



YAKIN DOĐU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĐİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

SOSYAL SİGORTA HUKUKU VE İŐ KAZASI RİSKLERİNİN TEDAVİSİNDEKİ ROLÜ

YAHYA SADEQ SALEH ALDABBAGH

Yüksek Lisans Tezi

LEFKOŐA
2021



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

قانون الضمان الاجتماعي ودوره في معالجة مخاطر إصابات العمل

يحيى صادق صالح الدباغ

رسالة ماجستير

SOSYAL SİGORTA HUKUKU VE İŞ KAZASI RİSKLERİNİN TEDAVİSİNDEKİ ROLÜ

YAHYA SADEQ SALEH ALDABBAGH

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

DANIŞMAN

PROF .DR. WEADI SULAIMAN ALI

LEFKOŞA
2021

قانون الضمان الاجتماعي ودوره في معالجة مخاطر إصابات العمل

يحيى صادق صالح الدباغ

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

رسالة ماجستير

بإشراف

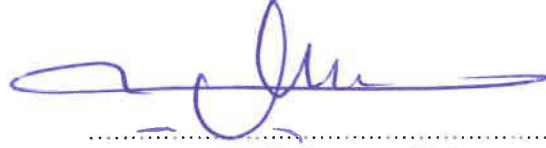
الاستاذ الدكتور وعدي سليمان علي

نيقوسيا
2021

KABUL VE ONAY

Yahya Sadeq Saleh Aldabbagh tarafından hazırlanan "Sosyal Güvenlik Hukuku ve iş kazası risklerini ele almadaki rolü" başlıklı bu çalışma, 31/ 01 /2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Sanatta Yeterlik Tezi olarak kabul edilmiştir.


JÜRİ ÜYELERİ



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



Yrd.Doç.Dr. Yousif Mostafa Rasul (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 يحيى صادق صالح الدباغ عمو في رسالته الموسومة بـ " القانون الضمان الاجتماعي و دوره في معالجة مخاطر إصابات العمل " نشهد بأننا اطلعنا على الرسالة وناقشنا الطالب في محتوياتها بتاريخ 2021/01/31، ونشهد بأنها جديرة لنيل درجة الماجستير.

أعضاء لجنة المناقشة



الاستاذ الدكتور وعدي سليمان علي (المشرف)

جامعة الشرق الادنى

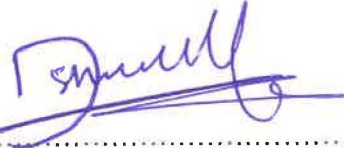
كلية الحقوق , قسم القانون العام



الاستاذ المساعد الدكتور يوسف مصطفى رسول (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 YAHYA SADEQ SALEH ALDABBAGH olarak beyan ederim ki “**Sosyal sigorta hukuku ve iş kazası risklerinin tedavisindeki rolü**” başlıklı tezi ‘**Prof .Dr. Weadi Sulaiman Ali**’ 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 : 31/01/2021

İmza :

Adı ve Soyadı: YAHYA SADEQ SALEH ALDABBAGH

الاعلان

أنا يحيى صادق صالح الدباغ، أعلن بأن رسالتي الماجستير بعنوان " قانون الضمان الاجتماعي ودوره في معالجة مخاطر إصابات العمل"، كانت تحت إشراف وتوجيهات الاستاذ الدكتور وعدي سليمان علي، ولقد أعددتها بنفسى 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: 2021/01/31

التوقيع:

الاسم واللقب: يحيى صادق صالح الدباغ

TEŞEKKÜR

Kalemle öğreten, bilmediğini öğreten, şükürler olsun Kutsal Kral Yüce Allah'a hamdolsun, Yüce Allah'ı övdükten ve bu mesajı tamamladığı için ona teşekkür ettikten sonra, içten teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunuyorum. Saygıdeğer profesör (**Dr. Weadi Sulaiman Ali**) bana yararlı bilgiler, seçkin verme ve rehberlik verdiği için sabrı, motivasyonu, coşkusu ve muazzam bilgisiyle Sürekli.

Ayrıca değerli profesöre (Dr. Sadiq Abdullrahman Al-Dosky) bana sağladığı yardım ve faydalı bilgiler için içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Yakın Doğu Üniversitesi - Kuzey Kıbrıs Hukuk Fakültesi'nin tüm öğretim üyelerine ve personeline projeyi üstlenme fırsatı verdikleri için teşekkürlerimizi sunarız.

İhtiyaç anında her zaman yanımızda olan anne babalarımıza, cesaretlendirmeleri, manevi destekleri ve bereketleri için derin şükranlarımızı sunmak istiyoruz.

Beni destekleyen ve bu araştırmayı gerçekleştirmeme yardımcı olan sevgili eşim başta olmak üzere tüm aile üyelerime de teşekkür ederim.

Son olarak, sözleri çabalarınızı takdir edip kabul etmeyen ve beni yoran şefkatli ve sevgili arkadaşşıma (Heji Shiwan Mohideen) teşekkür etmek istiyorum. sözler sözlüğü ve şükran gününün ifade edilen ifadeleri, hakkınızı ve kaderinizi yerine getiren kelimeler bulamayacağım ve bulamadım.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، الحمد لله المنان، الملك القدوس وبعد حمد الله تعالى وشكره على إنهائي لهذه الرسالة أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ الفاضل (د. وعدي سليمان علي) على ما قدمه لي من علم نافع وعطاء متميز وإرشاد مستمر، وعلى صبره وحافزه وحماسه ومعرفته الهائلة.

وايضا أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ الفاضل (د. صادق عبد الرحمن الدوسكي) على ما قدمه لي من مساعدة وعلم نافع

ونود أن نعرب عن شكرنا لجميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين في كلية القانون في جامعة الشرق الأدنى - شمال قبرص لمنحنا الفرصة للقيام بالمشروع.

نود أن نعرب عن شعورنا بالامتنان العميق لأبائنا، الذين وقفوا معنا دائماً في أوقات الحاجة ولتشجيعهم ودعمهم المعنوي وبركاتهم.

وكذلك أتقدم بالشكر إلى جميع أفراد أسرتي، وخاصة زوجتي الحبيبة الذي دعمتني وساعدتني لإنجاز هذا البحث.

واخيراً أتوجه بمزيد الشكر الى صديقي الحنون والغالي (هه زي شوان محي الدين) الذي تعجز الكلمات عن الشكر والعرفان على مجهودك وأتعبتك معي كلمات الثناء لا توفيك حقك، مهما بحثت في قاموس الكلمات ونشرت من عبارات الشكر فلن ولم أجد كلمات توفيك حقك وقدرك

ÖZ

SOSYAL SİGORTA HUKUKU VE İŞ KAZASI RİSKLERİNİN TEDAVİSİNDEKİ ROLÜ

Bu çalışmanın içeriği, Sosyal sigorta Kanunu konusunu ve 1971 tarihli (39) sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu ve Sosyal Sigortalar da dahil olmak üzere yürürlükte olan karşılaştırmalı kanunlar aracılığıyla Irak mevzuatındaki iş kazası risklerini ele almadaki rolünü ele alabilir. Mısır'da Yasa ve Ürdün'de Sosyal Güvenlik Yasası, sosyal güvenlik tanımı, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile iş kazaları sigortasının kişisel kapsamı açısından tüm yönleri ve bu konuyla ilgili ayrıntılar Sosyal Güvenlik Kanunu hükümlerince kapsanan ve kapsanmayan kategorilere göre meslek hastalıkları ve ayrıca Irak, Arap ülkeleri ve Avrupa ülkelerinde sosyal güvenlik hukukunun ortaya çıkışı ve gelişmesi ile işle ilgili temel kapsamı Doğrudan ve dolaylı yaralanmalar açısından yaralanma sigortası, Irak Sosyal Güvenlik Kanunu'nun bu konudaki konumunu belirlemek ve bazı açılardan Mısır Sosyal Sigortalar Kanunu ve Ürdün'deki Sosyal Güvenlik Kanunu ile karşılaştırmak amacıyla ve Araştırmada birçok hukukçu ve araştırmacının kafasını meşgul eden bazı sorular sormak mümkündür.

Anahtar kelimeler: sosyal sigorta, iş kazası, engellilik, iş kazasının yerel yönü, iş kazasının prosedürel yönü

ABSTRACT

SOCIAL INSURANCE LAW AND ITS ROLE IN TREATING THE RISKS OF WORK INJURIES

The content of this study may address the issue of the Social Insurance Law and its role in addressing the risks of work injuries in Iraqi legislation through Social Security Law No. (39) for the year 1971 and the comparative laws in effect, including the Social Insurance Law in Egypt and the Social Security Law in Jordan, where it examined all aspects and The parts related to this topic, in terms of the definition of social security, work injuries and occupational diseases, as well as the personal scope of insurance for work injuries and occupational diseases in terms of the categories covered by the provisions of the Social Security Law and not covered, as well as the emergence and development of social security law in Iraq, Arab countries and European countries As well as the substantive scope of work-related injuries insurance in terms of direct and indirect injuries, with the aim of determining the position of the Iraqi Social Security Law regarding it, as well as comparing it with the Egyptian Social Insurance Law and the Social Security Law in Jordan in some respects, and through research it was possible to raise some questions that occupied Many legal scholars and researchers minded.

Key words: social insurance, work injury, disability, local aspect of work injury, procedural aspect of work injury

الملخص

قانون الضمان الاجتماعي ودوره في معالجة مخاطر إصابات العمل

قد يتناول مضمون هذه الدراسة موضوع قانون الضمان الاجتماعي ودوره في معالجة مخاطر إصابات العمل في التشريع العراقي من خلال قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 والقوانين المقارنة ساري المفعول ومنها القانون التامينات الاجتماعية في مصر وقانون الضمان الاجتماعي في الاردن حيث بحثت في كافة الجوانب و الجزئيات المتعلقة بهذا الموضوع، من حيث التعريف بالضمان الاجتماعي وإصابات العمل و أمراض المهنة و كذلك النطاق الشخصي لتأمين إصابات العمل و أمراض المهنة من حيث الفئات المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي و غير المشمولة، وكذلك نشأة و تطور القانون الضمان الاجتماعي في العراق والدول العربية والدول الاوربية و كذلك النطاق الموضوعي لتأمين إصابات العمل من حيث الإصابات المباشرة و غير المباشرة، بهدف تحديد موقف قانون الضمان الاجتماعي العراقي منها و كذلك مقارنته مع قانون التأمين الاجتماعي المصري والقانون الضمان الاجتماعي في الاردن في بعض النواحي، و من خلال البحث أمكن طرح بعض التساؤلات التي شغلت بال الكثير من الدارسين و الباحثين القانونيين.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، اصابة العمل، العجز، الجانب الموضوعي لإصابة العمل، الجانب الجرائية لإصابة العمل

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	
BİLDİRİM	
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1	5
Sosyal sigorta nedir	5
1.1: Sosyal sigorta yasasının kökeni ve özellikleri.....	6
1.1.1: Sosyal sigorta hukukunun tanımı	6
1.1.1.1: Sosyal sigortanın dil, deyim ve hukuktaki tanımı	6
1.1.1.2: Sosyal Sigorta Hukukunun Kaynakları	9
1.1.2: Sosyal Sigorta Hukukunun kökenleri.....	11
1.1.2.1: Avrupa ülkelerinde sosyal sigorta hukukunun ortaya çıkışı ve gelişimi	12
1.1.2.2: Arap ülkelerinde sosyal sigorta hukukunun ortaya çıkışı ve gelişimi.....	15
1.1.2.3: Irak'ta sosyal sigortanın ortaya çıkışı ve gelişimi	18
1.2: Sosyal Sigortalar Kanununun uygulama alanı	24
1.2.1: Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi olan ve hariç tutulan kategoriler	24
1.2.1.1: Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi kategoriler	25
1.2.1.2: Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerinden hariç tutulan gruplar	25
1.2.2: Finansal sistemin finansmanı ve işletilmesi, sosyal sigorta	28
1.2.2.1: Abonelikler ve miktarın zorunlu belirlenmesi durumları.....	28
1.2.2.2: Aboneliklerin ödenmesi	31
1.2.3: Riskler Sosyal Sigortalar Kanunu ile güvence altına alınmıştır	33
BÖLÜM 2	37
İş kazasının önemli yönleri	37
2.1: İş kazası kavramını ve koşullarını tanımlayın	38

2.1.1: İş kazası ve koşullarının tanımı	38
2.1.1.1: Eylem yaralanmasının tanımlanması	38
2.1.1.2: İş kazası maddeleri	41
2.1.1.3: İş kazası koşulları	46
2.1.2: İş kazalarının resimleri	50
2.1.2.1: Meslek hastalıkları	51
2.1.2.2: İş kazası.....	52
2.1.2.3: Yaralanma işten kaynaklanan stres ve yorgunluktan kaynaklanıyor	53
2.1.2.4: Yol kazası	55
2.2: İş kazası tazminat sistemi	56
2.2.1: İktidarsızlık kavramı	57
2.2.1.1: Engelliliği ve türlerini tanımlama	57
2.2.1.2: İş kazalarından kaynaklanan maluliyet durumlarında tazminat tahmini	60
2.2.2: Tazminat ve ikramiye reddi davaları	61
2.2.2.1: Kendini kasıtlı olarak yaraladığı kanıtlanırsa	62
2.2.2.2: Yaralanma müstehcen davranış nedeniyle meydana gelmişse	63
BÖLÜM 3	66
İş kazasının prosedürel yönleri	66
3.1: Yaralanmanın meydana geldiği prosedür ve soruşturmalar.....	66
3.1.1: İşçi yaralanması durumunda bireysel anlaşmazlıklar	67
3.1.1.1: Araştırma	67
3.1.1.2: İş kazası kanıtı	69
3.1.2: İş kazaları bağlamında işçinin kanıtlanması gereken gerçekler	72
3.1.2.1: İş sözleşmesi kanıtı.....	73
3.1.2.2: Kaza ile iş arasındaki nedensel ilişkiyi kanıtlayın.....	75
3.2: Tarafların iş kazası kapsamındaki yükümlülükleri	77
3.2.1: İşletme sahibinin yükümlülükleri.....	77
3.2.1.1: Irak hukukunda işverenin yükümlülükleri	77
3.2.1.2: Karşılaştırmalı kanunlarda işverenin yükümlülükleri	79
3.2.2: Bir yaralanma durumunda sigorta departmanının yükümlülükleri	80

3.2.2.1: Irak hukukunda bir yaralanma durumunda Sigorta Departmanının yükümlülükleri.....	80
3.2.2.2: Karşılaştırmalı kanunlarda bir yaralanma durumunda Sigorta Departmanının yükümlülükleri.....	82
3.2.3: İş kazaları nedeniyle bir işçiye tazminat talep etme yolları	84
3.2.3.1: Rızaya dayalı tazminat.....	84
SON	88
KAYNAKÇA	91
İNTİHAL RAPORU	97
BİLİMSEL ARAŞTIRMA ETİK KURULU	98

قائمة المحتويات

.....	قرار لجنة المناقشة
ب.....	الاعلان
ج.....	شكر وتقدير
د.....	الملخص
ه.....	قائمة المحتويات
1.....	المقدمة
5.....	الفصل الاول
5.....	ماهية الضمان الاجتماعي
6.....	1.1: نشأة قانون الضمان الاجتماعي خصائصه
6.....	1.1.1: تعريف قانون الضمان الاجتماعي
6.....	1.1.1.1: تعريف الضمان الاجتماعي لغة واصطلاحاً وقانوناً
9.....	2.1.1.1: مصادر قانون الضمان الاجتماعي
11.....	2.1.1: نشأة قانون الضمان الاجتماعي
12.....	1.2.1.1: نشأة وتطور القانون الضمان الاجتماعي في الدول الاوربية
15.....	2.2.1.1: نشأة وتطور القانون الضمان الاجتماعي في الدول العربية
18.....	3.2.1.1: نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في العراق
24.....	2.1: مجال تطبيق قانون الضمان الاجتماعي
24.....	1.2.1: الفئات الخاضعين والمستثناة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي
25.....	1.1.2.1: الفئات الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي،

- 25.....2.1.2.1: الفئات المستثناة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي
- 28.....2.2.1: تمويل وتسيير النظام المالي للضمان الاجتماعي
- 28.....1.2.2.1: الاشتراكات وحالات وجوبه تحديد مقداره
- 31.....2.2.2.1: تأدية الاشتراكات
- 33.....3.2.1: المخاطر مضمونة في القانون الضمان الاجتماعي
- 37.....الفصل الثاني
- 37.....الجوانب الموضوعية لإصابة العمل
- 38.....1.2: تحديد مفهوم إصابة العمل وشروطها
- 38.....1.1.2: تعريف إصابة العمل وشروطها
- 38.....1.1.1.2: تعريف الإصابة العمل
- 41.....2.1.1.2: عناصر إصابة العمل
- 46.....3.1.1.2: شروط إصابة العمل
- 50.....2.1.2: صور الاصابات العمل
- 51.....1.2.1.2: الامراض المهنية
- 52.....2.2.1.2: حادث العمل
- 53.....3.2.1.2: الاصابة ناتجة عن الاجهاد والارهاق من العمل
- 55.....4.2.1.2: حادث الطريق
- 56.....2.2: نظام التعويض عن إصابة العمل
- 57.....1.2.2: مفهوم العجز
- 57.....1.1.2.2: تعريف العجز وانواعه
- 60.....2.1.2.2: تقدير التعويض في حالات العجز الناشئ عن اصابات العمل

- 2.2.2: حالات الحرمان من التعويض والمكافأة..... 61
- 1.2.2.2: إذا ثبت تعدد إصابة نفسه..... 62
- 2.2.2.2: إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش..... 63
- الفصل الثالث..... 66
- الجوانب الجرائية لإصابة العمل..... 66
- 1.3: الاجراءات والتحقيق عند وقوع الاصابة..... 66
- 1.1.3: المنازعات الفردية في حال إصابة العمال..... 67
- 1.1.1.3: التحقيق..... 67
- 2.1.1.3: إثبات إصابة العمل..... 69
- 2.1.3: الوقائع التي يتعين على العامل أن يثبتها في إطار إصابات العمل..... 72
- 1.2.1.3: اثبات العقد العمل..... 73
- 2.2.1.3: اثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل..... 75
- 2.3: التزامات الاطراف ضمن إصابة العمل..... 77
- 1.2.3: التزامات صاحب العمل..... 77
- 1.1.2.3: التزامات صاحب العمل في قانون العراق..... 77
- 2.1.2.3: التزامات صاحب العمل في القوانين المقارنة..... 79
- 2.2.3: التزامات الدائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة..... 80
- 1.2.2.3: التزامات الدائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة في القانون العراقي..... 80
- 2.2.2.3: التزامات الدائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة في القوانين المقارنة..... 82
- 3.2.3: طرق مطالبة العامل مصاب بالتعويض جراء اصابات العمل..... 84
- 1.3.2.3: التعويضات الرضائي..... 84

88.....	الخاتمة
91.....	المصادر والمراجع
97.....	تقرير الاستيلاء
98.....	لجنة اخلاقيات البحث العلمي

المقدمة

تهدف التأمينات الاجتماعية إلى توفير الأمن الاجتماعي لمجموع العاملين في المخاطر التي قد يتعرضون لها والتي من شأنها أن تحول بينهم وبين أداء عملهم مما يعرضهم لبؤس الحاجة والعيوض.

ومن المعلوم ان التأمين الاجتماعي كان من نتائج الثورة الصناعية وظهور الطبقة العاملة وتعرض أفرادها إلى مخاطر العمل نتيجة لاستخدام الآلات في الصناعة، ومع تطور هذه الآلات زادت المعاناة التي يواجهها العمال نتيجة فقدان القوة الإنتاجية وبالتالي الدخل من العمل وذلك بسبب الإصابات التي يتعرضون لها، وقد دفع هذا الوضع الحكومات إلى التدخل حماية للمجتمع العامل ولتوفير العلاقات السليمة التي تحقق للدولة الأمن الاجتماعي.

لذلك تضمنت القوانين في مستهل القرن التاسع عشر أحكام المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن الحوادث التي تقع لعماله وقد بدأت هذه الأحكام بالمسؤولية التقصيرية التي يتعين فيها على العامل للحصول على تعويض إثبات تقصير صاحب العمل وخطأه كسبب لوقوع الضرر ثم تطورت هذه الأحكام بعد ذلك فتتابعت المراحل المختلفة لصور التعويض من إصابات العمل على الوجه التالي،

المسؤولية التعاقدية وفيها انتقل عبء إثبات الخطأ من العامل إلى صاحب العمل الذي يقع عليه أن يثبت تقصير العامل وإلا اضطر إلى تحمل عبء التعويض عن إصابة العامل.

ظهور مبدأ خطر المهنة والذي يلزم صاحب العمل بتحمل التعويض دون الحاجة إلى إثبات وجود خطأ من جانبه أو جانب العامل ويكفي وجود علاقة سببية بين العمل والإصابة، ويقوم هذا المبدأ على أساس أن وقوع الإصابة يكون بسبب طبيعة العمل نفسه وبالتالي يكون التعويض جزءاً من تكلفة الإنتاج.

مرحلة التأمين الإجباري من أخطار إصابات العمل لدى شركات التأمين وفيها انتقل عبء أداء التعويض إلى تلك الشركات واقتصرت مسؤولية صاحب العمل على أداء أقساط التأمين .

مرحلة التأمين الاجتماعي وفيها انتقلت مسؤولية التأمين عن إصابات العمل إلى عاتق الدولة وبذلك أصبح التأمين نظاماً عاماً يتعين تطبيقه على العاملين بكافة فئاتهم وطوائفهم حفاظاً على القوى العاملة في الدولة وزيادة إنتاجيتها.

