفاء للمريض، وغالباً ما يكون هذا العجز الجزئي بحدود (35%) أما بالنسبة للعجز الكامل فتصل درجة إلى (100%) أي فقدان القدرة على العمل بشكل كلي، وفي هذا الوقت يستحق العامل راتب تقاعدي كامل.

ثانيا - المقترحات

1. ضرورة قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتنظيم ورشات عمل وندوات و سمنارات خاصة للعمال، من أجل توعية العمال بحقوقهم القانونية و زيادة الوعي القانوني بين أبناء هذه الشريحة، وكذلك المطالبة القضائية بحقوقهم إذا ما دعت الضرورة الى هذا الامر.
2. ايجاد برامج مهنية بالنسبة للعمال من أجل زيادة الكفاءة لديهم، باعتبارهم اللبنة الاساسية في زيادة الانتاج الصناعي في الدولة، وكلما كانت كفاءتهم المهنية أفضل كلما كان الإنتاج اقوى وافضل، وذلك من خلال إدخال التكنولوجيا الحديثة في تطوير المعاهد المهنية التي تخص الطبقة العاملة وتدريب العمال على هذه التكنولوجيا، وبناء المختبرات المتطورة التي يتم فيها تدريب العمال على وسائل الإنتاج الحديثة.
3. ان ادراج اصابات العمل والامراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى إدراجها في قانون العمل في التشريعات الداخلية للدول، يساهم في إيجاد الحلول لكثير من المشكلات التي كانت تظهر سابقا عندما كان التعويض عن هذه الإصابات والأمراض المهنية مرتبطا بعقد العمل.
4. التأكيد على إدراج مسألة التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي في دولة العراق الاتحادية، التي تصيب العامل من جراء قيامه بعمله بالنسبة العمال الذين ينفذون أعمالهم في العراق، حيث توفر هذه الحالة قدرا كبيرا من الحماية والتعويض للعامل عند إصابته بالمرض المهني او اصابته اثناء قيامه بعمله إصابة جسمانية تؤدي الى عدم قدرته على العمل في تلك الفترة.
5. تأهيل الموظفين الذين يعملون في دوائر الضمان الاجتماعي ومؤسساتها من خلال استخدام التقنيات الحديثة في مجال الضمان الاجتماعي للعمال، ويعتمد ذلك على التدريب المهني لهؤلاء العمال وتأهيلهم بشكل مستمر.
6. توضيح ما جاء في قانون العمل وكذلك قانون الضمان الاجتماعي في دولة العراق الاتحادية بالنسبة للمدة المقررة لإجازة العامل، في حالات الأمراض المهنية للعمال هل ان هذه المدد تتداخلان مع بعضهما البعض ام تجتمعان معا، وان الاجازة المقررة في قانون العمل العراقي لا تتعارض مع حقه المقرر في قانون الضمان الاجتماعي.
7. ايراد بند في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في دولة العراق الاتحادية يخص العمال والموظفين الذين يستقيلون من وظائفهم، مهما كانت الأسباب التي دعتهم الى تقديم استقالتهم سواء كانت تلك الأسباب سياسية او متعلقة بشخص الموظف أو العامل.
8. النص في قانون الضمان الاجتماعي في دولة العراق الاتحادية على الحوادث المرورية التي يقوم بها العمال عند قيادتهم لمركباتهم الخاصة عند ذهابهم للعمل او اياهم منه، فقد تؤثر هذه الحوادث بشكل رئيسي على الجانب الاقتصادي للعامل، وأن يعمد المشرع العراقي الى ما ذهب اليه المشرعون في بعض الدول

الغربية من قيام مؤسسات الضمان الاجتماعي بالتدخل في هذه الحالة وتحمل نسبة من الأعباء التي تقع على عاتق العامل.

9. مراجعة قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي في دولة العراق الاتحادية، بخصوص حالات البطالة المستشرية في عموم العراق، وتحديد الية معينة بالنسبة للقطاع الخاص تحت اشراف وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من اجل تمكينهم من العمل في القطاع الخاص وعدم اعتماد الدولة بشكل رئيسي على القطاع العام.

10. الاهتمام بالضمان الاجتماعي بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي والاهتمام بهم ورعايتهم من الناحية المعيشية والصحية من قبل المؤسسات المعنية بالضمان الاجتماعي ودوائر العمل المرتبطة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

قائمة المصادر والمراجع

أولا - المصادر العربية

أ- الكتب

1. احمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
2. احمد شفيق السكري، قانون الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2000.
3. احمد عبدالكريم سلامة، قانون العقد الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001.
4. احمد محمد شريف، مصادر الالتزام في القانون المدني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1999.
5. انطوان قيسي، التشريعات الاجتماعية، الكتاب الثاني، جامعة حلب - سوريا، 1978.
6. جابر سالم عبدالغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، بغداد، 2009.
7. حسن الونا، التنظيم الاداري والاجتماعي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المطبعة الوطنية، الجزائر، 1997.
8. حسن عيذارحمق قدوس، التعويض عن اصابات العمل بين مبادئ المسؤولية والتأمين الاجتماعي، ط1، مكتبة الجلاء الجديدة - الاسكندرية، 1996.
9. حمدان حسين عبداللطيف، احكام الضمان الاجتماعي، ط2، الدار الجامعية، بيروت، 1990.
10. حمدان حسين عبداللطيف، الضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي، دمشق، 2009.
11. خديجة حسين نصر، نظام التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، رام الله، 2007.
12. رائد عرجان، اصابات العمل وصابات المهنة في قانون العمل الاردني، بحث مقدم ل نقابة المحامين الاردنيين، عمان، 2002.
13. رشدي محمد، الخطا غير المقصود - سوء السلوك الفاحش والمقصود، جامعة الكويت، الكويت، 1995.
14. سعود عبدالله الفنيسان، التأمين الصحي في المنظور الاسلامي، مجلة البحوث الفقهية المعاصرة، العدد 31، 1417 هـ.
15. سلوى عثمان صديقي، مدخل في الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2002.
16. سليم ابو عوض، النوافق النفسي للمسنين، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، عملن، 2008.