اهمية الموضوع البحث

تعد إصابات العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل في حياته، فهي الخطر اللصيق بالعمل نفسه، وقد ازداد هذا الخطر – بصفة خاصة- بعد انتشار الصناعات الكبرى التي قامت على استخدام الآلات في الإنتاج، حيث تكررت الحوادث من جراء استعمال هذه الآلات، ولاحت في الأفق الكثير من الأمراض التي لم يكن للإنسان عهد بها.

ولكون أن موضوع إصابات العمل من المواضيع التي تزداد فيها المنازعات نظرًا للاختلاف في تحديد ماهية إصابة العمل، والتي يستحق بموجبها العامل المصاب التعويضات المقررة في التشريعات والقوانين، وبعبارة أخرى فإن الاختلاف في مفهوم القانوني لإصابة العمل أدى إلى ظهور العديد من المنازعات، وهو ما يظهر أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية والعملية أيضًا.

وقد حرصت على أن تكون دراستي للموضوع دراسة مقارنة بين التشريع العراقي والنظام المصري والاردني، على اعتبار أن جمهورية مصر العربية تعتبر من الدول الرائدة والمتقدمة في التشريعات المتعلقة بتأمين إصابة العمل على الصعيد العربي.

اهداف البحث

الموازنة بين الاحكام قانون الضمان الاجتماعي والاحكام قانون العمل من خلال المميزات والضمانات التي يوفرها كلاً من تلك القوانين للعامل المصاب من جراء اصابته.

مشكلة الدراسة

تثار مشكلة البحث لما لها هذه الفئة من اهمية بارزة في المجتمع وتحديد قيود التشغيل، من الاهمية في تناولها لأنه المشرع العراقي قد جاء في بعض العبارات في هذا الموضوع مبتورة ومبهمه وكذلك الجزاء المفروض على من يخالفها ليس من الجزاء الجنائي البارز والرادع.

منهجية الدراسة

تجمع الدراسة بين المنهج الوصفي التحليلي للنص القانوني المحلي والدولي في جانبها النظري، بالإضافة المنهج المقارن بين القانون العراقي من جانب وفق التشريعات السابقة والقانون الضمان الاجتماعي وبين قوانين بعض الدول من جانب اخر مثل القانون المصري والاردني.

تساؤلات الدراسة

- 1- من هي الجهات المسؤولة عن توفير وتحقيق شروط السلامة والصحة المهنية؟
- 2- ما مدى توافق النصوص القانونية لحماية العامل المصاب مع المعايير الدولية؟
- 3- ما هي طرق الحل والتعويض عن إصابات العمل وأثرها على حقوق العامل؟

هيكلية الدراسة

لقد وجدنا بجوانب هذا الموضوع يقتضي تقسيم البحث إلى ثلاث الفصول نخصص الفصل الأول إلى ماهية الضمان الاجتماعي، وفي الفصل الثاني نبحث الجوانب الموضوعية لإصابة العمل، وفي الفصل الثالث والآخر نوضح الجوانب الإجرائية لإصابة العمل ونحو الخطة التالية،

نتطرق في الفصل الأول للحديث عن نشأة قانون الضمان الاجتماعي و تعريف قانون الضمان الاجتماعي وخصائصها ومصادرها، ومجال تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من حيث الفئات الخاضعين والفئات المستثناة لاحكام قانون الضمان الاجتماعي و تمويل و تسير النظام المالي للضمان الاجتماعي من حيث تحديد مقدار الاشتراكات و تأدية الاشتراكات.

وتحدثت في الفصل الثاني منها الجوانب الموضوعية لإصابة العمل من حيث تحديد مفهوم إصابة العمل وعناصرها و شروطها و التعويض عن إصابة العمل من حيث اصابة اثناء العمل وبسببها و نظام التعويض عن إصابة العمل و تعريف العجز و انواعه و تقدير التعويض في حالات العجز الناشئ عن اصابات العمل و حالات الحرمان من التعويض و المكافاة.

و تحدثت في الفصل الثالث الجوانب الإجرائية لإصابة العمل عن الاجراءات و التحقيق عند وقوع الاصابة و إثبات إصابة العمل و وسائل اثبات إصابة العمل و عبء الإثبات في إطار إصابات العمل الوقائع التي يتعين على العامل أن يثبتها في إطار إصابات العمل و التزامات الاطراف ضمن إصابة العمل منها التزامات صاحب العمل و التزامات دائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة.

و في نهاية هذه الدراسة تم إيراد الخاتمة التي تضمنت مجموعة من النتائج و التوصيات التي كان أهمها ضرورة تعديل الخلل في بعض القوانين التي أجهفت في حق العامل العراقي و صبت في مصلحة صاحب العمل.

دراسات السابقة

ان هناك عديد من الدراسات والكتب القانونية تحدثت عن الاصابة العامل وحقوقهم التي سبقيني

1- د.صادق مهدي سعيد،الضمان الاجتماعي والقانون الضمان الاجتماعي العراقي،بغداد 1968.

2- د.عدنان العابد – د.يوسف الياس،قاون الضمان الاجتماعي، مكتبة السنهوري،بغداد-بدون تاريخ الطبع.

3- زرارة صالح الواسعة،المخاطر المضمونة في قانون التامينات الاجتماعية-دراسة المقارنة،رسالة دكتورامقدم لجامعة منتوري-قسنطينة-للحقوق،2006-2007.

4- منار حلمي عبدالله عدوي،احكام تعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم(7)لسنة(2000)- دراسة المقارنة،رسابة ماجستير قدمت لكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس،فلسطين،2008.

الا انه مع وجود هذه المؤلفات وغيرهم نرى ان هناك نقص في كثير من الامور القضائية والمسائل التي لم تعالجها على اكمل وجه مما يساعد العامل على الحصول على حقوقه والضماناته القانونية التي توفرها تلك القوانين

الفصل الاول

ماهية الضمان الاجتماعي

يعرف قانون الضمان بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة الزامية لتحقيق الامان الاجتماعي للافراد في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يحددها القانون، لحصولهم على اعانات نقدية او عينية في مقابل اشتراكات يدفعها اصحاب العمل و العمال، و يشكل فئة العاملون في السوق العمل من اضعف الفئات هذا السوق بل في المجتمع ككل وقد كانت هذه الفئة تعاني و لسنوات طويلة من قسوة رأس المال حتى في مجال الرعاية الصحية والإنسانية و إن نظام الضمان الاجتماعي وجد ليغطي المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها الانسان بشكل عام و العامل بشكل الخاص و الذي سوف يكون موضوع بحثنا و سوف يخوض عن دور قانون الضمان الاجتماعي في حماية فئة العامل و كيفية الحصول على الحقوق العمالية في نطاق القانون الضمان الاجتماعي و إن توفير بيئة امنة للعمل و ايضا امنة من ناحية المخاطر التي يتعرضها العامل من اداء واجبها او عملها يجعل و ينعكس تحسين وزيادة مستوى الانتاج و دفع القوة الاقتصادية للدولة و لكي يتحقق ذلك يجب ان يكون هنالك قانون او تشريع خاص و ينظم فيها وسائل الوقاية من المخاطر العمل الا وهي قانون ضمان الاجتماعي و سوف نحاول في فصل الاول بيان ماهية قانون الضمان الاجتماعي بتعريف مفهوم قانون الضمان الاجتماعي و بيان نشأة القانون و كفية اشترك و الحصول على المزايا في ذلك القانون لذا سوف نتخصص هذا الفصل في بحثنا بتوضيح المفهوم القانوني للضمان الاجتماعي و سوف نقسمه الى مبحثين ففي المبحث الاول سوف نتكلم عن مفهوم و خصائص و نشأة قانون الضمان الاجتماعي و في المبحث الثاني سوف نتكلم عن مجال تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

1.1: نشأة قانون الضمان الاجتماعي خصائصه

يعد الضمان الاجتماعي هو ذلك النظام التأميني الذي يكون وظيفته الأساسية العمل على توفير الحماية للأفراد من الناحية الاقتصادية، وبالتالي من الناحية الاجتماعية، وهو يكون عن طريق القيام بإسقاط نسبة بسيطة من الراتب الشهري الخاص بالفرد العامل وبينما تقوم الشركة أو المؤسسة التي يعمل بها العامل بدفع مساهمة عنه، وذلك بنسبة معينة يحددها الضمان الاجتماعي في القانون العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي. سوف ننقسم هذا المبحث الى المطلبين ففي المطلب الاول نتطرق بتعريف قانون الضمان الاجتماعي، وفي المطلب الثاني نتطرق الموضوع نشأة قانون الضمان الاجتماعي.

1.1.1.: تعريف قانون الضمان الاجتماعي

قبل خوض موضوع الدراسة لابد لنا نتعرف على المصطلحات الموضوع البحث فنقسم هذا المطلب الى الفرعين ففي الفرع الاول نوضح التعريف الضمان الاجتماعي في اللغة والاصطلاح الفقهاء وايضاً عند المشرع العراقي ونخصص الفرع الثاني لخصائص قانون الضمان الاجتماعي.

1.1.1.1: تعريف الضمان الاجتماعي لغة واصطلاحاً وقانوناً

هنالك كثير من التعاريف الذي عرف به الضمان الاجتماعي فهنا نتطرق بعض من هذه التعاريف منهم في اللغة وبعض منها في الاصطلاح الفقهاء واخرى من ناحية القانونية.

اولاً: تعريف الضمان الاجتماعي في اللغة: -

الضمان في اللغة، الضمان في اللغة، مصدر ضَمِنَ، يَضْمَنُ، ضَمَانًا، وأصل هذه الكلمة ((هو جعل الشيء في شيء يحويه)) (1).

وهو يطلق في اللغة على المعان،

الأول: الكفالة، فَضَمِنَ الشيء، كَفَّلَهُ، وَضَمَّنَهُ إِيَّاهُ، كَفَّلَهُ (2)

الثاني: التَّغْرِيمِ. فَضَمَّنْتُهُ الشيءَ، غَرَّمْتُهُ (3)

(1) معجم المقاييس في اللغة ،مادة (ضمن) ،ص603.

(2) ينظر الصحاح ،مادة(ضمن)،2155/6، لسان العرب،مادة(ضمن)،257/13، تاج العروس،مادة(ضمن) 347/1.

(3) ينظر لسان العرب،مادة(ضمن)257/13، القاموس المحيط،مادة(ضمن)1564 الكليات،مادة(الضمان)،ص575.

الثالث: الالتزام. فضُمَّتُ المال التَّرَمُّهُ، ويتعدى بالتَّضْعِيفِ، فيقال، ضَمَّنْتُه المال، أي، أَلَزَمْتُه إيَّاه (4).

تضمن الله لمن خرج في سبيله لا يخرجه الاجهادا في سبيلي وايمانا بي وتصديقا برسلي، فهو علي ضامن ان ادخله الجنة واربعه" (5).

وبهذا ان الضمان في كلام اهل اللغة يدل على عديد من المعاني ومن هذه المعاني هم، الكفالة، والغرامة، والستر. اما كلمة (الاجتماعي) يقصد بها اجتهاد فراد من الناس بصفة دائمة في مكان ما من الارض ينشأ بينهم من العلاقات الروحية والاقتصادية والثقافية (6).

وبهذا وفي سياق ذلك يوضح لنا ان المعاني انسب هو عندما ننسب كلمة الضمان الى المجتمع ليصبح معناها الكفالة الاجتماعية او التكافل الاجتماعي او العزم الاجتماعي او الستر الاجتماعي.

ثانياً: تعريف الضمان الاجتماعي عند الاصطلاح الفقهاء:

الضمان في اصطلاح الفقهاء، استعمل الفقهاء الضمان الاجتماعي على عدة معان في أبواب متعددة من أبواب الفقه، وهي لا تخرج في الجملة عن المعنى اللغوي للكلمة.

ونحن نلقي الضوء على بعض من هذا التعريفات حيث ان بعض من الفقهاء عرفه بانها "نظام لضمان عيش الفرد في حد الادنى المعقول، عن طريق تأمين العمل له، وحماية قدرته عليه، وتعويضه عن دخله انقطاعه عنه لاسباب خارجة عن ارادته، وتغطية النفقات الاستثنائية التي تترتب على المرض او الاصابة او العجز او الوفاة، وكذلك نفقات الاعباء العائلية" (7).

وقد عرفه مشروع بفرديدج عام 1942م الضمان الاجتماعي بانها "تأمين دخل المعين يحل محل الكسب عندما ينقطع بسبب البطالة، او المرض او الاصابات، او الشيخوخة او الوفاة على ان يكون ذلك مقرونا بالعمل على انهاء حالة انقطاع الكسب باسرع وقت ممكن" (8).

(4) انظر المصباح المنير، مادة (ض م ن) 258/13، المعجم الوسيط، مادة (ضمن)، ص 544.

(5) مسلم الصحيح البخاري، جزء 6، رواه ابو هريرة، دار المعرفة، ص 33.

(6) الخولي، الثروة في ظل الاسلام، دار القلم الكويت، ص 223.

(7) حمدان حسين عبداللطيف، الضمان الاجتماعي - فلسفة والتطبيق، بيروت، دار الجامعية، 1986، ص 17.

(8) السعيد صادق مهدي، التامينات الاجتماعية، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، 1980م، ص 64.

وقد عرفه الدكتور الفنجري الضمان الاجتماعي، وهي "التزام الدولة الإسلامية نحو كافة المقيمين بها، أيًا كانت ديانتهم، أو جنسياتهم، وذلك بتقديم المساعدة للمحتاجين منهم في الحالات الموجبة، بتقديمها كمرض أو عجز أو شيخوخة، متى لم يكن لهم دخل يوفّر لهم حدّ الكفاية" (9).

فالضمان الاجتماعي هو التزام الحاكم السلطة نحو رعيته ومواطنيه، أو التزام الحكومة نحو شعبها، فالسلطة يجب أن تحرص على إبقاء الحد الأدنى من المعيشة اللائقة للشعب، وتوفير المساعدة لكل من يحتاج إليها(10).

ويرى الدكتور الفنجري أن قضية الضمان الاجتماعي هي القضية الأكثر إزعاجًا، وبنًا للرعب في نفوس الشعب والحكومات في الوقت الحاضر(11).

ويؤكد الدكتور الفنجري في الوقت ذاته على أن الدين الإسلامي هو دين الذي يضمن الضمان والتكافل، حيث يقول، "إن الإسلام هو دين الضمان الاجتماعي، من حيث التزام الدولة، وهو دين التكافل الاجتماعي من حيث التزام الأفراد، ويتمثل الضمان الاجتماعي في الإسلام في ضمان حد الكفاية، ثم يأتي التكافل الاجتماعي من جانب الأفراد كعنصر مكمل لالتزام الدولة وجهودها في إزالة العوز، والقضاء على الفقر والقهر" (12).

ثالثاً: تعريف القانوني لضمان الاجتماعي:

يعرف القانون الضمان بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة الزامية لتحقيق الامان الاجتماعي للأفراد في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يحددها القانون، لحصولهم على اعانات نقدية او عينية في مقابل اشتراكات يدفعها اصحاب العمل والعمال.

وقد عرفه المشرع العراقي في قانون الضمان الاجتماعي بأنه المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء أي من الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقاً لأحكام هذا القانون (13).

(9) محمد شوقي الفنجري، الإسلام والتوازن الاقتصادي بين الأفراد والدول الناشر، وزارة الأوقاف عدد الأجزاء 1، ص59 .
(10) معالم الفكر الاقتصادي عند الدكتور محمد شوقي الفنجري، بحث مقدم لجائزة خدمة الدعوة و الفقه الاسلامي لعام 2015 ، ص 167 .

(11) حمد شوقي الفنجري، الإسلام والضمان الاجتماعي (دراسة موجزة وشاملة لأصول الزكاة، ومحاولة لبيان تطبيقاتها الحديثة على ضوء متغيرات العصر)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط3، 1990، ص11.

(12) محمد شوقي الفنجري، الإسلام والتوازن الاقتصادي بين الأفراد والدول، مرجع سابق، ص62.

(13) المادة (1) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (39) لسنة 1971 المعدل.

وتقوم هذه الطريقة على أن المستفيدين من التأمينات هم الذين يقومون بتمويلها عن طريق دفع مبالغ معينة محسوبة بطرق الاحتمالات تسمى الاشتراكات التي تقابل الاقساط بالنسبة لقواعد التأمين العادية، تحدد عادة على نسبة معينة من دخل المستفيدين وليس من الضروري ان يحتمل العمال وحدهم بصفتهم مستفيدين من الضمان الاجتماعية بل غالباً ما يتقرر إسهام أصحاب العمل في دفع الاشتراكات بل وتحملهم الجزء الأكبر منها.

وفي ظل التعاريف السابقة يظهر لنا ان القانون الضمان الاجتماعي وظيفته الأساسية هي العمل على توفير الحماية للأفراد من الناحية الاقتصادية ، و بالتالي الاجتماعية هدفه تأمين الصحة، والسلامة، والمستقبل المعيشي لجميع الأفراد من الطبقة العاملة في أي دولة و تكون عن طريق القيام باستقطاع نسبة محددة من الراتب الشهري الخاص بالفرد العامل و بينما تقوم الشركة أو المؤسسة التي يعمل بها العامل بدفع مساهمة معه ، و ذلك بنسبة معينة يحددها الضمان الاجتماعي في القانون العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي ، و هذه النسبة تختلف من دولة إلى أخرى تبعاً لنظامها التأميني المتبع بها ، حيث يشار إلى أن المبلغ المالي الذي يساهم به العامل من راتبه علاوة على النسبة التي تقوم المنشأة التي يعمل بها بدفعها عنه يتم تسجيله في رقماً خاصاً بإسم العامل في الضمان الاجتماعي ، وهو يفيد اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي ، و بالتالي يكون له الحق في الحصول على المزايا التي يوفرها له الضمان الاجتماعي عند سن معين ، و هو يسمى السن القانوني الخاص بتقاعد، حيث من الممكن أن يوجد اختلاف في ذلك السن القانوني الخاص بالتقاعد فيما بين الرجل و المرأة ، و يشار إلى أن ذلك المبلغ المالي الذي يتم تقاضيه من الضمان الاجتماعي للفرد المشترك أو العامل به يتم القيام بصرفه له على شكل راتباً شهرياً ، حيث لا يحق للفرد أو العامل المشترك به أن يحصل عليه بشكل كامل إلا في حالات معينة فقط ، كما يسعى هذا القانون لتوفير الخدمات المساهمة في تطوير الطبقة العاملة من النواحي المهنية والاجتماعية، و للضمان الاجتماعي العديد من المزايا سواء الاقتصادية أو الاجتماعية التي يقدمها للفرد أو للعامل المشترك به علاوة على الراتب الشهري عند تقاعده.

2.1.1.1: مصادر قانون الضمان الاجتماعي

هناك مصادر عديدة لقانون الضمان الاجتماعي و سوف نلقي الضوء على هذه المصادر، وان المصادر هي التي ساهمت في تكملة النواقص في القانون الاضمان الاجتماعي وسنوافيكم كما يلي :

اولاً: المصادر الداخلية: تتكون المصادر الضمان الاجتماعي في داخل كل الدول كالآتي...

1- الدستور: لا شك ان الدستور على رأس الهرم القانون والمنظمة في الدولة لذا الدستور هو من الالهام المصادر للقوانين والتشريعات المنظمة في الدولة وان الدستور نظراً لأهميته الخاصة لبعض القواعد المتصلة بالامان الاجتماعي والارتباط الوثيق بين مجمل السياسات الاجتماعية للدولة والوسائل القانونية المحققة لهذا الامان ونرى في العراق بعد انقلاب البعثين في الحكم حينئذ صدر الدستور الجديد في العراق رغم انه كان دستوراً مؤقتاً فلقد اخذ هذا الدستور المؤقت الصادر سنة 1970 بتأكيد على مبداء الضمان فقرر في مادته العاشرة الواردة ضمن الباب الثاني من المرسوم بالاسس الاجتماعية والاقتصادية لجمهورية العراق التي جاءت بها أن ((التضامن الاجتماعي هو الاساس الاول للمجتمع ومضمونه ان يؤدي كل مواطن واجبه كاملاً في المجتمع وان يكفل المجتمع للمواطن كامل حقوقه وحرياته)) (14).

اما في الدستور العراقي 2005 فقد جاء ليؤكد على حق الفرد والاسرة في الرعاية الاجتماعية والثقافية وذلك في الباب الثاني الموسوم بالحق والحریات.

فقد تضمنت الفقرة الثانية من الفصل الاول منه احكام حقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث ألزمت المادة 33 في فقرتها الاولى والثانية الدولة بان تكفل للفرد والاسرة وبخاصة الطفل والمرأة الضمان الاجتماعي والمقومات الاساسية للعيش في الحياة حرة والكرامة تؤمن كما تكفل الدولة الضمان الاجتماعي لكل العراقيين في حالة الشيخوخة او او المرض او العجز عن العمل او التشرد او اليتيم او البطالة.

2- التشريع العادي: اما بالنسبة للمصادر التشريعات العادية فلقد قامت الدولة على اصدار التشريعات عديدة من حيث تنظيم الاحكام الخاصة بالوسائل القانونية التي تحقق الامان الاجتماعي للأفراد وقد اخذ المشرع العراقي بهذا الاسلوب اعتباراً من سنة 1956 واستمر على ذلك حيث أصدر عدة قوانين المتتالية الى حين إصدار القانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ رقم (39) سنة (1971) وتعديلاته (15).

3- الانظمة والتعليمات: يكثر اللجوء الى اصدار الانظمة والتعليمات في اطار قانون الضمان الاجتماعي لاعتبارات هامة منها ان احكام هذا القانون تنظم حكماً تعالج مسائل فنية بحيث يصعب تناولها في صلب القانون، و نرى في حياة العملي هنالك عدة مواضع التي تم معالجتها بإصدار الانظمة و التعليمات في مجال تطبيق قانون الضمان الاجتماعي مثالا على ذلك تعليمات الصادرة من مديرية العامة للضمان الاجتماعي حول كيفية الحصول على نهاية الخدمة للعامل الاجنبي عند انتهائه للعمل.

(14) الباب الثاني، المادة العاشرة من الدستور العراقي المؤقت الصادر في 16 تموز 1970.
(15) القانون التقاعد والضمان الاجتماعي، رقم (39)، لسنة (1971) وتعديلاته.

4-القضاء: اما القضاء كونه مصدر من مصادر القانونف عموماً ومنها القانونف الضمان الاجتماعي استنباط المبادئ والاحكام القانونية او استخالصها من النصوص او انشاؤها ابتداءً من قبل المحاكم والقضاء.

5- الفقه: الفقه كمصدر من مصادر القانونف فيقصد به استنباط المبادئ والقواعد القانونية العلمية من قبل الفقهاء ومعروف ان اراء الفقهاء ليست لها قوة الزامية بعد ذاتها فهي لاتلزم المشرع ولا القاضي (16).

ثانياً: المصادر الدولية: المصادر الدولية لها اثر كبير في تطور قانون الضمان الاجتماعي وذلك عن طريق جهود الدول الكبيرة التي بذلت من الاجل توفير الامان الاجتماعي للافراد ابتداء من عهد عصبة الامم مروراً بانشاء منظمة العمل الدولية والاعلان العالمي للحقوق الانسان والذي بدوره قد عالج على نحو التفصيلي موضوع حق الانسان في الامان الاقتصادي والاجتماعي وتحتل هذا المنظمة العمل الدولية مكانة ذات اهمية خاصة في اقرار مستويات دولية لحق الانسان في الامان الاجتماعي و معايير العمل الدولية وتطور منظمة العمل الدولية وترعى نظاماً لمعايير العمل الدولية يهدف إلى تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والمساواة، والأمن، والكرامة، وهذه المعايير هي صكوك قانونية وضعتها العناصر الثلاثة المكونة للمنظمة (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) تتضمن المبادئ والحقوق، والحد الأدنى من معايير تتعلق بالعمل وأماكن العمل، ويمكن لهذه المعايير أن تكون إما على شكل اتفاقيات دولية ملزمة أو توصيات غير ملزمة. وهناك بالمجمل 189 اتفاقية، تُعتبر ثمان منها أساسية وتغطي الجوانب الرئيسية من الحقوق المتصلة بالعمل بما في ذلك حرية تكوين النقابية، والمفاوضة الجماعية وعمل الأطفال، والعمل الجبري والتمييز (17).

2.1.1: نشأة قانون الضمان الاجتماعي

مر ظروف الاقتصادية في دول العالم بمراحل عديدة حتى وصولها الى يومنا هذا و بعد مرور المراحل اصبح الان من مراحل المتطورة بسبب عالم الاقتصادي الجديد ودور المنضّمات العمالية والمهنية في الدفاع عن الحقوق العمال والفئاتهم حتى ظهر القانون الضمان الاجتماعي ، وفي سياق ذلك في هذا المطلب نقف عن المراحل نشوء و تطور القانون الضمان الاجتماعي في الدول الاوربية و الدول العربية و العراق، لذا سوف نتناول في هذا المطلب نشأة قانون الضمان الاجتماعي في الفروع التالية.

(16) د.عدنان العابد – ديوسف الياس، كتاب قانون العمل، بغداد 1980، ص14 وما بعدها.

(17) د.عدنان العابد – ديوسف الياس، كتاب قانون العمل، المصدر السابق، ص16.

1.2.1.1: نشأة وتطور القانون الضمان الاجتماعي في الدول الأوروبية

مرّ نظام الضمان الاجتماعي في أوروبا بمرحلتين الأساسيتين وهما المرحلة التقليدية والمرحلة الحديثة. كان الإنسان في القديم يعتمد على عدة وسائل من أجل وقوف بوجه المخاطر باعتبار انها موجودة حتى وصل الى نشوء قانون التأمينات الاجتماعية وتتمثل في الوسيلة المستعملة اليوم لتصدي هذه المخاطر (18) وان كان من الصعب وقوف الإنسان بوجه هذه المخاطر بمفرده مما جعل باعانة العائلي او الاسري لوقوف بوجه المخاطر حتى وصلوا ما هو عليه، وفي ذلك الحين العائلة او الاسرة كانت ملزمة بتقديم المعونة في الظروف المرض او حتى في ظروف غير المرضية وكانت الاسرة او العائلة تتضامن فيما بينهما في الاعانة الى هذا الفرد ولقد كانت هذا التضامن قوية ومتماسكاً في المجتمعات البدائية حيث كان الفرد لا يملك نفسه بل وانما هو ملك للعائلة او اسرته او حتى قبيلته يعيش ويموت من اجلها(19).

وهذا التضامن بداء بتضعف مع الظهور الثورة الصناعية لكون العائلة ليس لها القدرة بالمعونة حتى اصبح و صار التضامن العائلي تضامناً معنوياً وليست مادياً وبهذا اصبح من الضروري بوجود لهيئات تحمل هذه المعونة تحملاً لهذه المخاطر بدلاً من العائلة او الاسرى (20).

وبعد ما ظهر في أوروبا وسائل اخرى بديلة لوسية العائلة او الاسرى في توفير الامن الاجتماعي وكان من بينهما وسيلة ادخار وتعد هذه الوسيلة بانقطاع جزء من دخل الفرد والاحتفاظ به لاحتياجاته المستقبلية من المخاطر غير متوقعة وايضا مساهمته في تمويل مشاريع الاقتصادية وكان في البداية حصر في صورة فردية وبعدها اصبحت على شكل المصارف خاصة للودائع وكان من الاوائل التي تأسست في ألمانيا في عام 1765، وفي سويسرا عام 1787، وفي بريطانيا 1799، وفي فرنسا 1881(21).

ذلك كان الادخار رغم ما يقدمه من الفوائد سواء للدولة او للأفراد فانه كان غير فعالة في تغطية المخاطر الاجتماعية خاصة لدى الطبقة العاملة بسبب الدخل الضعيف بحيث كان الادخار قد يفترض بوجود فائض في الدخل وكانت ذات الدخل المرتفع هم الذين كان بإمكانهم دخول الادخار.

(18) زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية - دراسة مقارنة، رسالة دكتورا مقدم لجامعة منتوري - قسنطينة - للحقوق، 2006-2007، ص 7.

(19) د. علي الحوت، الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي - دار الجماهيرية للنشر والاعلان، 1990، بنغازي ص 15.

(20) زرارة صالحى الواسعة، مصدر سابق، ص 11-12.

(21) زرارة صالحى الواسعة، نفس المصدر، ص 12.

وبعد ذلك ظهر نظام المساعدات الاجتماعية وكان من وضايف هذه النظام هو تقديم المساعدات والعونة الى المعوقين والمحتاجين من الاصحاب الذي حلت بهم الكارثة، وكان على الوجه الفردية بحيث كان باعث الداخلي يحث على الفعل خير والاحسان ، وقد يكون الجماعية التي يقوم بها الجماعات او المؤسسات الخيرية ، وتقدم ايضاً من قبل الدولة لاعانة المحتاجين او المنكوبين او المنعوزين من الافراد المجتمع(22).

وعندما يصدر المساعدة لذوي للمحتاجين من قبل الدولة ياخذ الطابع الضمان الاجتماعي الذي يمول من الخزينة الدولة ويكون هذه المساعدة للمحتاجين والمنكوبين بخصائص و بشروط معينة ، هذا لا يمكن للمحتاجين بمطالبة ذات المساعدة بل هو عطاء من قبل الدولة تقدمه وفقاً لامكانياته الاقتصادية وكان لابد لشخص الذي يطلب هذه المساعدة يجب عليه ان يثبت انه فقير ومنكوب ومحتاج ، ورغم اثباته لا يشترط ان يكون مستفيداً للمساعدة كما كان الحال في النظام ادخار لان هذا النظام اختيارية لا تجبر الدولة من تقديم المساعدة ولم يثبت هذا النظام فاعليته لتوخي المخاطر الاجتماعية(3)، لذا لجأ الانسان الى نظام الاخر اكثر نجاحاً و فعالية لمواجهة المخاطر الاجتماعية فحين ذلك ظهر النظام (التامين) ويعد هذا النظام من انجح الوسائل على الاطلاق التي لجأ اليها الانسان لوقوف بوجه المخاطر وتحقيق غايته في توفير الامن الاجتماعي، وكان هذا على وجه المجاميع يقوم المجموعة من الافراد يقوم كل الفرد فيها دفع قسط معين ومن ثم تجمع هذه الاقساط لمواجهة الخطر معين الذي احيل باحد افراد هذه الجماعة(23).

وكانت قيمة هذه الاقساط تدفع على اساس قيمة الشيء المؤمن عليه وكذا درجة احتمال وقوع الخطر التي يتم حساباتها وفقاً لقوانين الاحصاء (24).

وكان هذا النظام له صورتان وهم

الصورة الاولى: تسمى بالتأمين التجاري، هو التأمين الذي يكون اسسه تحقيق الربح، وتقوم به الشركات تجارية عن طريق ابرام العقود بينها وبين المؤمن لهم بموجب هذه العقود تتعهد شركات التامين بدفع مبلغ التعويض للمؤمن عند تحقق الخطر المؤمن منه او عند حلول اجل العقد مقابل الاقساط او اي دفع ماليه اخرى يقدمها المؤمن لهم(25).

(22) د.علي الحوت، المصدر السابق، ص23.

(23) محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف الاسكندرية 1996، ص19.

(24) المادة(2) من امر رقم (07-95) المؤرخ في 25 يناير 1995 المتعلقة بالتأمينات.

(25) زرارة صالحى الواسعة، المصدر السابق، ص12.

الصورة الثانية: تسمى التأمين التبادل، تأمين التبادلي هو الذي يقوم بين المجموعة من الافراد يتعرضون لذات المخاطر في اطار الجمعيات تنشأ لهذا الغرض حيث ان يقوم هذه الجمعيات بجمع اشتراكات تقدم من قبل اعضائها ومن مجموع هذه الاشتراكات يعوض الفرد الذي لحقه الضرر.

ولقد شهد المانيا اول الدول التي شرع التأمين الاجتماعي التشريعات التي أصدرها المستشار الألماني بسمارك في أواخر القرن التاسع عشر، وهي تقنيات التأمين الصحي، تأمين إصابة العمل وتأمين العجز والشيخوخة ولقد اصدر عدة قوانين منها الاولى في 15 يونيو والثاني في سنة 1883 م، والثاني في 3 يونيو سنة 1889 م، ومن ثم الثالث سنة 1929 م، وتلاها قانون التأمين ضد الوفاة في سنة 1931 لتخفيف من التفاف العمال حول الحركات الاشتراكية الثورية حين ذاك.

وبمقتضاها يلزم صاحب العمل الاشتراك عن عماله فيها ولاكن لم يستفد منها إلا فئة من العمال وكان تمويل هذه التأمينات يتم عن طريق اشتراكات حددت بنسبة معينة من الأجور يتحمل بعضها أصحاب الأعمال والآخر يستقطع من أجور العمال(26).

واما في فرنسا قد صدرت قانون الذي اخذ بمبدأ المسؤولية الموضوعية لاصحاب العمل وكان ذلك في 9 ابريل سنة 1889 م، في هذه القانون لم يعد العامل ملزم باثبات خطأ صاحب العمل للحصول على حقه في التعويض، وبعدها صدر قانون جديد ان ذلك يفرض على اصحاب العمل التأمين الاجباري من المسؤولية عن حوادث العمل وفي 31 مارس سنة 1905 م بموجب هذا القانون يحق للعامل مطالبة شركة التأمين بحقه في التعويض المستحق وبعد استرداد فرنسا كل من الاقاليم الالزاس واللورين من المانيا كان لها تأثير في اصدار قانون التأمين الاجتماعي لكونه هذا الاقاليم كان خاضع لنظام قانون الماني الذي اعطى مزايا كثيرة للعمال لذي اجبر فرنسا على اصدار قانون 15 ابريل لسنة 1928 م ثم قانون 30 ابريل لسنة 1930 م الذي وضع اسس نظام التأمين الاجتماعي في فرنسا وشمل هذا القانون نظام التأمين الصحي وتأمين الامومة والعجز والشيخوخة وتأمين الوفاة و بالنسبة لعمال التجارة و الصناعة ام التأمين ضد الحوادث العمل فكان يمول اجباريا من قبل اصحاب العمل(27).

(26) د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية النظام الاساسي والنظم المكمل، دار الجامعة الجديدة للنشر 1995، ص 19.
(27) هنري لوردال، الحماية الاجتماعية في بلدان جنوب المتوسط وشرقها والاضاع الراهنة والافاق، المنتدى النقابي الاورومتوسطي بمساعدة حسين الديماسي، ص 6.

2.2.1.1: نشأة وتطور القانون الضمان الاجتماعي في الدول العربية

بعد نشوء التقنيات والانظمة الضمان الاجتماعي في الدول الاوربية والدول المتقدمة في الاوائل القرن الماضي اصبحت ايضا في الدول العربية الأنظمة والتقنيات في هذا المجال حيث كانت ظهور الاول لنظام الضمان الاجتماعي في تونس من اواخر القرن الثامن عشر وبتحديد في عام 1898م، حيث بعث نظام الحيطرة خاص باعوان الدولة وكان يدر هذا النظام من التامينات الاجتماعية في ذلك الوقت صندوقان وهم....

1- صندوق القومي للتقاعد والحيطرة الاجتماعية، وكان هذا الصندوق يغطي اعوان الدولة وقد وصلت نسبة الاعوان المشاركين فيها لحد سنة 2000م الى (532,000) اغلبهم من الموظفين، وفي سنة 1976 توحد الصندوقين سابقين وهم صندوق القومي للتقاعد وصندوق الحيطرة الاجتماعية.

2- الصندوق القومي للضمان الاجتماعي الذي تأسس سنة 1960م ليغطي عمال الذين يعملون في القطاع الخاص اي جميع الاصناف الانشطة الاقتصادية سوا الموظفي الدولة وكان تغطي نسبة 70% من جميع الابلاد(28)، وهذا النموذج من الضمان الاجتماعي بني تحت تأثير الفرنسي .

اما في الجزائر كان هناك نظام يسمونها عند الحين تغطية حوادث الشغل وكان يعود تاريخ هذا النظام لسنة 1919م، وكان هناك نظام اخر تسمى تغطية خطر المرضى اسست هذا النظام في سنة 1950م، وبعدها ضهر نظام المبكر اسست في سنة 1994م، وفي سنة 1941م كان ضر نظام اسناد المنح العائلية الى العمال اصحاب الكفالة العائلية .

الا انه بتحديد في سنة 1983 تم التوقيع اعادة هيكلة النظام في مجلة وذلك بتعويض الانظمة الغير عادلة والقائمة ان ذلك بغرض،

1- توحيد التحسينات بقطع النظر عن القطاع النشاط .

2- تحسين الخدمات المقدمة (منحة المريض اليومية،مباغ جراية التقاعد،الخ.....)

3- توحيد التمويل.

4- توحيد الاشراف الاداري وتنظيمه،باستثناء الضمان الاجتماعي الخاص باصحاب الاعمال الحرة الذين وبحكم خصوصيتهم يشملهم صندوق خاص بهم.

(28) حسين عبداللطيف حمدان، احكام الضمان الاجتماعي،الدار الجامعة ببيروت 1992،ص46.

5- إشراف صناديق الوطنية على مختلف الاخطار(29).

وايضا كانت وهذا النموذج من الضمان الاجتماعي بني تحت تأثير الفرنسي بسبب الاحتلال الفرنسي المسبق. اما في المغرب يعود التاريخ ظهور اونظام للتقاعد الاختياري الى سنة 1917م، وخصت هذه النظام في البداية للموظفين الفرنسيين ومن ثم تم تعميمها في السنة 1930.

وقد تحول هذا النظام المكلف بتقديم جريات الشيخوخة والمعاش منذ الاستقلال وتم بعدها الاستقلال الى الصندوق المغربي للتقاعد القائم الى يومنا هذا، ويعود تاريخ بعث التعويض عن الحوادث الشغل و العمل الى سنة 1927م وتم توسيعها الى ليشمل الامراض المهنية ، اما المنح العائلية ومنح خاصة للمرأة عند الإنجاب فيعود تاريخ انشاءها الى سنة 1942م.

وتم انشاء الصندوق المغربي المهني المشترك للتقاعد في سنة 1949م لتقديم جريات التقاعد والمعاش لعمال القطاع الخاص، وكان بنظام الانخراط الاختياري.

اما بالنسبة للتغطية الصحية في البداية كان عبر شركات تعاونية للتجمع اثر ذلك نشأ عنه تعاونيات قطاعية او لا قطاعية ثم بث اتحاد(1).

وفي سنة 1959م وبعد استقلال تم وضع النظام الضمان الاجتماعي الجديد لاجراء القطاع الصناعي والتجاري والمهن الحرة ، وكان مهمة ادارة هذا الصندوق كان صندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويصرف منحا يومية في حالة المرض والانجاب ، وايضا كانت وهذا النموذج من الضمان الاجتماعي بني تحت تأثير الفرنسي.

كما ظهر النظام الضمان الاجتماعي في مصر قبل ثورة يوليو تموز 1952م كا نوع من التغطية الخاصة ببعض الاخطار الاجتماعية و كان هذا النظام تسير عن طريق المساعدة الاجتماعية (المساعدة الحكومية) و كان هذا النظام لم يكن تكفلا عن طريق اليات نظام الاجتماعي الحقيقي، واما في ما يتعلق بفرع الحوادث العمل وجد حينها قانون يعود تاريخها الى سنة 1936م كان هذا النظام يفرض تحميل المؤجر المسؤولية عن كل الحوادث شغل على اي اجراء وفي السنة 1950م تم نقل المسؤولية التعويض عن حوادث العمل الى شركة التامين والادخار واصبحت اثر ذلك المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي (30).

(29) هنري لوردال،المصدر السابق،بمساعدة كل من عبدالمجيد بن الناصر ومحمد ادري،ص5.
(30) هنري لوردال ، المصدر السابق، بمساعدة كل من عبدالسلام منصور و محمد الصردي، ص5.

وإلا حين صدر سنة 1958م قانون يخص التعويض عن الحوادث الشغل وضمانها و قانون خاص بالامراض المهنية في سنة 1950م، صدور قانون في سنة 1955 يخص التامين والادخار وتحوله سنة 1961الى نظام للتامين على الشيخوخة والعجز والوفاة، وبعد هذا في سنة 1964 قد صدر قانون الاضمان الاجتماعي وكا يتضمن اربعة الفروع منها فرع حوادث الشغل، وفرع الشيخوخة ،وفرع الصحة، وفرع البطالة وتم تعديلها في الاعوام 1975و1976و1978 واخرا من تم تعديلها في سنة 1980م، وايضا كانت وهذا النموذج من الضمان الاجتماعي بني تحت تأثير الفرنسي(31).

اما في الاردن في ناحية النظام الضمان الاجتماعي تعود تدابيرها الجزئية الاولى الى عقد الاربعينيات تم بإقرار في الجراية بالنسبة الى قسم من العمال الموظفين في الهيئات الحكومية والعسكرية.

وفي السنة 1959 تم توسيع هذا التدابير ليشمل حينئذ جميع الافراد موظفي الدولة القارين، كما صدر قانون يمنح عمال القطاع الخاص تعويضات محدودة وهذا كانت في السنة 1955م الى حوادث شغل او عند انقطاع عنه.

بعد الاحتلال الضفة الغربية الذي تسبب في توقف النمو الاقتصادي في الابلاد و اثره عودة ازدهار الاردن خلال سبعينات ليشهد اصدار قانون المتعلق بالضمان الاجتماعي وكانت هذا القانون ينص على جمل من الضمانات الاجتماعية وكان لها طابعا عاما واجباريا وكل هذا كان بمساهمة الاطراف المنتجة في تمويله وارانته(32)

وكانت من ضمن الجمل الاخطار الستة التي كان المضمونة نظرياً وهم (حوادث الشغل ولاامراض المهنية والشيخوخة – العجز – الوفاة والعجز الوقتي بسبب المرض والامومة والعناية الصحية خاصة بالعامل ومن تشملهم تغطيته والمساعدات العائلية والبطالة)، وكان كل هذا الانظمة كانت تحت تأثير النظام البريطاني(33).

اما في المملكة العربية السعودية عندما بدء بتقنين بدأ ظهور اعداد العاملين من السعوديين ومن غير سعوديين ينتمون في سلك العمل مع الشركات صاحبة الامتيازات وكانت المخاطر التي يتعرض لها العمال من مهام الوسائل الذي تحتاج للحماية وقد صدر الاول النظام في السعودية في سنة 1937م وكان ذلك في عهد الملك عبدالعزيز وكان حين ذلك الوقت باسم (نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية) وكان في هذا النظام

(31) هنري لوردال المصدر السابق، بمساعدة عبدالحليم القاضي، ص5.

(32) هنري لوردال، المصدر السابق، بمساعدة عبدالحليم القاضي، ص6-7.

(33) هنري لوردال، المصدر السابق، بمساعدة علي عيسى، ص7.