17. سمير الاودن، التعويض عن اصابات العمل في مصر والدول العربية، دار المعارف، الاسكندرية، 2004.
18. سمير عبدالسميع، الموسوعة الشاملة لاصابات العمل والامن الصناعي، ط1، دار الفتح للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2011.
19. سيد رمضان محمود، الوسيط في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
20. صبا نعمان رشيد الويسي، حقوق عمال المقاول – دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة النهرين، كلية الحقوق العدد – 113، 2005.
21. طلعت الدمرداش، اقتصاديات الخدمات الصحية، ط1، مكتبة القدس، الزقازيق – مصر، 2006.
22. عبدالاله ساعاتي و د. حسن العمري، الضمان الصحي التعاوني في المملكة العربية السعودية بين النظرية والتطبيق، مطبعة المحمودية، الرياض، 1434هـ.
23. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط2، بغداد، 1988.
24. عصام انور سليم، اصول قانون العمل الجديد، ط1، منشأة المعارف ، الاسكندرية، 2004.
25. غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
26. كرم عبدالواحد، قانون العمل في القانون الاردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1988.
27. محمد زيدان و د. محمد يعقوبي، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر، جامعة حسنية بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2012.
28. محمد عبدالله الزاهر، اصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان، دار عمان للنشر، عمان، 1994.
29. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، بغداد، 1967.
30. مصطفى محمد جمال و د. حمدي عبدالرحمن، نظام التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1974.
31. منصور العثوم، شرح قانون العمل الاردني، عمان، 1990.
32. نور الدين حاروش، الادارة الصحية وفق نظام الجودة الشاملة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2012.
33. نيازي طاهر، التأمينات الاجتماعية والتطبيقات العملية في القطاع العام، عالم الكتاب، القاهرة، 1968.

34. هنيدي محمد عبدالعزيز، تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد، مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، العدد 372، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 2005.
35. هيثم حامد المصاروة، التنظيم القانوني للاجازات، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
36. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
37. ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح قانون العمل، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
38. يحيى ابو رشيد، دليل الحقوق والمزايا في قانون النظام الاجتماعي، دار النظم للنشر، عمان، 2002.
39. يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الادارة، الرصافة - بغداد، 1988.

ب. الرسائل والاطاريح الجامعية

1. رشا عامر صادق ، القيود الواردة على حرية العمل ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الحقوق /جامعة النهرين ، 2007.
2. سارة خلف جاسم، اثار انقضاء عقد العمل الفردي في القانون العراقي – دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة بغداد، بغداد، 1980.
3. سعد حسنين الحلبوسي، الدعوى المباشرة، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين، بغداد، 1994.
4. نصير صبار لفتة، التعويض العيني – دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين، بغداد، 2000.

ت. المجلات والبحوث العلمية

1. غريب جمال، التأمين التجاري والبدل الاسلامي، بحث منشور في مجلة جامعة المدينة العالمية، الرياض، 2013.
2. هنيدي محمد عبدالعزيز، تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد، مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، العدد 372، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 2005.

ث. المواثيق والاعلانات الدولية

- 1- الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (1948/12/10)

ج. القوانين

1. قانون التقاعد الضمان والضمان الاجتماعي في جمهورية العراق رقم (140) لسنة 1964.
2. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة 1971.
3. قانون العمل في دولة العراق الاتحادية رقم (37) لسنة 2015.

4. قانون العمل في مملكة الاردن رقم (8) لسنة 1996.
5. قانون الضمان الاجتماعي في الاردن رثم (19) لسنة 2001.
6. قانون العمل في جمهورية مصر العربية رقم (12) لسنة 2003.
7. قانون التأمين الصحي والمعاشات في جمهورية مصر العربية رقم (79) لسنة 1975.
8. قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات في جمهورية مصر العربية رقم (148) لسنة (2014).

ثانيا - المصادر الاجنبية

1. Jonathan Gruber: The incidence of payroll taxation: Evidence from Chile, NBER Working Paper No. W5053, Cambridge, Mass., National Bureau of Economic Research, 1995
2. World Labor Report, Income security and social protection in a changing world, Geneva, 2000.
3. Dr. Saba. N. Rasheed, occupational rectification for labor environment for noises, 2007, P13.

Guaranteed Legal Rights of Workers (Comparative Study) Iraq Law with Some Examples from Middle Eastern Countries

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

n-alforat.com

Internet Source

2%

2

www.almashriqnews.com

Internet Source

1%

3

Submitted to Al-Nahrain University

Student Paper

1%

4

hmlc-egy.org

Internet Source

1%

5

Submitted to Petroleum Research & Development Center

Student Paper

1%

6

www.parliament.iq

Internet Source

1%

7

عبد الجبار ، سوسن سعد. "حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي : دراسة مقارنة", حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي : دراسة مقارنة

Publication

1%

ar.wikisource.org



NEAR EAST UNIVERSITY
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
PUBLIC LAW PROGRAMS / ARABIC

To the Institute of Graduate Studies

Mr. Ali Abdullah Omar (20186044), studying in Public law Arabic Program has finished the master thesis titled “**Guaranteed Legal Rights of Workers Comparative Study Iraq Law with Some Examples from Middle Eastern Countries**” and used literature review in Research Methodology in writing the thesis. For this reason, ethical Review board report permission will be needed for the designed research.

Sincerely,

Assist. Prof. Yousif Mostafa Rasul