قد حدد مسؤولية صاحب العمل من الاصابات ناشئة عن العمل وقد ترك هذا النظام امر التعويض في ذلك على عاتق صاحب العمل وكانت (مسؤولية صاحب العمل الفردية) وقد مر على هذا الوضع الى ان صدر اول نظام التامينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية في التاريخ 1969/11/16م قانون رقم 22 بموجب مرسوم الملكي وكانت بموجب هذا النظام اصبح التعويض عن اصابات العمل وظيفة يقوم على تحقيقها صندوق التامينات الاجتماعية(34).

(نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية) وكان في هذا النظام قد حدد مسؤولية صاحب العمل من الاصابات ناشئة عن العمل وقد ترك هذا النظام امر التعويض في ذلك على عاتق صاحب العمل وكانت (مسؤولية صاحب العمل الفردية) وقد امر على هذا الوضع الى ان صدر اول نظام التامينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية في التاريخ 1969/11/16 قانون رقم 22 بموجب مرسوم الملكي وكانت بموجب هذا النظام اصبح التعويض عن اصابات العمل وظيفة يقوم على تحقيقها صندوق التامينات الاجتماعية(35).

3.2.1.1: نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في العراق

تطورت فكرة وسائل الضمان الاجتماعي في العراق على اساس فكرتين التضامن الاجتماعي والمتمثلة بالمساعدة الفردية والتعاون العائلي والجماعي بينما الوسائل القائمة على الادخار تتراوح بين ما هو فرديا يعتمد على قدرة الفرد او تبادلها تتمثل في مساهمة اعضاء الجمعية في تكوين رصيد لتغطية الاخطار او ربما هو تامين تجاري يقوم به شركة التأمين. كما هو المعروف فان هذه الوسائل غير كفوءة لكونها اختيارية ومواردها غير ثابتة (36).

وانهيار هذه الاشكال من التضامن هي احدى عوامل التي ادت الى ظهور نظام الضمان الاجتماعي المعاصر، اضافة الى عوامل اخرى منها فقدان العمال القدرة على الادخار لقلّة اجورهم وازدياد المخاطر التي يتعرض لها وعجز النظام القانوني عن حمايتهم والنضال التي قامت بها العمال.

لتحديد مفهوم قانون الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) يجب التمييزه عن التأمين الاجتماعي وهو نظام الزامي للتأمين ضد المخاطر الاجتماعية. والامان الاجتماعي المتمثل بالغاية المحققة في مواجهة المخاطر

(34) د.محمد بن احمد صالح الصالح، التامينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والاثار، دراسة تطبيقية على الملكة العربية السعودية- مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الازهر، مركز صالح عبدالله كامل الاقتصادي الاسلامي، الفترة من 13 الى 15 اكتوبر 2002، ص9.

(35) د.صادق مهدي سعيد، الضمان الاجتماعي والقانون الضمان الاجتماعي العراقي، بغداد، 1968، ص137.

(36) د.عزيز ابراهيم، شرح قانون ضمان الاجتماعي العراقي، بغداد، 1976، ص17.

الاجتماعية (المهنية او الفسيولوجية) ،غير ان ق .الضمان الاجتماعي هو مجموعة الوسائل القانونية التي تهدف الى تحقيق الامان الاجتماعي .وتتميز هذا القانون بانه نظام الزامي ويحصل على منافعها المؤمن عليهم في مقابل اشتراكات يدفعونها وتتولى الدولة ادارة مرفقه العام .واستنادا الى ذلك يمكن القول بان قانون التامينات الاجتماعية هي التسمية الاكثر دقة للقانون المذكور(37).

ونشأة الضمان الاجتماعي في العراق كانت هناك العوامل التي ادت الى تاخر نشأة النظام التامين الاجتماعي في العراق ومن هذه العوامل وذلك ضلت الطبقات العمالية كانت تفتقر الى الوسائل القانونية وتحققت لها الامان في الخمسينيات من القرن العشرون(38).

و ثم اخذ التشريع اول النظام التامين تدريجياً الى صدور التقنين الضمان الاجتماعي تبعاً في العراق.

اولاً: قانون الضمان الاجتماعي للعمال برقم 27 لسنة 1956:

يعود الضهور النظام التامين الاجتماعي حديثاً في العراق ،اول القانون الضمان الاجتماعي للعمال في سنة 1956 برقم 27 وكانت في خضم حركة الاصلاحات التي اقدم عليها السلطة الملكية القائية حين ذاك لتهدئة التحركات الشعبية وتصعد بنضال الجماهيري ضدها،وكانت هذا النضال كانت من الاصحاب الطبقة العاملة والكادحين وهناك عوامل القومية متمثلة بمناهضة النهج السياسي الرجعي الاستعماري للسلطة القائمة انذاك(39).

الا ان هذا القانون لم يكن في الحقيقة قانوناً للضمان الاجتماعي رغم من تسميته وكانت خليطة من التامين والادخار الالزاميين، ويبدو ذلك وضوحاً في هذا القانون في التمويل الاسلوب التركيم الفردي الذي يقوم على التوازن بين الناتج كل عامل مشمول بالقانون وبين ما يحصل عليه، وكان من حيث التمويل قرر القانون ان يتم مساهمة ثلاثة اطراف وهم العامل وهو يدفع اشتراكاً يمويماً مقدار 10 فلوس ،اما بنسبة صاحب العمل يدفع عن كل العامل المشمول مقدراً فلساً لكل يوم ،اما تساهم الدولة بمقدار معادل لما يدفعه صاحب العمل(40).

(37) د.عدنان العابد – ديوسف الياس، كتاب قانون العمل،بغداد 1980،ص14 وما بعدها.

(38) د.عزيز ابراهيم، مصدر سابق،ص18.

(39) د.عدنان العابد – ديوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مكتبة السنهوري،بغداد-بدون تاريخ الطبع،ص23.

(40) د.عدنان العابد – ديوسف الياس، المصدر السابق،ص24.

ومن حيث الحقوق التي تنشأ للعامل كانت لا تتجاوز خمسة دنانير في حالات العجز الدائم والشيخوخة والوفاة وكان ما يحصل عليه خلف، وكان رصيد تزداد في حالات الزواج والولادة والوفاة النفقات الدفن ولا تزيد عن 150 فلساً يومياً لمدة 27 يوم على أكثر من حالات المرض والبطالة .

وان هذا القانون يكتفي على القصور من نواحي عديدة اخرى وكانت استبعد اهم المخاطر التي يتعرض لها العامل من احكامه، وهي الاصابات العمل التي ضلت مسؤولية صاحب العمل عنها خاضع لاحكام القانون العمل، وكان نطاق سريان هذا القانون على الاشخاص محدوداً جداً اذ لم يكن يسري على المشاريع الصناعية الكبيرة التي يشتغل فيها اكثر من ثلاثين عاملاً وبهذا ضاقت دائرة كثيراً تسببت في ضالة ماحققه من امان اجتماعي(41).

ثانياً: قانون الضمان الاجتماعي 140 لسنة 1964.

بعدما تعرض القانون الضمان الاجتماعي للعمال برقم 27 لسنة 1956، الى نقد الشديد لظهور فيها العيوب والقصور، وقد زاد هذا النقد بعد ثورة 14 تموز 1958، باعتبارها ان هذا القانون عاجز عن تحقيق الامان الاجتماعي للطبقات العمالية والكادحة والتي اعلنت الثورة التزام بقضاياها وفي الضوء ذلك طلبت الحكومة العراقية من المنظمة عمل الدولية بتقديم عون لها لاصدار القانون الضمان الاجتماعي حيث ان المنظمة العمل الدولية ارسل خبيرين في المجال الضمان الاجتماعي الى العراق الاول في نصف الثاني من عام 1958م، والثاني في عام 1960م، وفي ضوء دراسته ارسل الى الحكومة العراقية نص قانون لضمان الاجتماعي في عام 1961(42).

الا ان لم يتم اصدار القانون حين ذاك وبالاخير تم تشريع القانون الضمان الاجتماعي في 10/10/1964، على ان تنفذ بعد سنة من نشر في الجريدة الرسمية ، لذا النفاذ تاجل الى 1/4/1966(43).

وليست من الشك ان هذا القانون هو خطوة الحقيقية في الميدان التامين الاجتماعي للعمال في العراق، ورغم من ذلك الا انه ينطوي على كثير من النواقص، فمن ناحية التمويل اعتمد على اسلوب الاشتراك اسبوعي كما نه اعتمد على تسليم الاشتراك على الطريقة اللصق الطوابع(44).

(41) د. عزيز ابراهيم، المصدر السابق، ص 16.

(42) د. صادق مهدي سعيد، المصدر السابق، ص 140.

(43) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص 26

(44) م/6 من نظام تسديد الاشتراكات الضمان الاجتماعي رقم 14 لسنة 1966، الوقائع العراقية، العدد 1266 بتاريخ 1966/5/16.

ومن ناحية المقدار الاشتراكات التي يدفعها كل من فئة العمال والاصحاب العمل واعانات التي تدفع للعمال فهناك تحدد مقدارها على تقسيم العمال الى خمسة الاصناف حسب اجورهم حيث يدفع عمال الاشتراك كل الصنف مقداراً محدداً.

اما من حيث المكان فقد نص على تطبيقه في مناطق محددة ويجري احكامه على مناطق محددة كالقانون السابق وحرمان مناطق اخرى منه.

اما بنسبة للمخاطر المضمونة فقد قسمها القانون الى ثلاثة الفروع:

1- المرض: ويشمل ذلك المرض والولادة والوفاة.

2- التقاعد: ويشمل ذلك العجز والشيخوخة والخلف.

3- اصابات العمل: وتشمل ايضاً الامراض المهنية.

اما بالنسبة للمشمولين فقد نص القانون على المستخدم يكون خاضعاً لضمان الالزامي وبشرط تم تشغيله في مشروع من المشاريع القطاع الخاص وعدد عماله عشرون عاملاً في دائرة الرسمية او شبه رسمية مدنية او العسكرية كانت وبدون العدد بشرط الا تكون من المؤسسات شبه رسمية او كانت من الموظفين او الخبراء الاجانب مستخدمين من قبل الحكومة (45).

وعند رجوعنا الى المواد القانون نرى بأنه قد قسم الى الفئات الخاضعة و الفئات المستثناة و قد اشر القانون الضمان الاجتماعي رقم 140 لسنة 1964 فئات المستثناة بالوضوح و تقسم الفئات المستثناه كالتالي(46)،

1- المشمولين من الموظفين والمستخدمين مدنيين وعسكريين بقوانين التقاعد الحكومية أو صندوق التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية وكذلك الموظفين والخبراء والأجانب الذين تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية بموجب عقود استخدام.

2- العاملين لدى أزواجهم أو ابائهم أو امهاتهم أو أبنائهم أو بناتهم.

3- المستخدمين في الأعمال العرضية أو الطارئة والأعمال الموقته أو الموسمية إلا فيما يرد به نص خاص.

4- الرعايا الأجانب المقيمين في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية أو الدولية.

(45) د.عدنان العابد – د.يوسف الياس، المصدر السابق، ص26
(46) مادة 3 من قانون الضمان الاجتماعي رقم (140) لسنة 1964

5- خدم المنازل ومن في حكمهم

6- العاملين في الزراعة وتربية المواشي والغابات عدا المستخدمين منهم لدى الحكومة في دوائرهم الرسمية وشبه الرسمية والمؤسسات التجارية والصناعية مع مراعاة الفقرة (أ) بالنسبة للمستخدمين لدى الحكومة.

7- الأشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم لحساب صاحب العمل.

ثالثاً: قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم لسنة 1969.

بعد الثورة 17 تموز كان الثورة توجه توجيهها كلياً لتطوير القانون الضمان الاجتماعي ايماناً بانها هذا النظام للطبقة العاملة وهو من اول المظاهر الاشتراكية الذي تتجسد فيه كغالة الدولة والمجتمع لصحة وسلامة، القواعد الجماهيرية الكادحة على هذا فقامت الثورة على الاصدار جديد للقانون التقاعد والاضمان الاجتماعي رقم 112 لسنة 1969 وكانت جائت احكامه على نحو الروعي في انصاف العمال وبنيت على اساس على اختلاف درجاتهم وخدمتهم لنيلهم راتباً تقاعدياً التي نصت عليها بمعدلات ارتفعت نسبتها عن السابق بشكل واضح مع وجود زيادتها بالنسبة للاولادة للذين يعيلهم المتقاعد وهناك علاوة على الاعطاء الراتب التقاعدي لابناء العامل المتوفي بشروط الخدمة المنخفضة جداً، كما زيدت النسبة الاعانات و المنح والمكافآت، وعالجت جميع النواقص القانون السابق التي ضهرت (47).

وعند مقارنة القانون التقاعد والاضمان الاجتماعي رقم 112 لسنة 1969 و القانون الاضمان الاجتماعي رقم 140 لسنة 1964، نرى ان قد تحققت زيادة الحقوق العمال فعلاً والذي كان شار اليه المذكرة الايضاحية بشأن زيادة هذه الحقوق (48)، الا ان القانون مع ذلك انطوى على العيب اساساً لاعتماده اسس الفنية المتخلفة نفسها التي كان يعتمد عليها في القانون الاسبق والملغي، لذلك لم يتقدم الضمان الاجتماعي في العراق الى الامام (1)، بل ان في اغلب الاحيان نقل احكام القانون الملغي نقلاً حرفياً، وكان القانون التقاعد والاضمان الاجتماعي رقم 112 لسنة 1969 اقرب الى القانون المعدل الضمان الاجتماعي رقم 140 لسنة 1964، لكونه الغي له (49).

(47) اسباب موجبة لقانون التقاعد والاضمان الاجتماعي رقم 112 لسنة 1969، الوقائع العراقية العدد 1976 بتاريخ 1969/8/1.

(48) د.عدنان العابد - د.يوسف الياس، المصدر السابق، ص27

(49) يوسف الياس، الحماية القانونية للاجر في القانون العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين الشمس، قاهرة، ص11 وعادل العلي، التامين الاجتماعي-دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية مع دراسة خاصة عن العراق، الى كلية الحقوق بجامعة القاهرة على الة الناسخة 1977، ص503

ويظهر انه وضع هذا القانون على شكل الاستعجال وبطريقة فاقدة فرصة التطوير في شكل والمظنون في النظام الضمان الاجتماعي في العراق واختصرت مهمته بزيادة حقوق المضمومين وانه لم يكن في تقييم الثورة (50).

ونبين بعض الاحكامه فيما يلي:

1- في الفصل نطاق شمول القانون فان قاعدتهما المشمولة واحدة في القانونين وبنسبة الفئات المستبعدة كذلك نفسها .

2- نص هذا القانون على انه تم تحويل الاشتراكات من اسبوعية الى الشهرية وكانت الموحدة لكل الفروع ضمان ، وكان حصة العامل في القانونين بمقدار نصف حصة صاحب العمل وفي حالة تخلف صاحب العمل من اداء الاشتراك في موعدها القانون الاسبق اوجب عليه دفع خمسة من كل الف اشتراك الاسبوعي (4) بينما الزم القانون 1969 صاحب العمل بدفع 10% من الاشتراكات التي تاخر عن اداها في كل شهر ان ال يزيد 25% بحد الاقصى وتوصل 30% في حال عدم قيام صاحب العمل باتخاذ إلزام بتسجيل عماله كلاً او بعضاً او لم يسدد اشتراكات عنهم على اساس اجور الحقيقية مستثنياً من حكم الدوائر الرسمية او شبه رسمية والادارات المحلية والبلديات بصرف النظر عما اذا كان لصاحب العمل عذراً مشروعاً في تاخر عن تسديد، وذلك عن العكس القانون السابق يعطي الحق الى لمجلس الادارة حق بتقرير اعفائه بعذر صاحب العمل المشروع او تبينت له حسن النية (51).

رابعاً: قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم لسنة 1971.

بعد فترة قصيرة من التطبيق القانون رقم 112 لسنة 1969 اقدمت الثورة على اصدار القانون جديد حقق تغييراً جذرياً من النظام الضمان الاجتماعي في العراق وحين تكفل قانون العمل الذي قضى بان تتولى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمل اعتباراً من تنفيذ هذا القانون (52) تعميم الضمان الالزامي على جميع المشمولين باحكام هذا للقواعد والاصول المحددة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، ويجب ان يشمل هذا الضمان (53) الالزامي تامين المرض والاصابات العمل والمكافآت والمرتببات التقاعدية ، لهذا اصدرت الثورة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 لكي تحقق التغيير الجذري المنشود

(50) اسباب موجبة لقانون التقاعد والاضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 .

(51) د.عدنان العابد - د.يوسف الياس، المصدر السابق، ص30.

(52) فقرة ب المادة 260 من القانون العمل رقم 151 لسنة 1970 .

(53) اسباب الموجبة للقانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 .

في النظام ومن اهم الملامح الرئيسية في هذه التغيير في القانون وقد تولى القانون على تقسيم العمال بسبب ما يتولد عنه عوامل التميز والتفتيت في قلب الطبقة العاملة وكان في القانون رقم 140 لسنة 1964 و القانون رقم 122 لسنة 1969 التي اعتمدا على لمبدأ تقسيم العمال الى خمسة الاصناف ،وبالنسبة التغيير في الشمول والموضوع وفي ضل النطاق السريان القوانين الضمان الاجتماعي منها القانون رقم 27 لسنة 1956 والقانون رقم 122 لسنة 1969 كان استثنى العديد من الفئات العمال من الخضوع لاحكامها ، بينما جاء القانون الجديد مقررأ لمبدأ شمول التام لجميع العمال بالضمان الاجتماعي ،وبالنسبة في المحتوى والجوهر ييتمثل هذه التغيير في ضل احكام القانون رقم 39 لسنة 1971 لم يعد استحقاق التعويض او المكافات او الراتب قد يكون ما ادخر العامل اثناء قدرته على العلم ،بل اصبح الاساس الجوهري الاول للاستحقاق هو وجود حاجة الفعلية للحماية الاجتماعية (54).

2.1: مجال تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

يقضي الفهم السليم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي عن نتعرف اولا على اسسه العامة و معنى ذلك انه يجب ان نتعرف على نطاق تطبيق هذا القانون من حيث الاشخاص ونلاحظ انه لم يحدد القانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 سنة 1971 نطاق سريانه من حيث المكان بنص صريح الا انه قررت في المادة الثانية بهدف تامين صحة ولايلامة والمستقبل عيش جميع ارجاء الجمهورية العراقية كما قررت يطبق على جميع المشمولين باحكام القانون العمل رقم 151 لسنة 1970، مما ذكر سوف نحاول بيان الفئات الخاضعين و المستثناة لاحكام قانون الضمان الاجتماعي في المطلب الاول و ايضا سوف نتكلم في المطلب الثاني تمويل و تسيير النظام المالي للضمان الاجتماعي و نخصص المطلب الثالث للتكلم عن المخاطر مضمونة في القانون الضمان الاجتماعي.

1.2.1: الفئات الخاضعين والمستثناة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

مما ذكر سوف نتطرق في هذا المطلب إلى بيان الفئات الخاضعين و المستثناة لاحكام قانون الضمان الاجتماعي ففي الفرع الاول سوف نتكلم عن الفئات الخاضعين لاحكام قانون الضمان الاجتماعي و في الفرع الثاني نتكلم عن الفئات المستثناه لاحكام قانون الضمان الاجتماعي.

(54) د.عدنان العابد، من اثار عقد العمل، استحقاق العامل التقاعد، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية الجامعة لمستنصرية، العدد الاول سنة 1976، ص131.

1.1.2.1: الفئات الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي،

وبالرجوع الى القانون السابق للضمان الاجتماعي في العراق نجد ان مادته السابعة تقضي بسريان احكامه على جميع العمال في الجمهورية العراقية الا فيما يرد بقانون خاص (55).

وبهذا نلاحظ بأن القانون الضمان الاجتماعي العراقي قواعده يسري على جميع العمال داخل الدولة بدون تمييز بين العمال الوطنية والاجنبية كما هو مبين في القانون على الشكل التالي:

1- تسري أحكام قانون الضمان الاجتماعي العراقي على جميع العمال والمستخدمين في المؤسسات والشركات في القطاع الخاص، والمختلط، والتعاوني الذين يعملون داخل الإقليم، وذلك بغض النظر عن عددهم، من المشمولين بأحكام قانون العمل كافة.

2- الموظفون العاملون لدى المنظمات الدولية أو البعثات الدبلوماسية الأجنبية.

3- الموظفون العاملون لدى جهات تشترط قانون اجتماعي خاص بها، يخضع له الأشخاص العاملون لديها.

4- منتسبو قوى الأمن الداخلي وحرس الإقليم (56).

وعند المراجعة قانون الضمان الاجتماعي النافذ نرى ان احكامها تسري على جميع عمال في الجمهورية العراق دون الاستثناء وقضت كذلك ان كل عامل تشمله القانون العمل يكون المشمولاً بقانون الضمان الاجتماعي حيث ان القانون العمل قد شمل جميع العمال دون استثناء اعتباراً من 1/1/1971 ويعني ان جميع العمال المشمولين بقانون العمل قد يشملون في قانون الضمان الاجتماعي اعتباراً من ذلك التاريخ ، إذن فإن نطاق المكاني لسريان قانون الضمان الاجتماعي النافذ هو جميع ارجاء القطر دون اي استثناء ، أي بمعنى اخر يسري احكام القانون المذكور في جميع اقاليم الدولة على العكس مما كان عليه الحال في القوانين السابقة و الملغاه بشأن نطاق المكاني .

2.1.2.1: الفئات المستثناة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي

بالرجوع الى قانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 نجد بانه يشير بأنه تسري احكامه على جميع العاملين و المتدربين في الدولة، وكما هو معروف لدى الجميع هنالك حالات او اشخاص يستثنون من احكام

(55) ديوسف الياس، القانون العمل العراقي، جزء الاول، علاقات العمل الفردية، بغداد، 1980، ص50-59.

(56) المادة الثالثة من القانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (112) لسنة 1969.

القوانين و القانون الضمان الاجتماعي بحكمه قانوناً يطبق على فئة من الاشخاص الا و هو فئة العمال فهناك حالات يستثنى منه ذلك فئات و بالرجوع الى قانون الضمان الاجتماعي العراقي السابق نجد انه اشار الى الفئات المستثنى من احكامه بشكل صريح كالتالي:

أ- العاملين لدى الحكومة في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والبلديات والإدارات المحلية وما شابهها من المؤسسات المشمولين بقوانين التقاعد وقانون التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية وكذلك الموظفين والخبراء الأجانب التي تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية بموجب عقود استخدام(57).

ب- العاملين لدى أزواجهم او أبائهم او أمهاتهم او أبنائهم او بناتهم.

ج- المستخدمين في الأعمال العرضية او الطارئة والأعمال المؤقتة او الموسمية الا فيما يرد به نص خاص.

د- الرعايا الأجانب المقيمين في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية او الدولية.

هـ- الرعايا الأجانب الذين يعملون لدى مؤسسات أجنبية يقع مركزها الرئيسي خارج العراق والمشمولين بنظم التقاعد او الضمان الاجتماعي في أوطانهم.

و- خدم المنازل ومن في حكمهم.

ز- العاملين في الزراعة وتربية المواشي والغابات عدا المستخدمين منهم لدى الحكومة في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمؤسسات التجارية والصناعية مع مراعاة الفقرة (أ) بالنسبة للمستخدمين لدى الحكومة.

ح- الأشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم لحساب صاحب العمل.

ط- المستخدمين المشمولين بقوانين او أنظمة تقاعدية خاصة تساهم الحكومة في تمويل صناديقها.

ومن الناحية اخرى فإن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي على عمال القطاع الخاص كان يقتصر في تاريخ النفاذ القانون رقم 39 لسنة 1971 على عمال المشاريع التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر، اما العمال المشاريع الاخرى في هذا القطاع فلم يكونوا خاضعين لاحكام قانون الضمان، ولاكن القانون النافذ تسري احكامه على المشاريع التي تستخدم فيه خمسة عمال او اكثر حسب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم 1634 فس سنة 1978. (58)

(57) د.صادق مهدي السعيد،تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل،بغداد،1975-1976،ص192.

(58) د.عدنان العابد - د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص50.

ونلاحظ ان هنالك تعديلا قد اجرى على قانون الضمان الاجتماعي في سنة 2012م في قانون رقم 4 لسنة 2012 كان من ضمن ذلك التعديل الفئات المستثنى من قانون الضمان الاجتماعي و قد حدد المادة الفئات المشمولة و المستثنى من احكام قانون الضمان الاجتماعي بحيث تم أيقاف مادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي النافذ في قانون رقم 4 لسنة 2012 و حل مكانه المادة التالية:

تسري أحكام هذا القانون على كافة العمال والمستخدمي في مؤسسات وشركات القطاع الخاص العاملة داخل الاقليم بغض النظر عن عدد المنتسبني.

يستثنى من أحكام هذا القانون كل من:

الموظف في احدى الدوائر أو المؤسسات الحكومية أو اخاضعة لقانون الخدمة المدنية.

العامل لدى المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية الاجنبية.

العامل لدى جهات تشرط فيه العملي لديها الخضوع لنظام اجتماعي خاص بها.

منتسبي قوى الامن الداخلي وحرس الإقليم. (59)

وكما نلاحظ من سياق المادة المذكورة اعلاه فإن احكامه يطبق على جميع المشاريع بغض النظر عن عدد العمال على العكس ما جاء في قانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 النافذ في العراق التي يشترط لشمول المشروع في مؤسسة الضمان الاجتماعي بعدد معين من العمال.

ويرى الباحث انه قد اصاب المشرع في قانون رقم 4 لسنة 2012 بتعديل المادة المذكور اعلاه وشمول جميع المشاريع لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي بغض النظر عن نسبة الاعمال وذلك لعدم حرمان العمال من مزايا شمولهم بضمن الاجتماعي وايضا ترسيخ العدالة بين جميع المشاريع في مجال شمولهم بضمن الاجتماعي وإزالة الفرق بين العمال الذين يعملون في المشاريع الكبيرة ومشاريع الصغيرة ولأن المخاطر موجودة ضد العامل في جميع المشاريع لذا نؤيد هذه التعديل التي جرى وهي من مصلحة العامل ذاته.

وحسب آخر مسودة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي هناك توجه لزيادة الفئات المشمولة حسب قانون العمل بحيث تشمل جميع العاملين في القطاع غير المنظم براتب تقاعدي وفق تصريحات وزير العمل والشؤون الاجتماعية العراقي، ونرى هنالك رغبة بتعديل المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي العراقي في العراق

(59) المادة الاولى من قانون رقم (4) لسنة 2012 قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 المعدل في شمال العراق.

مثل ما حصل في قانون رقم 4 لسنة 2012 بحيث يسري القانون على جميع العمال في القطاع الخاص بغض النظر عن عددهم.

و أيضا نلاحظ بان قانون الضمان الاجتماعي المعدل قد اشار الى الفئات المستثنى منه ايضا بشكل صريح و على سبيل الحصر وقد جاء القانون بتقليص الفئات المستثنى كما كان عليه في القانون حيث تم استثناء العامل لدى المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية الاجنبية سواء كان العامل عراقيا او اجنبيا و نلاحظ بأن هذه الفقرة لا يخدم مصالح العمال في مجال شمولهم في مؤسسة الضمان الاجتماعي و حصول على المزايا من الضمان الاجتماعي .

علما أن الأحكام الواردة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية الواردة فيه، وليس العكس، وهي ملزمة حيثما وجد قانون أو نظام أو عقد خاص يشمل فروعاً أخرى للضمان أو يوفر مزايا أفضل في الفروع المقررة في هذا القانون أو أحد تلك الفروع فهو يعتبر حقاً مكتسباً بالنسبة للمستفيدين منه لا يجوز الانتقاص منه، بأثر رجعي.

2.2.1: تمويل وتسيير النظام المالي للضمان الاجتماعي

تواجه نظم التأمينات الاجتماعية في مختلف الدول معضلة تدبير المالية لمواجهة تكاليف المتمثلة بنفقات الادارية لاجهزة امن الاجتماعي من جهة والاعانات النقدية والعينية التي تقدمها للمستفيدين من جه اخرة ففي هذا المطلب ندرس كيفية التمويل النظام المالي للضمان الاجتماعي من الناحية ومن الناحية الثانية كيفية تحديد مقدار الاشتراكات و حالات وجوبه و سوف نقسمه نحو الفرعين كالاتي:

1.2.2.1: الاشتراكات وحالات وجوبه تحديد مقداره

إن من اجل اكتساب العامل الحقوق و المزايا التي يوفرها قانون الضمان الاجتماعي لابد او لا الاشتراك العمال بالنظام والذي غالبا ما يكون اجباريا على الاطراف اي العامل و صاحب العمل بإشتراك العامل في المؤسسة الضمان الاجتماعي و إلتزام بدفع المبالغ المالية و هي الاشتراك العمالي التي حددها القانون.

يقصد بالاشتراك اقتطاع نقدي إجباري يتحمله الممول بدفعه مساهمة منه في تمويل الضمان الاجتماعي(60).

(60) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص65.

وقد عرفه المشرع العراقي في قانون الضمان الاجتماعي بأنه المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء أي من الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقاً لأحكام هذا القانون(61).

وهذه الطريقة تكون على أساس ان المستفيدين من احكام قانون الضمان الاجتماعي هم الذين يقومون بتمويل الصندوق عن طريق دفع مبالغ معينة و محددة في القانون التي يحتسب بطريقة الاحتمالات تسمى الاشتراكات التي تكون على شكل نسب محدودة وفق الاجراءات و الشكل المبينة في القانون.

هنالك اساليب يتبع في الدول في تحديد مقدار الاشتراكات و كما ايضا كان متبعاً في العراق و هنا نشير الى الاساليب او النظام المتبع في العراق في تحديد نسبة الاشتراكات و هنالك اسلوبين تم اخدها في القوانين الضمان الاجتماعي في تحديد مقدار الاشتراكات و هي اسلوب الاشتراك موحد القيمة و الاشتراك وفقاً لمقدار الاجر و قبل تحديد المقدار في القوانين العراقية سوف نبين و نعرف كلتا الاسلوبين وبعدها سوف نخوض ببيان الاساليب في القوانين العراقية.

اولاً، نظام الاشتراك موحد القيمة، و تقوم هذه النظام على تحديد مقدار الاشتراك بمبلغ نقدي ثابت و موحد لكل عامل الخاضعين للنظام الضمان الاجتماعي بغض النظر عن كمية مقدار اجورهم.

ثانياً، نظام الاشتراك وفقاً لمقدار الاجر، و تقوم هذه النظام على اساس اعتبار الاجر او الدخل و عاء الاشتراك، و تم تحديد مقدار الاشتراك إما على نسبة مئوية موحدة لكل المشمولين بالقانون او على اساس نسبة تصاعدي بحيث يزداد نسبة الاشتراكات بزيادة الاجر(62).

و عند الرجوع إلى القوانين الضمان الاجتماعي في العراق نجد بأن هنالك اختلاف في الانظمة العراقية الاربعة التي قننت في المجال الضمان الاجتماعي التي اتبعها المشرع العراقي في تحديد المقدار الضمان الاجتماعي فقد اعتمد القانون رقم 27 لسنة 1956 نظام الاشتراك القيمة حيث الزم هذا القانون العامل بدفع اشتراكاً يومياً بمقدراً 10 فلساً عن كل يوم العمل والزم صاحب العمل بان يدفع 15 فلساً لكل يوم العمل مهما كانت المقدار اجر عامل وبهذا اخذ المشرع بالصورة التقليدية في تحديد مقدار الاشتراكات و هو نظام الاشتراك الموحد .

(61) المادة (1) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (39) لسنة 1971 المعدل.
(62) د .عدنان العابد و د .يوسف الياس، مصدر سابق، ص67.

وفي كل من القانونين رقم 140 لسنة 1964 وقانون الرقم 122 لسنة 1969 اخذ المشرع بأسلوب الخلط في ما بين الاشتراك الموحد القيمة والاشتراك وفقاً لمقدار الاجر، ولذلك قسم المشرع العمال الى خمسة الاصناف حسب مقدار الاجورهم وحدد لكل صنف من الاصناف اشتراكاً موحد القيمة بالنسبة لكل عامل والصاحب العمل وكان في ميزة في هذه الطريقة عن الطريقة في القانون سنة 1956 وهي تميزها النسبي في المقدار الاشتراك وفقاً لمقدار الاجر، وقد عدل التشريع هذه الطريقة في قانون رقم 39 لسنة 1971 حيث اعتمد النظام على مقدار نسبة محددة من الاجر الفعلي التي يتقاضاه العامل .

ولقد اشار قانون الضمان الاجتماعي النافذ على النسب الواجبة دفعها من قبل اطراف المستفيدة من نظام الضمان الاجتماعي و هو العامل و صاحب العمل يقع على اعقابهم بدفع الاشتراكات كل شهر على الشكل المبين ادناه في المادة 27 من قانون الضمان الاجتماعي النافذ وهو كالتالي،

أ- يستقطع من العامل المضمون، نسبة 5% من اجره، لقاء اشتراكه في المؤسسة، وتدخل هذه النسبة بكاملها في حساب فرع ضمان التقاعد، ويعفى العامل من دفع اي اشتراك عن فروع الضمان الاخرى.

ب- نسبة 12% من الاجور، على اصحاب العمل الذين لا يزيد عدد عمالهم عن مئة عامل، او الذين لا يزيد راس مالهم عن مئة الف دينار.

وتوزع هذه النسبة كما يلي ، - 1% لفرع الضمان الصحي، و2% لفرع ضمان اصابات العمل، و9% لفرع ضمان التقاعد.

و نرى بأن الطريقة المعتمدة في القانون النافذ لا يخلوا من النقد لانها لا تراعي مبداء العدالة في توزيع اعباء تمويل الضمان الاجتماعي و ايضا عدم تقدير نسبة الاشتراك في وجود عنصر الخطر بمعنى اخر عدم تفرقة بين وجود الخطر و عدمه في المشاريع من ناحية الاشتراك.

ولهذا فاننا نرى إن لاخذ بنظام الاشتراك على اساس نسبة مئوية من الاجر محل نضر و نفضل نظاما يكون او يحدد فيه الاشتراكات على اساس نسبة مئوية يتحدد مقدارها نسبة الى مقدار و حجم المخاطر التي يواجهها الاعمال في العمل .

وعند الرجوع الى القوانين الضمان الاجتماعي المشاره اعلاه نجد انه قد الزم اصحاب الاعمل بشمول عمالهم في مؤسسة الضمان الاجتماعي و هذه بين لنا بأن الضمان لاجتماعي هو الزامي و بناءً على ذلك فإن رابطة القانونية بين المشمولين باحكام القانون و مؤسسة الضمان الاجتماعي لا تنشأ بناءً على عقد بين الطرفين بل بحكم القانون.

2.2.2.1: تأدية الاشتراكات

لكي تتخذ مؤسسة الضمان الاجتماعي الاجراءات اللازمة لشمول العمال بالقانون فرض على صاحب العمل ان يقدم للمؤسسة في مطلع كل سنة بياناً كاملاً و شاملاً عن العمال و ايضاً عن المشروع العمل و يتضمن فيه اسم الادارة ومقر عملها، او اسم صاحب العمل ومقر مشروعه وعنوانه الكامل، مع بيان عدد العمال المضمونين، واسمائهم، وعناوينهم الكاملة، ومبلغ اجورهم، ومبلغ الاشتراك الذي يستحق بدفع الى المؤسسة. وبعد ان ينفذ صاحب العمل التزاماته بشأن ضمان عماله تصدر دائرة الضمان (هوية ضمان) لكل عامل، وتعتبر الهوية في حالة استكمالها الشروط القانونية وثيقة نهائية في اثبات صفة العامل المضمون.

يلتزم صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الخاصة بضماني عماله تحت طائلة العقاب، فأشارت المادة (96) من ق. الضمان إلى أنه يعاقب صاحب العمل الذي لا يشترك عن عماله المشمولين بأحكام هذا القانون او الذي يشترك عن عدد اقل من عدد عماله المشمولين فعلاً بالحبس مدة شهر على الاقل و بغرامة تعادل 5 اضعاف مبالغ الاشتراكات التي تستحق عن المدة التي اغفل فيها الاشتراك، لقاء كل عامل لم يشترك عنه، و اذا تبين ان صاحب العمل كان متواطئاً في ذلك مع عماله او مع بعضهم عوقب العمال بعقوبة الحرمان من حقوق الضمان عن الفترة التي تواطئوا بالسكوت عنها (63).

و نلاحظ في هذه المادة بأنه قد لزم المشرع اصحاب العمل بشمول عمالهم لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي بحيث التجاهل في الاشتراك في المؤسسة هنالك عقوبة نص عليها القانون يفرض على اصحاب العمل و قد احسن المشرع بفرض العقوبة في حال تجاهل اصحاب العمل في اشتراك في الضمان الاجتماعي و الهروب من قيام بشمول العمال في المؤسسة و ذلك لعدم تعرض العامل لغضب حقه في الشمول بالضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل.

والزم القانون صاحب العمل بالتزامات القانونية بشأن الخضوع الالزامي لحكم القانون التي اوجب عليه ان يقوم باجراءات المعينة لشمول عماله باحكام القانون، وتدية الاشتراكات الواجبة عليه في المواعيد محددة واقطاع اشتراكات العمال وادائها الى دائرة الضمان، كما فرض على صاحب العمل جزاءات القانونية في حال مخالفتهم احكام القانون حفاظاً على حقوق العمال ودائرة الضمان معاً كما اشرنا في السابق.

(63) محاضرة لاساتذة نهى خالد عيسى، كلية القانون، متاح على الموقع الالكتروني، <http://law.uobabylon.edu.iq/lecture.aspx?fid=7&lcid=85952> تاريخ الزيارة 2020/07/01

و ايضا لقد الزم المشرع العراقي في قانون الضمان الاجتماعي بإلزام الإدارات و اصحاب العمل بشمول العمال لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي بحيث تقوم اصحاب العمل بقيام اعطاء معلومات عن العمال الذين يعملون تحت اشراف صاحب العمل و نص على ذلك قانون الضمان الاجتماعي العراقي النافذ بشكل صريح كالآتي:

أ- على جميع الادارات واصحاب العمل، ان تعمل على ضمان عمالها المشمولين باحكام هذا القانون في المؤسسة، وتسدد عنهم مجمل الاشتراكات التي يحددها القانون في المواعيد وبالاسلوب اللذين تصدر بها تعليمات من المدير العام"(64).

و سوف يكون تسدد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة، على اساس الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني من تلك السنة، اما العمال الذين يشملون باحكام هذا القانون لأول مرة، او الذين يلتحقون بخدمة مضمونة جديدة، فتسدد اشتراكاتهم على اساس اجر الشهر الذي شملوا فيه بالضمان او التحقوا فيه بالخدمة، وذلك حتى انتهاء السنة الميلادية التي تم فيها ذلك، ومن ثم تسدد اشتراكاتهم على اساس اجر شهر كانون الثاني التالي.

(65)

قد أخذ المشرع العراقي بالاسلوب الذي الزم صاحب العمل باستقطاع مبلغ اشتراك الضمان المتوجب على العامل وذلك بقيام صاحب العمل بأن يستقطع من أجر العامل المبلغ المعادل للاشتراك المستحق عليه لحساب دائرة الضمان الاجتماعي و لهذا الاسلوب فوائد عديدة أهمها؛ فهو يحول دون تهرب العامل من دفع الاشتراك المستحق، كما أنه يحقق مصلحة غير مباشرة للعامل، حيث يؤدي إلى عدم تراكم الاشتراكات في ذمت العامل، و ذلك يؤدي الى التخلص من مصاعب الوفاء بالاشتراكات المتركمة.

وتنفيذاً لهذا الحكم قررت المادة الاولى/اولاً من نظام تسديد الاشتراكات الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 على صاحب العمل خلال عشرة ايام من تاريخ شموله بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 الحصول من دوائر التقاعد والضمان المختصة على رقم الضمان الاجتماعي لكل عامل مضمون يعمل لديه.

(64) الفقرة الاولى من المادة 35 قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971.

(65) الفقرة (ب) من المادة 26 قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971.

3.2.1: المخاطر مضمونة في القانون الضمان الاجتماعي

هدف من النشوء القانون الضمان الاجتماعي هو حماية العامل من المخاطر الاجتماعية الموجه اليه التي يتعرض لها يلحق بجسم العامل منه كالامراض والعجز والشيخوخة واصبات ناتجة عن العمل وبعض من هذه المخاطر يرجع الى ظروف العمل المهنية التي يمارسها العامل كاصابات العمل والامراض المهنية ويرجع بعضها الاخر الى الحياة الانسان منها المرض والعجز والشيخوخة وان حالة تصيب الانسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته عن القيام بعمله ويقاس مدى فقد القدرة عن العمل وتمس المركز الاقتصادي للعامل التي تودي الى فقدان مورده المالي او نقصه وهو الاجر الضروري لمعيشته ولهذا يهدف القانون الضمان الاجتماعي الى توفير الضمان الاقتصادي للعامل وذلك على الحد ادنى من المستوى الاقتصادي له بما يقرره من اعانات ورواتب الى جانب الرعاية الطبية(66).

ولما كان الهدف من التأمينات الاجتماعية بصفة عامة هو ضمان مناسب لمعيشة كل مؤمن عليه عند فقد القدرة على الكسب سواء كان ذلك بصفة مؤقتة او دائمة لسبب لا دخل لارادته فيه(67).

أولاً: الضمان الصحي:

الضمان الصحي أحد أنواع التأمين ضد المخاطر الصحية التي تعترض حياة الناس، ويشمل تكاليف الفحص والتشخيص والعلاج، والدعم النفسي والجسدي، كما قد يتضمن تغطية الانقطاع عن العمل لفترة معينة أو العجز الدائم، وهو إحدى طرق إيصال الرعاية الصحية إلى الأفراد والمجموعات.

والرعاية الصحية هي فحص وتشخيص وعلاج الأمراض والأفات التي تصيب الإنسان، وذلك على الصعيدين الجسدي والنفسي، علاوة على الوقاية من الأمراض والمشاكل الصحية ومنعها أو تقليلها.

وتقوم فلسفة التأمين الصحي على مبدأ تجميع المخاطر التي تصيب المجتمع أو الأفراد، وتقاسمها بين المؤمن عليهم بشكل متساوي، وذلك عبر جمع الأموال اللازمة لعلاج تلك الأمراض أو الإصابات، ثم توزيعها على الأفراد حسب حاجتهم للعلاج، وهذا يضمن وصول الرعاية الصحية إلى جميع محتاجيها مقابل مبلغ يسير من المال وثابت يدفعه جميع الأفراد المشتركين في التأمين.

(66) د.عدنان العابد - د.يوسف الياس، المصدر السابق، ص85.

(67) محمد حلمي، تأمينات الاجتماعية في بلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة 1972، ص12.

1- الضمان الصحي في حالة المرض: عرفت المادة الاولى من القانون الضمان الاجتماعي المرض بانـه "اعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من المزاولة عمله ولا يكون ناشأ عن الاصابة عمل" ويحدده الخبير الطبي. وفي ضوء هذا التعريف نرى ان الخطر المؤمن ضده في هذا الفرع من الفروع الضمان الاجتماعي ليس المرض بمهناه الطبي، بل قيد المشرع بلاعتلال الصحي المانع من مزاولة فلا يدخل ضمن مفهوم المرض لاغراض هذا الفرع من الفروع الضمان، فالعبرة بما يترتب عليه الاعتلال الصحي من حيولة دون كسب العيش.

2- الضمان الصحي في حالة الولادة: يؤثر حمل المرأة وولادتها في قدرتها على العمل، ولا بد ان يتم رعايته الرعاية خاصة خلال الفترة الحمولة والفترة الولادة، ولفتره لاحقة لواقعة الولادة و يقتضي مما تقدم ان يتحقق المرأة من نوعان من الرعاية الولهما الرعاية طبية التي تقتضيها ظروف الحمل والولادة، والثاني نقدية يعوضها عن الاجر الذي تفقد حقها فيه بسبب توقفها عن اداء العمل خلال الفترة التي يستحيل فيها العمل بسبب الحمل والولادة(68)

ثانيا: الضمان العجز عن العمل :

ان العجز يعتبر من اهم الاخطار التي تضمنها قوانين التامينات الاجتماعية في البلدان الدومية الاثار المترتبة عليها طوال حياة المؤمن عليه (69)، وتعرف العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل، فهو حالة تصيب الانسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته عن القيام بعمله ويقاس مدى فقد القدرة عن العمل، بالنظر الى الشخص السليم المعافي، ويتم تقدير تقدير مدة العجز بواسطة جداول تحديد الاصابة الجسدية ونسبة العجز المقابل لها(70).

ويؤدي العجز الى فقد القدرة على الكسب فهنا يتعرض العاجز وعائلته لحق عوز والحاجة، لنظراً لضروفه التي انقطع عن العمل وحرمانه من الدخل التي كان مصدر رزقه وهناك نوعين من العجز وهما (العجز المؤقت) و(العجز الدائم) ويمتد اثارها الى العائلته باعتبارها معيل الوحيد لها، ويراد حالاته الصحية النفقات الطبية، ويتغير حابته الاجتماعية الذي يحوله من الاشخاص العاملة الى الاشخاص غير المنتجة.

(68) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص 95.

(69) د. احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية القاهرة، 2000، ص 586

(70) د. احمد حسن البرعي، المصدر السابق، ص 588.

وهناك الاسباب العديدة المؤدية الى العجز فمنها العجز الخلق الذي يولد به الانسان، وهناك العجز الناشئ عن الحروب ويسمونها ب(معطوبي الحرب) وهنالك العجز الاخر الناشئ عن الحادث العمل، وهنالك العجز التي انشئ بسبب حادث الطريق والآخر ينشئ عن المرض(71).

ثالثاً: الضمان اصابة العمل:

اصاب العمل الحوادث التي تصيب العمال أثناء القيام بأعمالهم مما تسبب الأذى الجسدي لهم"، وقد تكون هذه الإصابات بسبب عدم إتخاذ إجراءات الحيطة والأمان أثناء العمل، كأن لا يرتدي العامل الأدوات التي تقيه من أذى الآلات، أو بسبب الآلات ذاتها كأن تكون قديمة وغير محاطة بضمانات الحماية اللازمة، كما أنه من الممكن أن تكون هذه الإصابات بسبب عدم توفير الإضاءة للعامل، أو عدم إعطاء العامل قسطاً من الراحة أثناء عمله، ومتى ما حصلت هذه الإصابات وجب التعويض عنها، وبناءً على ما تقدّم سيتم توضيح مفهوم الضمان الإجتماعي، وإصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي.

ويعتبر التأمين في الاصابات العمل من اقدم الانواع التأمين، ويستهدف توفير الحماية للعامل في حال تعرضه لاصابة او المرض بسبب او بمناسبة العمل الذي يؤديه(72).

رابعاً: ضمان التقاعد: يعرف القانون التقاعد باناه (الراتب التقاعدي كامل او الجزئي الذي تدفعه الدائرة للمضمون او خلفه من بعده عند انتهاء خدمته او عجزه او وفاته وفقاً لاحكام هذا القانون (73). في الحقيقة ان الراتب التقاعدي ليس هو تقاعد انما هو اثر يترتب على ترك العمل او قعود عنها نهائياً بسبب انتهاء الخدمة او عجز او الوفاة في حال توفر الشروط التي حددها القانون ، او بمعنى الاخر هو اثر يترتب على التقاعد.

وان الاستحقاق العامل للتقاعد العادي اي في حالة اجتماع شرطي الخدمة والعمر او توفر خدمة معينة فقط بغض النظر عن السن، واستحقاق الخلف للراتبي التقاعدي (تقاعد الوفاة) (74).

(71) درجب سيد حميدة عبدالله، اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون المصري -دراسة المقارنة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ص404

(72) د.محمد احمد اسماعيل، حقوق العمال المهاجرين في التأمينات الاجتماعية، دراسة المقارنة، ص97.

(73) المادة الاولى من لقانون الضمان الاجتماعي العراقي النافذ.

(74) د.صادق مهدي السعيد، مصدر السابق، ص26.

خامساً: ضمان الخدمات: المقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية رعاية العمال عن طريق توفير الخدمات لهم بما يؤمن تحسين ظروف حياتهم ومعيشتهم ، فهي في الأساس تنطلق من واقع ان العمال يجب أن يلقوا من الرعاية ليس فقط بأعتبارهم عناصر التي تنتج الثروات والخيرات للمجتمع وانما بأعتبارهم يشكلون نسبة كبيرة من ابناء المجتمع ، فالعمال بهذا الاعتبار يجب أن يخطوا بالرعاية بما يحقق طموحهم بالتعليم والثقافة والحصول على السكن اللائق وان تكون صحتهم محل عناية وأهتمام .

لذلك تشمل ضمان الخدمات الاجتماعية من قبل مؤسسة الضمان من الخدمات الثقافية والتعليمية للعمال والخدمات الصحية والخدمات الاسكان اي توفير السكن للعمال (75).

(75) د.محمد احمد اسماعيل،حقوق العمال المهاجرين في التامينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص98.

الفصل الثاني

الجوانب الموضوعية لإصابة العمل

مذ ان وجد الإنسان على ظهر الارض وهو يسعى إلى تأمين يومه وغده بحيث يتوافر له متطلبات العيش و الحياة، و لا يتوفر له ذلك الا عن طريق اداء العمل و كان يعتبر العمل هو الوسيلة الوحيدة لكي يستطيع الانسان الدوام في العيش و توفر مطالب العيش ، و يعتبر بيئة العمل بيئة مليئة بالمخاطر التي يواجهها العامل في اداء عمله و خاصة بعد قيام الثورة الصناعية حيث اعتمد العمال في اداء عملهم على المكائن و الآلات والمعدات التي يعتبر جزءا من اصابات العمل كما وايضا لقد علم الانسان بامراض حديثة لم يكن معروفة لديها وحيث ان العامل مهدد بالاطار منذ خروجه من المنزل متوجها الى العمل ودخوله الى المشروع العمل والعودة بعد انتهاء العمل الى البيت فهذه الفترة بأكملها العامل محاط بالمخاطر وهي مخاطر اصابة العمل و العجز عن العمل التي ربما تؤدي إلى إنهاء صلة العامل بالعمل او حتى تؤدي إلى وفاة العامل وبعده العجز من اصعب وأكثر المخاطر المهنية التي تكفلها وتغطيها التأمينات الاجتماعية، حيث يستفيد المؤمن لهم اجتماعيا او ذوي حقوقهم بحسب الحالة من معاش تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتسديده .

ولذلك اصبح من الضروري إيجاد نظام قانوني يعمل على تجسيد ذلك المخاطر و الحفاظ على العمال من ذلك المخاطر ولاهمية هذه الموضوع لقد قام كثير من الدول حول العالم بتنظيم قواعد قانونية لمصلحة العامل و المحافظة على صحة وسلامة العامل من اخطار اصابات العمل وتقديم تعويض مناسب لهم يتناسب مع مقدار الضرر الحاصل .

لذا سوف نتكلم في هذا الفصل عن الجوانب الموضوعية لاصابة العمل و سوف نقسم هذا الفصل الى مبحثين بحيث سوف نبين في المبحث الاول عن تحديد مفهوم إصابة العمل وشروطها و في المبحث الثاني سوف نتكلم عن نظام التعويض عن إصابة العمل .

1.2: تحديد مفهوم إصابة العمل وشروطها

تعد إصابات العمل اليوم من المشكلات الرئيسية والخطيرة التي تواجه البلدان المتقدمة وذلك بسبب ما يشهد العالم من نهضة صناعية كبيرة ودخول الآلة واستخدام مواد مختلفة في الصناعة والتي يترتب عليها كنتيجة حتمية كثرة من الإصابات بأنواعها.

سوف ننقسم هذا المبحث الى المطلوبين ففي المطلب الاول نتطرق تعريف إصابة العمل وشروطها، وفي المطلب الثاني سوف نتكلم عن صور الاصابات العمل.

1.1.2: تعريف إصابة العمل وشروطها

يبدو ان الإصابة سواء كانت هذه الإصابة ناتجة عن قيام العامل بعمل ما او تعرض للإصابة في الطريق او كانت الإصابة ناتجة عن تعرض العامل لأحد الأمراض المهنية المنصوص عليها في القانون . عليه فقد أوردت التشريعات القانونية العديد من التعريفات المتضمنة مفهوم إصابة العمل سواء كان ذلك في التشريعات العمالية الملغية او النافذة .

سوف ننقسم هذا المطلب الى فرعين ففي الفرع الاول نتطرق تعريف إصابة العمل وشروطها، وفي الفرع الثاني سوف نتكلم عن عناصر الاصابات العمل.

1.1.1.2: تعريف الإصابة العمل

اولاً، تعريف الإصابة العمل في اللغة: الإصابة في اللغة العربية تعني " بانها، وقوع الشيء بعد ان لم يكن"(76).

يُعرف العمل في اللغة : بأنه الصنعة والمهنة و الحرفة والفعل(77).

ثانياً: تعريف الإصابة العمل في الاصطلاح الفقهاء:

مفهوم إصابة العمل اصطلاحاً هو "ضرر جسدي ناتج عن السبب خارجي يقع بسبب العمل او بموته"(78). ولقد عرف القضاء اصابة العمل مسنداً لقرار محكمة النقض الفرنسية بانها "الضرر الذي يلحق الجسم نتيجة تأثير

(76) البعلجكي- روجي- صلاح مطر-، القاموس القانوني الثلاثي (قاموس قانوني موسعي شامل ومفصل عربي وفرنسي وانجليزي) منشورات الحلبي الحقوقية، رقم 2002، ص655.

(77) ابن منظور لسان العرب.

(78) محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، بيروت، 1987، دار الجبل، ص153.

خارجي مفاجئ" (79)، كما عرفه الفقهة بأنها "واقعة التي تسبب المساس بجسم الانسان في مسبب خارجي مقروناً بعنصر المفاجأة" (80).

ثالثاً: تعريف الإصابة العمل في تشريعات العراقية:

فقد عرفت المادة (164) من قانون العمل إصابة العمل حيث نصت ، (اذا أصيب العامل او المستخدم اثناء تأدية العمل او من جرائه بحادث او مرض أدى إلى وفاته او اصابته بعطل مؤقت او جزئي او كلي) (81) كما وعرفت المادة الاولى فقرة 15 من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي إصابة العمل بأنها ، (الإصابة التي تقع للشخص المضمون نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه او الإصابة بأحد الامراض المهنية المدرجة في الجدول الملحق بهذا القانون واذا تعرض الشخص المضمون بحادث اثناء ذهابه إلى محل عمله واثناء عودته منه اعتبر ذلك كإصابة عمل الغراض هذا القانون بشرط ان يسلك طريقاً مباشراً في الذهاب والإياب دون توقف او انحراف عن الطريق الطبيعي) (82).

اما في ظل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ فقد عرفت إصابة العمل على انها ، (الإصابة بمرض مهني او الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر إلى العمل واثناء عودته المباشرة منه) (83).

لذا نجد من التعاريف السابقة بان مفهوم إصابة العمل اخذ بمفهوم واسع حيث شمل العديد من المخاطر والإصابات التي يتعرض لها العامل منذ خروجه من المنزل متوجهاً للعمل سالكا طريقه الطبيعي للعمل وكذلك اثناء دخوله إلى محيط العمل وكذلك شمل القانون العديد من الامراض التي يتعرض لها العامل اثناء العمل او بسببه غير ان هذه المخاطر التي تعترض سبيل العامل يجب ان تشترك في نقطتين رئيسيتين لكي يستحق العامل بموجبها التعويض وهما الوقوع الإرادي المفاجئ وحدوث الإصابة الجسدية للعامل (84).

(79) عبد الرضا عبدالرسول، الوجيز في قانون العمل الكويتي، 1985، الكويت، المطبعة الكويت، ص186، قرار المحكمة النقض الفرنسية رقم (1044) لسنة (1958).

(80) مراد حلمي، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، 1972، القاهرة، المطبعة العالمية، ط1، ص52..

(81) قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1985 الملغي

(82) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (112) لسنة 1969 الملغي .

(83) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (39) لسنة 1971 النافذ.

(84) د . فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، القاهرة، مكتبة الخانجي، 1979، ص22.

كذلك نجد ان إصابة العمل تصيب شخص العامل او أشخاص آخرين او الممتلكات او المعدات باضرار دون سابق توقع، كما وتحدث اضرارا مادية ومعنوية للعامل ولصاحب العمل في الوقت نفسه.

مما تقدم نجد ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وغيره من القوانين أعطى مفهوما عاما لإصابة العمل كذلك ترك المجال واسعا ليغطي كافة المخاطر التي تصيب العامل منذ توجهه إلى العمل وفي اثناء العمل او بسببه إضافة إلى ذلك أعطى المشرع لقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تحديد مفهوم إصابة العمل بمساعدة اللجان الطبية يشمل المخاطر التي يتعرض لها العامل في مجال العمل .

كما ونلاحظ ان العامل لكي يستحق التعويض التام عن اصابته يجب ان تكون هذه الإصابة اثناء العمل او بسببه او قد تكون ناتجة عن احد الامراض المهنية حيث شمل التعريف لإصابة العمل العديد من المخاطر التي يمكن ان تحدث للعامل(85).

اما في ظل القوانين المقارنة نجد انها تتفق حول مفهوم إصابة العمل التي تصيب العامل اثناء تأدية العامل لعمله او بسببه كما واعتبر الإصابة.

رابعاً، تعريف الإصابة العمل في بعض القوانين المقارنة:

وفي ظل القوانين المقارنة عرف القانون التامينات الاجتماعية المصري الإصابة العمل بانها"الإصابة باحد الامراض المهنية في الجدول رقم(1) الملحق بهذا القانون او اصابته نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه"،وعرفها مادة 2 القانون العمل بانها"الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة ،بفعل قوة خارجية اثناء العمل وبسببه ومس جسم العامل وحدث به ضرراً"(86).

كما عرفته ايضاً المحكمة النقض المصرية بانها " إصابة العمل من خلال تحديد الشروط الواجب توافرها في الحادث الذي نجم عنه اصابة عمل، فالإصابة تكون نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية اثناء العمل او بسببه"(87).

اما بنسبة الى قانون العمل الاردني فقد ورد تعريف الإصابة في المادة الاولى بانها (إصابة العامل نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة العمل او

(85) د محمد حسين منصور، (التأمينات الاجتماعية) دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية كلية الحقوق /جامعة الإسكندرية، منشأة المعارف بالإسكندرية، بلا سنة طبع، ص211.

(86) قانون العمل المصري رقم (63) لسنة (1964).

(87) منصور محمد، قانون تامين الاجتماعي، الإسكندرية، منشأة المعارف، ص22، قرار محكمة النقض المصرية رقم (4/376) جلسة(1976/10/1).

عودته(88)، وقد عرف قانون الضمان الاجتماعي الاردني في باب التعريفات اصابة العمل بأنها "الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بنص القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناجمة عن حادث وقع للمؤمن له في أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب والإياب إلى مكان العمل ومنه(89).

ونلاحظ من خلال التعريف الوارد في قانون المصري وقانون الضمان الأردني أن هناك تشابه بينهما من حيث الخلط بين حادثة العمل وإصابة العمل بالرغم من وجود فرق كبير بينهما فإصابة العمل وهي النتيجة على الحادث حيث يترتب عليه كسر أو خلع أو غيرها من الأضرار التي تلحق بالعامل بحيث يكون مقدار تعويضاته مختلفة بحسب إصابته، أما الحادث فهو الواقعة نفسها التي يتعرض لها العامل كالسقوط من مكان مرتفع في مكان عمله، و ايضا يتضح لنا من خلال التعاريف السابقة لإصابة العمل نلاحظ أنه يجب أن يكون هناك علاقة سببية و رابط بين الإصابة التي تحدث للعامل وبين عمله أي يجب أن تكون الإصابة بسبب العمل أو أثناء تأديته له أي أن الإصابة يجب أن تكون نتيجة قيام العامل بتنفيذ التزاماته الملقاة على عاتقه بموجب عقد العمل لصالح صاحب العمل .

2.1.1.2: عناصر إصابة العمل

أولاً: عناصر الإصابة بالعمل:

ان رأي الفقهاء والقضاء واضح واستقر على ان المقصود باصابة العمل او حادث العمل هو الفعل المتميز بالحركة الفجائية،اي ان هنالك العناصر مباغطة الموجود في وقوع الحادث العمل،ويمس الفعل بجسم العامل مساساً باحد اعضاءه،وان يكون الفعل عنيفاً،الا ان هذا العنصر لم يشترط الفقه لكثرة التطورات الصناعة وتزايد الامراض، وان يكون الفعل خارجياً لكي يكون بفعل القوة الخارجية عن الجسم المصاب (90).

وسوف نعرض هذه العناصر الاربعة كالاتي،

العنصر الاول، ضرر الجسماني:

(88) قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 .

(89) المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الاردني ، لسنة 2001 المعدل .

(90) ظاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان، بدون دار نشر، بدون طبعة، سنة النشر 1994، عمان، ص 13.

مساس الفعل بجسم الانسان ان هذا العنصر من اهم العناصر الاصابة العمل وحتى يمكن وصفه بعنصر الاساسي و يجب ان يتضمن مساس بجسم انسان وهذا قد يؤدي الى نتيجة المعينة وهي الاصابة المؤمن عليه بضرر الجسماني وينتجد عن هذه الاصابة الى العجز الجزئي او الكلي او يؤدي الى وفاته ويشمل الصحة الانسان بوجه العام ومن ثم الاضطرابات النفسية والعصبية مساساً بجسم العامل وتعد ذلك الاصابة العامل، ولا يعتبر الحادث التي يؤدي الى تلف الملابس او السمعته او ماله ولا يستحق التعويض في قانون الضمان الاجتماعي بل انها تخضع للقواعد العامة في المسؤولية المدنية(91).

وبمعنى الواسع الضرر الجسماني تمتد الحماية لتشمل مساس بجسم العامل وهذه الاصابة قد تكون عميقاً او سطحيّاً او نفسياً ، وبالنسبة الاحتكاك المادي لايشترط فعل الاصابة مساساً بجسم العامل اما بالنسبة للاضطرابات النفسية والعصبية تعتبر مساساً بجسمه ولو لم يصبحها اصابات عضوية وجروح(92).

اما بنسبة عن المدى تعويض عن الجهاز التعويضي وتلفه وعدم صلاحية استخدامه، وهل يعد ذلك ضرراً جسمانياً ام لا ؟

هنالك رأيان بنسبة لهذا الموضوع فذهب راي الى ان المساس بهذه الاجهزة لا يعتبر من الاصابات العمل ولا يجوز تعويض عنها طبقاً لاحكام قانون الضمان الاجتماعي لآكن يجوز تعويض عنها طبقاً للقواعد العامة المسؤولية المدنية اذا توافرت شروط من خطأ وضرر وعلاقة السببية بينهما.

وهناك رأي اخر يرى الى ان المساس بالاجهزة التعويضية يعد مساساً بجسم الانسان نفسه موضحاً ان الجهاز التعويضي يعد جزءاً لا يتجزأ من الجسم الانسان الذي يستعين بهذا الجهاز لاداء عمله وقضاء حاجاته اليومية بصورة طبيعية وان الارادة العامل لم يكن لها اي تدخل فيما اصاب جهازه التعويضية وقد تكون التعويض عنه لقواعد التأمينات الاجتماعية(93).

ونحن نؤيد الرأي الثاني الذي يرى الى ان المساس بالاجهزة التعويضية يعد مساساً بجسم الانسان نفسه لان الجهاز التعويضي يعد جزءاً لا يتجزأ من الجسم الانسان الذي يستعين بهذا الجهاز لاداء عمله و في حال

(91) د.عدنان عابد ود.يوسف الياس،المصدر السابق،ص113.

(92) د.احمد حسن البرعي ،رامي احمد البرعي،الوسيط في التشريعات الاجتماعية،جزء السادس،دار النهضة العربية،القاهرة،طبعة 2009،ص1034.

(93) د.احمد محرز،الخطر في تأمين اصابات العمل،دار الهنا للطباعة،القاهرة،1967.ص154.

تعرضه لإصابة قد يؤثر على العامل في اداء عمله و ربما يؤدي الى فقدان عمله لذا في هذا الحال من مصلحة العامل ان تكون التعويض وفق قواعد قانون الضمان الاجتماعي.

العنصر الثاني المفاجئة او المباغته: ويقصد ذلك بان الواقعة المسببة للحادث تمت في الفترة الزمنية محددة وبصورة مفاجئة، وليس بصورة تدريجية وهذه الواقعة لا يمكن فصل بين بدايتها ونهايتها اي فاصل زمني مثل(السقوط او الانفجار او الاصطدام) وتكون بصورة عرضية ولم يحسب لها حساب والاصابة فاجئت العامل بحيث لا يستطيع تفاديها باي شكل من الاشكال، واذا استغرقت الحادث فترة زمنية طويلة انها لا تصف بصفة فجائية(94).

وبالتالي يمكن ان يحدد وقت الحدوث و مصدره ولو لم يظهر اثره فور وقوعه بل يستغرق ظهوره نتائجه فترة من الزمن كالانفجار او الكسر العمود الفقري نتيجة رفع الشيء ثقيل فلعبرة اذن بوقوع الحادث فجأة بصرف النظر عن السرعة او تراخي ظهور الاصابة المسببة عنه(95).

ان العنصر المباغته يميز بين الاصابة بالعمل والمرض المهني لانه لا يوجد اصلا فرق بين الاصابة بالعمل والمرض المهني فيما يتعلق بشرط المساس بجسم العامل اي ضرر الجسماني الا ان الفرق بينهما هو العنصر المباغته اذ يشترط في سبب الاصابة ان يكون مفاجاً بينما يكون المرض نتيجة التأثير تدريجي وتطور بطيء ومستمر على الجسم(96) ، وبالتالي ان يعزي ظهوره الى واقعة معينة و ان لا يحدد نشوئه في وقت محدد وهكذا يكون الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل وليس طبيعة الضرر الذي حدث السبب هذا الفعل هو المعيار المميز بين المرض والاصابة(97).

وعلى هذا الاساس يعتبر الصمم اصابة بالعمل اذا ما كان سببه حدوث الانفجار مروع ، الا انه يعتبر المرض المهنية اذا كان سببه في الحادث الالة اليدوية شديداً ومستمرأً، وكما ان الفقد البصر او ضعفه يعتبر مرض اذا كان سببه العمل لمدة طويلة.

(94) حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لاصابة العمل، رسالة ماجستير ،مقدمة الى كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2010، ص118

(95) سيد عزجمي ونيازي طاهر، التامينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القطاع العام ، القاهرة 1968، ص69.

(96) نقض الاجتماعي فرنسي 29 اذار 1962 دالوز موجز 112.

(97) د. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين الحوادث والعمل والامراض المهنية ،مجلة العلوم القانونية والاقتصادية كانون الثاني 1967، ص17

بينما يعتبر مرضاً مهنيّاً اذا كان السبب في حدوثه هو الصوت الذي تحدثه الآله يدوياً شديداً مستمراً ، كما ان فقد البصر او ضعفه يعد مرضاً مهنيّاً اذا كان سببه العمل مدة طويلة في اضاءة قوية أو خافته ، بينما يعد اصابة عمل اذا كان سببه انبثاق فجائي لضوء شديد أو استعمال الأشعة الفوق البنفسجية وهكذا.

العنصر الثالث: الطبيعة الخارجية للحادث:

يجب ان يكون سبب الحادث قوة خارجية اي سبب اجنبي عن التكوين الجسماني او العضوي للمضروب ، ولا يهم اذا كان الفعل ايجابياً اوسلبياً مادياً او غير محسوس فقد يكون انهياراً او انفجاراً او حدوث حريق او امتناعاً عن ارسال هواء الى عامل في منجم او غائص تحت الماء ، او توجيه عبارات قاسية للعامل نتجت عنها صدمة نفسية او عصبية .

والفعل الخارجي للحادث بقوة خارجية عن جسم العامل المصاب الذي يقع دون سابق انذار او توقع ويحدث اضرارا سواء كان ذلك بفعل قوة الطبيعة او بفعل آلة معينة او بفعل انسان، فالحوادث بفعل قوى خارجية كثيرة وعديدة منها الحريق والانفجار وقد تكون الحرارة العالية للشمس اثناء العمل خارج مقر العمل وقد تكون اعتداء من شخص الاخر اثر مشاجرة معينة اثناء العمل وقد تكون الإصابة بفتق نتيجة قيام العامل برفع ثقل معين كل هذه الاسباب تكون خارجة عن المألوف وبفعل قوى خارجية(98).

غير ان هنالك استغراب يثار حول ما اذا كان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال يغطي بعض المخاطر التي يتعرض لها عمال البناء اثناء عملهم اليومي حيث يوجد لديهم عمل آخر يقومون به في ظل البطالة المقنعة التي يشهدها البلاد في الوقت الحاضر وهل يستحقون مبلغ التعويض ان حدثت اصابة عمل بفعل قوى خارجية اذ لا بد من وجود وقفة من قبل القانون ومن قبل مجلس النواب لضم هذه الشريحة كأعتبارات انسانية (99).

ويقضي القضاء الاردني بوجود توخي عنصره القوة الخارجية في الحادث حيث ورد في قرار لمحكمة العليا على انها"يشترط لاعتبار الحادث اصابة عمل وجود علاقة سببية بين العمل والحادث وان يحصل ضرر جسماني للمؤمن عليه بفعل قوة خارجية وان يكون مفاجئة وليس حالة المرضية "(100) وبهذا الامر ان المحكمة العليا الاردنية استقر على مناط الحكم على ما اصاب العامل يشكل اصابة عمل يعود للجنة الطبية

(98) د . احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التأمينات الاجتماعية السوري، الطبعة الاولى، دمشق، 1363، ص 93.

(99) د . سهيل حسين الفتالوي، موسوعة القانون الدولي (حقوق الانسان)، الطبعة الاولى، عمان، دار الثقافة للطباعة والنشر، 2003، ص 299.

(100) قرار رقم 348 فنة عدل العليا، ديوان الراي والتشريع، الكامل التشريعات، لعام 1999، ص1622.

يتضح مما تقدم انه يشترط لإعتبار الحادثة إصابة عمل يستحق في المقابل العامل التعويض ان تكون بسبب فعل قوى خارجية اثناء قيامه بالعمل المنوط به و بخلاف ذلك فانه لا يعتبر الحادث اصابة العمل.

العنصر الرابع: ان تكون الاصابة عنيفة:

يرى جانب من الفقه انه لا يكفي تحقق سبب خارجي والصفة الفجائية وانما يجب ان يكون الفعل الخارجي عنيفا ايضا كالسقوط او الاصطدام، ففوق وقوع الحادث يقترن في حالات كثيرة بالعنف الا ان هذا ليس حتميا بان يكون الفعل الخارجي الذي سبب الاصابة عنيفاً كالسقوط من مكان مرتفع أو تناثر اشلاء جسم العامل نتيجة الانفجار.

الا ان هذا ليس حتمياً اذ ان الاصابة يمكن ان تتحقق دون ان يكون الفعل الخارجي المفاجئ عنيفاً كما هو الحال بالنسبة لضربة الشمس التي تصيب العامل نتيجة العمل تحت وهج الشمس الشديد او الالتهاب الذي يصيب العامل بسبب الجو او التغيير المفاجئ في درجة الحرارة، إن العنف لا يشترط دائما ان يكون حتميا إذ توجد أفعال يعتبر انها حوادث عمل رغم خلوها من عنصر العنف(101).

لذلك يكفي لتحقق اصابة العمل ان تحدث نتيجة واقعة خارجية مباغته ولو لم تتصف هذه الواقعة بالعنف(102) موقف القوانين المقارنة تجاه العناصر الاصابة العمل:

ينتقد جانب من الفقه في مصر اشتراط عنصر المفاجئة في الواقعة لاعتبارها حادث عمل او اصابة عمل، ويستندون في ذلك الى انه في احوال كثيرة تتخلف صفة المفاجئة عن الحادث، وعلى ذلك فلا يعد الحادث حادث عمل، وقد لا تدخل الاصابة التي تعرض لها العامل ضمن الامراض المهنية مما يؤدي الى حرمان العامل من الحماية التأمينية هذا من جانب ومن جانب الاخر فان العامل قد لا يشعر بالاصابة التي لحقته عند حدوثها بينما تظهر اعراضها قد تأخرت في الظهور(103).

اما بالنسبة للمشرع الاردني الاحكامه فيقتضي وجوب توفر العنصر المفاجئة، وكذلك التعليمات التنفيذية لاصابة العمل والامراض المهنية والصادرة على المجلس الادارة مجلس مؤسسة الضمان الاجتماعي وإستناداً الى

(101) حمدان حسين عبد اللطيف، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1990، ص284.

(102) جمال الدين زكي، في ضمان مخاطر المهنة في القانون المصري، مجلة القانون والاقتصاد السنة 25 ص17.

(103) د.احمد محمد محرز، الخطر في التامين اصابات العمل، دار الهنأ للطباعة، القاهرة، 1967، ص117

الاحكام المادة(12)من القانون الضمان الاجتماعي فقد نصت على الشروط الخاصة بالاصابة بالعمل وذلك من خلال المادتين الثالثة والرابعة نحو التالي في المدة(4)من هذه التعليمات حددت الشروط الخاصة لاعتبار حادث عمل احدث ضرراً جسمانياً بفعل قوة الخارجية مفاجئة ووجود علاقة السببية بين العمل والحادث عمل واكد قضاء الاردني هذا الامر.

3.1.1.2: شروط إصابة العمل

لكي يتحقق الإصابة بالعمل واعتباره من قبيل اصابة يجب توفر شرطين اولهما أن تقع الإصابة أثناء العمل والثاني أن تقع الإصابة بسبب العمل،وقد نص القانون العراقي على تحديد الامراض المهنية والاعطال العضوية وندرس ذلك الشروط في هذا الفرع بالتفصيل كما هو مبين ادناه.

اولاً: أن تقع الإصابة أثناء العمل

شروط اصابة العمل يشترط لاعتبار الاصابة اصابة عمل ان تقع اثناء العمل او بسببه ، لذا يشترط في الحادث الذي تنشأ عنه الإصابة ان يقع اثناء العمل من الملاحظ ان المشرع العراقي نصت على اعتبار الاصابة حادثة عمل ان تقع اثناء العمل غير انه لم يحدد ما المقصود بالاصابة اثناء العمل حيث ترك الامر إلى اجتهاد الفقه والقضاء .

ويعتبر من قبيل الاصابة التي تحدث اثناء العمل أي خلال الفترة الزمنية المحددة للعمل أي في اوقات الدوام العادي وفي مكان العمل لكي يستحق العامل بناء على تلك الاصابة التعويض ، و نجد ان شرط حدوث الاصابة في مكان العمل لا ينحصر في مقر العمل الاصلي كالمعمل او المصنع بل يمكن ان يشمل الاماكن التي يرتادها العامل مثل ملحقات العمل او الاماكن المخصصة لاكل او الشرب والراحة والاعتسال كذلك الاماكن القريبة من مكان العمل في حالة عدم توافرها في مقر العمل السالفة ذكرها لكن كل هذا يجب مشروطة وان تكون بأذن صاحب العمل .

فعلى هذا الاساس قضت محكمة العمل العليا بان ورثة العامل يستحقون التعويض عن إصابة العمل ان حدث وغرق العامل في بركة الماء التي ذهب لالغتسال فيها اثناء فترة الراحة (104).

(104) قرار محكمة العمل العليا الملغاة رقم (898/ثالثة/1978) المنشور في مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثاني لسنة1978، ص357.

غير ان مجرد الاصابة التي يستحق من خلالها العامل التعويض لا تشترط فيها فقط وقوعها في مكان العمل بل في فترة العمل ايضا حيث ان إصابة العامل اثناء عودته من مكان العمل إلى محل اقامته عند انتهاء فترة العمل وحوادث الاصابة لاسباب شخصية نتيجة اعتداء عليه لا تعتبر إصابة عمل لانها حدثت بعد انتهاء الزمن المحدد للعمل واسباب المتعلق بالعمل (105).

مما تقدم نجد ان القانون العراقي اخذ بالمدلول الواسع لمكان وزمان العمل وذلك متماشيا منه لظروف العامل والحالات الانسانية للعامل كذلك حماية منه للطبقة العاملة حيث يشمل ليس فقط فترة اداء العمل الفعلية بل يشمل فترة تنفيذ عقد العمل حماية منه للعامل وشمل ايضا الحادث الذي يقع اثناء اوقات الراحة طالما ان العامل لم يغادر مكان العمل .

ويعتبر من قبيل فترات العمل الاوقات التي يقوم بها العامل بالتهيؤ لارتداء ملابس العمل او تبديلها عند الانصراف او عند انتظاره للحصول على ادوات او الات العمل او تسليمها عند الانصراف او اوقات استلام الاجور مادام ان العامل خاضع لاشرف وسلطة صاحب العمل فعلية ان حدثت الاصابة فانها إصابة عمل يستحق في المقابل العامل التعويض ، فيكفي اذن وقوع الحادث خلال الساعات المحددة للعمل أي خلال الفترة الواقعة بين بدء العمل ونهايته ، اما إذا كان العامل قد بدأ العمل قبل الموعد المحدد لبدايته فقد ذهب القضاء في المصر الى استحقاق العامل للتعويض اذا كان يؤدي لمصلحة صاحب العمل(106).

ونلاحظ هناك ثار التساؤل في الفقه المصري حول ما اذا وقع الحادث اثناء العمل وفي وقت العمل ولكن هذه الاصابة حدثت خلال فترة الراحة من خلال ساعات العمل و قسم راي الفقهاء الى قسمين .

ذهب راي من الفقهاء(107) الى ان الحادث في هذه الحالة لا يعتبر من القبيل الاصابات العمل ولا يغطيها قانون تامين الاصابات العمل،ذلك ان وجود العامل اثناء العمل لا يكفي لاعتبار عملة مستمراً.

(105) د . محمد حسين منصور، (التامينات الاجتماعية)، دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص216-217.

(106) كامل محمد بدوي، المرجع في التشريعات العالمية الموحدة ، الجزء الاول، عقد العمل الفردي والتامين اصابات العمل ، القاهرة 1959، ص347.

(107) د.محمد حلمي مراد، المصدر السابق، بند842، ص784

أما ذهب رأي الآخر والراجح من الفقهاء (108) وبهذا يكون التفرقة بين إذا كان الحالة كان العامل يقضي فترة راحته في المكان العمل في هذه الحالة يعتبر الحادث قد وقع اثناء العمل، اما اذا ما قضى فترة راحته خارج مكان العمل ففي هذه الحالة لا يعد حادث وقت اثناء العمل ومن ثم فانه لا يعد حادث عمل.

ويرى الباحث ان الرأي الفريق الثاني من الفقهاء هو الرأي الراجح لانه يعتقد الباحث ان فترة الراحة اذا ما قضيت في مكان العمل فانها تعتبر امتداداً لوقت العمل، ومن خلالها ان العامل تخضع الى اشراف صاحب العمل، نستدل مما تقدم انه يشترط لإعتبار الاصابة عمل ان تحدث اثناء العمل في زمان ومكان العمل بغض النظر عن وجود العلاقة السببية بين الاصابة والعمل لذلك نجد ان المشرع وسع من مفهوم زمان ومكان العمل ليشمل كافة الاماكن التي يتردد عليها العامل اثناء العمل وبأذن صاحب العمل .

ويتسع الزمان (الوقت العمل) ليشمل مايسمى بالفترة التكميلية التي يضطر اليها العامل الى تاخر بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل لارتداء الملابس او تسليم ادوات العمل، واذا وقع الحادث خلال هذا الفترات التمهيديّة او تكميلية تعتبر اصاب العمل وتخضع الى تامينات(109).

اما بنسبة لعامل التي تقتضي اوقات عمله في مكان العمل بصفة المستمرة مثل حارس والبواب ومن خلالها اذا الحق اصابة بالعامل ناتجة عن الحادث بمكان العمل تعتبر الاصابة العمل حتى ولو وقعت اثناء فترة النوم العامل ذلك ان العامل طوال اليوم كانت خاضعة الى الاشراف رب العمل(110).

اما بالنسبة للعامل الذي يوفد بمهمة تتعلق بالعمل فالاصابة التي تقع له اثناء العمل تعتبر اصابة عمل سواء اكان العامل عند حدوثها يعمل فعلاً ام لا مادام لم ينته من المهمة التي سافر من اجل القيام بها ، ويبرر ذلك بصعوبة تحديد الوقت الذي يعمل فيه العامل والوقت الذي يكف فيه عن العمل ولذلك تعتبر الاصابة قد وقعت اثناء العمل في اي وقت تقع اثناء المدة التي تبدأ من وقت خروج العامل في المهمة الى حين عودته منها(111).

(108) أ.د. حسام الدين كامل الاهواني، فقرة 365، ص 243. - أ.د. جلال محمد ابراهيم، وجيز في الشرح قانون التامينات الاجتماعية، طبعة 2002 - 2003 ، ص 235. - أ.د. السيد عيد ناييل، الوجيز في قانون التامين الاجتماعي، ص 181. - د. علي العريف، ص 153. - أ. أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية الكتاب الثالث قانون التامينات الاجتماعية، طبعة 1980، ص 64. - د. أحمد تواب بهجت، دروس في القانون التامينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، طبعة 202، بند 21، ص 236. - د. الحسن محمد سابق، ص 443. - د. محمد حسن قاسم، ص 223.

(109) أ.د. محمود جمال الدين زكي، بحث في الضمان الاخطار المهنة، في قانون المصري، دراسة المقارنة، ص 43.

(110) د. السيد عيد الناييل، المصدر السابق، ص 182 .

(111) د. عدنان العابد - د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص 120.

ثانياً: أن تقع الإصابة بسبب العمل

يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل ان تقع بسبب العمل، والمقصود بذلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سببية ولو انها وقعت في غير مكان العمل أو زمانه اذ يقتضي اثبات الارتباط بين العمل والحادثة أي اثبات انه لولا العمل لما وقع الحادث(112)، هنالك شروط لتحقيق الإصابة بسبب العمل يجب وجود العلاقة السببية بين الإصابة والعمل على عكس الإصابة اثناء العمل حيث انها تشترط وجود العلاقة السببية به يجب ان تحدث الإصابة اثناء العمل ونتيجة اداء العمل كذلك لا يشترط مكان وزمان العمل فنذكر على سبيل المثال الإصابة التي تحدث للعامل نتيجة اعتداء من زميل له خارج مكان العمل وذلك بسبب التنافس على زيادة الانتاج(113).

ايضاً لا تشترط في العلاقة السببية ان يكون سبب الإصابة مباشرة وله صلة وثيقة بالعمل فيمكن اعتبار الإصابة إصابة عمل ولو كانت الإصابة بسبب غير مباشرة أي مجرد كون ظروف الإصابة مرتبطة بالعمل او لها صلة ولو من بعيد كما لو كان العامل مصاب بمرض ما وادت الإصابة إلى حدوث مضاعفات في مرضه السابق، كذلك يعتبر من قبيل الإصابة بسبب العمل اذا توفي العامل بسبب انقلاب السيارة التي استلمها العامل للذهاب إلى المدينة بغية المعالجة من الصداع الذي احس به اثناء العمل لعدم وجود طبيب معالج في مقر العمل(114).

ونرى ان ما تقدم ان الإصابة كي تعتبر إصابة عمل يجب ان ترتبط بعلاقة سببية بين الإصابة والعمل وان حدثت في غير مكان وزمان العمل.

ان القانون العراقي لم ينص صراحة على الإصابة بسبب الارهاق والاجهاد لكنه حدد الإصابة التي تحدث نتيجة الارهاق او الاجهاد إصابة عمل متى ما توافرت العلاقة السببية بين الإصابة والاجهاد والارهاق أي ان الإصابة ناتجة عن الجهد الذي قام به العامل سواء كان هذا الجهد نتيجة مجهود اضافي او مجهود غير عادي بذله العامل لداء العمل ، كذلك الظروف غير الاعتيادية للعمل لها الدور البارز في حدوث الإصابة كالحرارة الشديدة والضوضاء المستمر والرطوبة المرتفعة(115).

(112) د.مصطفى الجمال و د.حمدي عبد الرحمن، المصدر السابق، ص189.

(113) احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التامينات الاجتماعية السوري، مصدر سابق، ص65.

(114) قرار محكمة العمل العليا رقم (970/اولى/1978)، المنشور في مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثالث، 1978، ص 331..

(115) د . حكمت جميل، الامراض المهنية وطرق الوقاية منها، بغداد، 1981، ص 46 .

ولا بد ان إصابة العامل باصابة عمل نتيجة الاجهاد والارهاق تؤدي إلى امراض عديدة ومختلفة كالامراض النفسية والعصبية والقلبية غير ان تلك الإصابة الذي يقرر ذلك(116) ان اعتبار الإصابة إصابة عمل ترجع إلى تقدير اللجان الطبية والتي يجب ان تكون على اطالع بنوع العمل الذي يقوم به العامل والجهد المبذول بالإضافة إلى ذلك يظهر دور المحقق الذي ينقل الحقائق عن نوع العمل والجهد المبذول إلى اللجان الطبية من اجل تكييف الإصابة على انها إصابة عمل ام لا(117).

موقف القوانين المقارنة تجاه هذه الحالة

نرى ان المشرع المصري اكتفى باشتراط ان يقع الحادث اثناء العمل وليس تاديته،ونلاحظ ان كلا من القانون العراقي والقانون المصري تجاه هذا الشرط لهم رأي واحد كل منهم اخذ على مكان وزمان العمل ولا ينحصروا هذا الشأن.

اما المشرع الاردني نرى ان المشرع في قانون العمل والضمان الاجتماعي لم يشترط على اي قيد على الطريق العمل،فاعتبر الاصابة تقع على الطريق من العمل واليه وفق لتحديد المكاني والزمني في طريق العمل ودون اشتراط التوقف او تخلف او انحراف العامل عن الطريق العمل(118).

وبهذا نرى ان المشرع العراقي والمشرع الاردني لهما نفس الاتجاه في الشروط الاصابة العمل.

و موقف المشرع الاردن في زمان الحادث نفس الحالات التي اعتبر المشرع العراقي من قبيل الاصابة العمل او الحادث.

2.1.2: صور الاصابات العمل

ويجب ان تاخذ الاصابة العمل الصور من صور التالية والتي حدثها المشرع على السبيل الحصر وفي هذا المطلب نوضح ذلك الصور نحو التالي في ارفع الفروع ففي الفرع الاول منها نوضح الامراض المهنية وفي الفرع الثاني منها نوضح حادث العمل وفي الفرع الثالث منها الاصابة ناتجة عن الاجهاد والارهاق من العمل ، وفي الفرع الرابع والاخير نوضح حادث الطريق.

(116) الاستاذ صبحي إبراهيم العبدالله، (كيفية التحقيق عن إصابات العمل،) سلسلة محاضرات تصدرها مؤسسة الثقافة العمالية، الجزء الثالث 1979، ص11.

(117) د. عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، مصر، دار المعارف، 1971.

(118) نص المادة (2) في قانون العمل الاردني .

1.2.1.2: الامراض المهنية

مما لا شك فيه ان تكنولوجيا الحديثة التي تستخدم في مجال الانتاج لها جانب سلبي على العمال بجانب دورها الايجابي، فلعمال يمثلون الضرورة الاولى من تاريخ الاثار الناتجة عن ممارسة مهنة او حرفة معينة تستلزم استخدام مواد او ادوات الضارة(119).

فالتعامل مع المواد الخطرة اللازمة للانتاج او العمل في بيئة غير صحيحة يترتب امراضاً مهنية تزداد كلما زاد التطور في الوسائل الانتاج او في المواد اللازمة له وهو ماتكشفه الاحصائيات التي تقوم بنشرها المنظمات والمعاهد العلمية المهتمة بهذا المجال(120).

تعريف الامراض المهنية : وتعرف الاصابة المهنية بانها " المرض التي تصيب العامل نتيجة اشتغاله في المهنة او صناعة معينة"(121).

شروط الامراض المهنية: ويكون الأساس في اعتبار المرض مرضاً مهنيًا مما يجعله إصابة عمل يستحق العامل عليها التعويض ويكون صاحب العمل ملزماً بتعويضه إذا لم يكن هذا العامل خاضعة لأحكام الضمان الاجتماعي والمؤسسة في حالة خضوعه لأحكام الضمان (122) هو علاقة السببية ما بين المرض وبين طبيعة العمل.

ويؤخذ بعلاقة السببية كأساس في تحديد المرض المهني بالإضافة إلى الجداول التي نصت عليها القوانين وذلك لتحديد المرض المهني وتميزه عن المرض العادي لأنه يصعب وضع تعريف جامع مانع للمرض المهني ويصعب الفصل بينه وبين الأمراض الأخرى لذلك ولإطفاء الحماية القانونية على المرض المهني واعتباره إصابة عمل لا بد من توافر شروط منها،

(119) محمد بيومي منصور، الصحة المهنية ودور منظمة العمل العربية- مجلة العمل العربية- عدد 5 ، ص96.
(120) حمد بريدة غزيول، الامراض المهنية في التشريع المغربي، الرباط،المعهد الوطني للدراسات القضائية، 1991،ص7.
(121) عرفه الفقه الفرنسي،

Gelle qui pour origine des facteurs pathogènes liss au trivial" Michel Accident du trivial – maladie ،BUHL et Angelo CASTELLA DELMAS ،professionnelle – procedure – indemnisation – contentieux P.10،2000

(122) غالب علي الداوودي ، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2011. ص 168. المحامي الظاهر، محمد عبد الله، اصابة العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، بدون طبعة، بدون دار نشر، 1994، ص15.

1- أن يكون المرض المهني من الأمراض المنصوص عليها في الجداول فإذا أصيب عامل بمرض معين ولم يكن منصوص عليه في تلك الجداول المبينة للأمراض المهنية فإن أصابته لا تعتبر إصابة عمل.

2- أن تكون هناك رابطة وعلاقة سببية بين المرض وبين العمل الذي يقوم به العامل، وإذا كان المشرع من حدد المرض المهني على سبيل الحصر ولكنه لم يحدد العمل الذي ينتج عنه المرض ففي هذه الحالة فإن العامل يقع على عاتقه إثبات أنه يعمل في عمل يستدعي استعماله لمادة أو مركب معين يسبب المرض المهني(123).

4- أن يكون هناك تلازم زمني بين ظهور المرض وقيام علاقة العمل وبالرجوع للمادة 128 من قانون العمل الفلسطيني نلاحظ أنها وضعت مدة معينة من خلالها يجب التقدم بالطلب بإصابة العمل وهي سنتين من تاريخ انتهاء خدمة العامل (124).

2.2.1.2: حادث العمل

هو امر عارض يترتب عليه تغير الاوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فانه مس بقيمة يحرص الانسان على الحفاظ عليها(125)، ويجب الا يكون لارادة المضرور دخل في التحقق هذا الحادث(126).

يعتبر الفعل حادثا إذا كان ينطوى على مساس بجسم الإنسان أو بحياته سواء كان هذا المساس خارجيا أم داخليا ، عميقا أم سطحيا ، ظاهريا أم خفيا ، عضويا أم نفسيا ، فيشمل الجروح والكسور والاضطرابات النفسية والعصبية ، فجسم الإنسان يجب أن يفسر بمعنى واسع يشمل صحته بوجه عام ، كما يشمل ما يصيب الاطراف الصناعية والأجهزة التعويضية طالما أنها لازمة للعامل لمباشرة الانتاج .

ولا يعتبر حادثا ما يصيب العامل في ماله أو سمعته أو شرفه فلا يعوض عنها العامل على أساس حوادث العمل بل على أساس القواعد العامة في المسؤولية المدنية .

ولا يهم مدى الضرر الذى يحدثه الحادث بالجسم عجزا أو ضعفا أو مرضا ، كما يستوى أن تكون الإصابة ظاهرة محسوسة أم خفيفة غير ملموسة (127).

(123) سمير عبد السميع الأودن، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل، الأمن الصناعي، الفتح للنشر،

الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، بدون سنة نشر ، ص 192

(124) نفس المصدر، ص 195.

(125) مصطفى احمد ابو عمر، المرجع السابق، ص325.

(126) د.حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص102.

(127) ليلي محمد الوزيري، تأمين اصابات العمل، رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات (سابقا)

تعريف حادث العمل: عرفه القانون الضمان الاجتماعي في المادة 415 منها بانها" تعتبر اصابة العمل ايا كان سبب حدوثها الاصابة نتيجة حادث اثناء تادية العمل او بسببه"(128).

وعرفها محكمة النقض الفرنسية بانها الفعل المفاجئ العنيف الناشئ عن السبب الخارجي والذي يترتب على مساس بجسم الانسان.

3.2.1.2: الاصابة ناتجة عن الاجهاد والارهاق من العمل.

لم تكن الاصابة ناتجة عن الاجهاد او الارهاق من العمل محلاً للحماية التامينية قبل صدور التشريعات متعلقة بضمن الاجتماعي اذ استوفت كافة شروط حادث العمل واهمها صفة الفجائية(129)، وألمباغته، فلا تعد هذه الاصابة مرضاً مهنيًا يستحق الحماية التامينية (130)، وقد كان هذا الوضع منتقداً على اساس انه يجب يستفيد للعامل من الحماية التامينية عند اصابته اثناء اداء العمل او بسببه، سواء تمت هذه الاصابة بصورة المباغته او بشكل تدريجي فالمهم هو ان يثبت علاقة السببية بين الاصابة والعمل(131).

شروط اعتبار الاصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق من الاصابة العمل.

1- ان تكون سن العامل اقل من 60 سنة، ويستفاد من هذا الشرط ان العامل الذي يتجاوز سن الستين يستفيد من الحماية المقررة للاصابة الناتجة عن لاجهاد والارهاق، ويحال العاملون بها للتقاعد عند بلوغ السن 60 او 70 سنة استمرار المؤمن عليه في العمل رغم بلوغ سنه الستين بهدف الاستكمال مدة الاشتراك التي تعطيه الحق في المعاش(132)

2- ان يكون الاجهاد او الارهاق ناتجاً عن بذل جهد الاضافي فوق القدرة العادية للمؤمن عليه، ويعني من اللازم ان يكون الاجهاد او الارهاق ناتجاً عن الجهد الاضافي، وعلى ذلك الجهد العادي لا يعتبر اصابة العمل، ويرى بعض الفقه، وبحق انه من الاولى امام القسوة الشروط المطلوبة لاعتبار الاصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق اصابة عمل الاخذ بمعيار موضوعي هو المجهود العادي للشخص المعتاد(133).

(128) المادة 415 من القانون الضمان الاجتماعي الفرنسي.
 (129) ا فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة- مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية- السنة 26- مبدأ رقم 51، ص161.
 (130) د. جلال محمد ابراهيم، اثار اليها، نقض المدني- طعن رقم 633 لسنة 50ق - جلسة 1981/4/26 مجموعة الاحكام - س32، ص1283، نقض المدني 1979/6/24.
 (131) مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص348.
 (132) نفس المرجع، ص350.
 (133) د. جلال محمد ابراهيم، المرجع السابق، ص315.

3- ان يكون الجهد الاضافي نتيجة تكليف المؤمن عليه بانجاز عمل معين في الوقت محدود يقتل عن اللازم لانجاز هذا العمل معين في وقت المحدد بالاضافة الى عمله الاصلي، وبالتالي فاذا كان العامل تطوع باداء هذه العمل هنا لا يستفيد من الحماية التامينية وينتقد الفقه هذه التفرقة وعزائم العمال القادرين على العطاء والراغبين فيه لانهم سيحرمون من الحماية اذا لم يكن الجهد الاضافية نتيجة تكليف ممن يملك هذه السلطة (134).

4- وجود ارتباط مباشر بين حالة الاجهاد والارهاق من العمل والحالة المرضية، وتعني هذا الشرط ضرورة كون الارهاق او الاجهاد من العمل وينتق الفقه (135) هذا الشرط ايضا نظراً لانه يضيق من النطاق الحماية كما انه يجعل من المستحيل توافر الشروط المطلوبة لاعتبار الاجهاد او الارهاق اصابة عمل.

5- ان تقرر الجهة المختصة بالعلاج ان الفترة الزمنية للاجهاد او الارهاق كافية لوقوع الحالة المرضية ، يمكن ان نستخلص من هذا الشرط امرين اولهما يتمثل انه لا يشترط في الاصابة الناتجة عن الجهد والارهاق من العمل ان تكون مفاجئة حتى تعد الاصابة العمل ويحدث ذلك بعد مدة العمل الشاق والجهد الزائد(136)،ومتى اقرت الجهة الطبية بان الفترة الزمنية للاجهاد والارهاق كافية للاحداث الحالة المرضية قامت رابطة السببية بين الاجهاد او الارهاق وبين الإحالة المرضية ،ولا يشترط الحدوث العجز او الوفاة نتيجة الاجهاد او الارهاق(137).

6- ان تكون الحالة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق ذات مظاهر مرضية الحادة،يدل هذا الشرط على انه رغبة المشرع في تضيق نطاق الاستفادة من الحماية التامينية هنا لابعد مدة ممكن.

- ان ينتج عن الاجهاد او الارهاق في العمل اصابة المؤمن عليه باحد الامراض التالية.

أ- نزيف المخ او انسداد الشرايين متى وجدت علامات اكلينكية واضحة تدل عليه.

(134) د. جلال محمد ابراهيم، المرجع السابق، ص316، د.حسام الدين الاهواني، المرجع السابق، ص237، د.محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص266.

(135) د.حسام الدين الاهواني، المرجع السابق، ص316، د.محمد حسين منصور، ص236، د. جلال محمد ابراهيم، المرجع السابق، ص318.

(136) د.حسام الدين الاهواني، المرجع السابق، ص316، د.عبدالكريم النصير - د.احمد سيد موسي، ص248.

(137) مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص353

ب- الانسداد بالشرابين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة، وتتجلى من خلال هذا الشرط مظاهره التشديد التشريعي التي تكاد تفرغ هذه الحماية من مضمونها وتجعل الافراد قواعد خاصة للاصابة الناتجة عن الاجهاد او ارهاق من العمل(138).

8- الا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات او تطور لحالة مرضية سابقة(139)، ويقصد بهذا الشرط ان يكون مؤمن عليه سليماً وفي حالته الصحية جيدة قبل ان يكلف صاحب العمل باداء العمل الذي تطلب جهداً اضافية وادى الى الاجهاد او الارهاق، والواقع ان هذا الشرط يجب ان يكون مفترضاً من اجل التسير على العامل لان المنطق يقتضي الا يكلف صاحب الاعمال احد عماله بعمل اضافي يستلزم جهداً كبيراً الا اذا كان واثقاً من قدرته على ادائه وهذا يعني ان حالة الصحية لهذا العامل تكون جيدة(140).

4.2.1.2: حادث الطريق

وهي الإصابة التي يتعرض لها العامل المضمون أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة من العمل، فالحماية المقررة للعامل في هذا النوع من الاصابات تبدأ حيث تنتهي سلطة صاحب العمل أي في الوقت الذي لا يكون فيه العامل تحت سلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل. وهذا ما يميز اصابات الطريق عن اصابة العمل التي تقع اثناء العمل او بمناسبةه حيث يكون العامل فيها تحت اشراف ورقابة صاحب العمل(141).

وقد احسن المشرع صنعا اذا مد الحماية للعامل لتشمل الوقت والطريق الذي يقطعه من منزله الى مكان العمل ذهاباً وعودة شريطة ان يلتزم بالطريق والوقت الطبيعي او طريق العمل، ومن حيث انه بدون النص على ذلك صراحته لما كان من الممكن حماية العامل ضد حوادث الطريق التي تزداد عددا وجساما مع تطور وسائل النقل.

ولا شك انه لولا التدخل التشريعي لما امكن حماية العامل في هذه الحالة لانه لا يمكن اعتبار الاصابة عندئذ حادث عمل حيث لا يكون العامل خاضعا لسلطة صاحب العمل وينتهي حيث تبدأ هذه السلطة(142).

(138) مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص354.

(139) د. محمد رفعت الصباحي، الحماية التامينية للعاملين لإصابة العمل ناتجة عن الاجهاد والارهاق، ص213، أ. أحمد لطفي عبدالرحمن، شروط اعتبار الاصابة ناتجة عن الاجهاد والارهاق من العمل اصابة العمل، مجلة تامينات الاجتماعية، سنة الاولى، عدد الاول، ابريل 1983، د. عمر ابراهيم حسين، ص164.

(140) مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص356.

(141) مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص358.

(142) د. محمد لبيب شنب، ص652، د. جلال محمد ابراهيم، المرجع السابق، ص254.

شروط اصابة الطريق:

حتى يكون الحادث الذي يتعرض له العامل داخلا ضمن مفهوم اصابة الطريق وبالتالي يدخل ضمن نطاق الحماية المقرر للعامل بموجب قانون الضمان الاجتماعي فلا بد من توافر الشروط التالية:

1- ان تكون الاصابة ناشئ عن حادث طريق أياً كان السبب الذي ادى اليها حتى وان كان خطأ العامل نفسه، وذلك بان تكون الاصابة التي يتعرض لها العامل راجعة الى حادث وفقا للمعنى المحدد لمفهوم حوادث العمل الذي سبق ايضاحه، وان تكون هذه الاصابة اصابة جسمانية اما اذا كان ما يتعرض له العامل من ضرر لايمس سلامته الجسدية بان يكون ضررا يلحق في ماله فلا تدخل ضمن نطاق اصابة الطريق (143).

2- ان تقع الاصابة اثناء الذهاب المباشر الى العمل او اثناء العودة المباشرة منه، فاصابة الطريق هي الاصابة التي يتعرض لها العامل اثناء سلوكه الطريق المؤدي الى العمل او العودة منه، وذلك منذ الخطوة الاولى التي يخطوها على طريق العمل.

والمقصود بالطريق في هذا المقام هو الطريق الاعتيادي الذي يسلكه الشخص المعتاد في الظروف الاعتيادية بنية الذهاب الى العمل او العودة منه مهما كان طول هذا الطريق وبغض النظر عن المخاطر المحيطة به، فلا يكفي ان تقع الاصابة خلال اجتياز العامل للطريق الذي يقع بين مكان العمل والمكان الذي يقصده العامل بل يجب ان يكون غرض العامل هو الذهاب الى العمل او العودة منه (144).

2.2: نظام التعويض عن إصابة العمل

تنشأ الاصابة العمل او مرض المهنة وفقا لاحكام القانون العمل والقانون الضمان الاجتماعي متمثلاً في الحصول المصاب نسبة المؤية محددة بالقانون من اجره اليومي وان المشرع حدد النصوص متعلقة بكيفية التعويض العامل اثناء حدوث الاصابة العمل وحدد الحالات التي يستحق العامل التعويض على الضوء ذلك في هذا المبحث نتطرق على نظام التعويض عن الاصابة العمل منقسمة الى مطلبين ففي المطلب الاول تلقي الضوء على مفهوم العجز وفي المطلب الثاني منها حالات الحرمان من التعويض و المكافاة.

(143) د. جلال محمد ابراهيم، المرجع السابق، 325
(144) د. جلال محمد ابراهيم، نفس المصدر ص 325

1.2.2: مفهوم العجز

سوف ننقسم هذا المطلب الى فرعين ففي الفرع الاول نتطرق تعريف العجز وانواعه ، وفي فرع الثاني سوف نتكلم عن تقدير التعويض في حالات العجز الناشئ عن اصابات العمل.

1.1.2.2: تعريف العجز وانواعه

العجز بصفة عامة عدم القدرة العمل وهو حالة تصيب الشخص في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية وقدرته على القيام بعمله والتأمين تنصب على التعويضه عن الخلل الذي فقده من جراء ما اصابه وهذا ما يطلق عليه العجز المهني ويتساءل بعض الكتاب في ماذا يقصد العجز المهني هو عدم القدرة على القيام بنشاط المهني معين بالذات بحيث يعتبر العامل في حالة العجز اذا لم يعد باستطاعته القيام بالعمل نفسه الذي كان يمارسه قبل مرضه ولو كان بإمكانه القيام بنشاط المهني اخر(145).

اولاً تعريف العجز:

تعريف العجز طبياً

العجز في المفهوم الطبي هو حالة صحية أو علة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية وكفائته، وتعيقه على القيام بالعمل، بصفة مستديمة أو بصفة مؤقتة (146).

وتقدر نسب العجز يحددها الطبيب من وجهة نظر النتائج الفيزيولوجية، ونتائج المعاينة الطبية ، والتي يفرغها في تقرير طبي أو في شهادة طبية. ويراعي الطبيب في ذلك طبيعة مهنة العامل والكفاءة المتبقية على العمل والحالة الصحية العامة والمؤهلات المهنية (147)، وكذا سن المصاب ومدى قوته البدنية والعقلية والنفسية.

تعريف العجز في القانون: عرف القانون الضمان الاجتماعي النافذ بانها(نقصان القدرة على العمل بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او اصابات العمل) (148).

أي ان العجز في هذا القانون قد ينشأ عن مرض او عن اصابة عمل ، دون أن يفرق القانون بين العجز الناشئ عن المرض والعجز الناشئ عن الاصابة ، بينما كان قانون الضمان الملغي لعام 1969 يفرق بين

(145) د. احمد حسن البرعي، مصدر سابق ، ص459.

(146) يحيى بن لعل، الخبرة في الطب الشرعي ، مطبعة عمار قرفي ، باتنة ، بدون سنة نشر ، ص 19 .

(147) يحيى بن لعل، الخبرة في الطب الشرعي ، مصدر سابق ، ص 19

(148) شكري موسى، اصابات العمل وامراض المهنة دراسة تحليلية وفقهية قضائية تحليلية نافذة، ص70.

ما ينشأ عن المرض وما ينشأ عن اصابة العمل ، حيث اطلق على الاول مصطلح (العجز) واطلق على الثاني مصطلح (العطل).

ثانياً: انواع العجز

1- العجز الجزئي: عرفها البعض بانها"المرض او الاعياء الذي يصيب العامل بسبب العمل او نتيجة له او لاجله فيقعه عن العمل مدة زمنية تبدأ من تاريخ الاعلان عن وقوع الحادث المسبب للمرض ولغاية اعلان الطبيب المختص عن شفائه ،حيث تقرر اللجنة الطبية المختصة وقت بدء المرض ووقت شفائه او المدة الزمنية اللازمة تحديداً الى شفاء من المرض واللازمة للعلاج وهي مدة التعطيل الواجب التعويض عنها ،وبيان ان العامل اصبح قادراً الى العودة الى ممارسة عمله بانتظام ، وقد اطلق الفقهاء على هذا النوع من الاصابة العمل العجز المؤقت"(149)،ويتحقق العجز الجزئي اذا اسفر المرض بعد شفائه التام عن عجز يساوي(35%) من العجز الكامل فاكثر وهذا العجز تتراوح نسبته ما بين (35%)و(99%)من عجز الكامل، وفي هذه الحالة يستحق العامل راتباً تقاعدياً جزئياً عن هذه العجز على اساس النسبة الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضى الكامل(150).

ان في الاحكام هذا القانون المذكور تلزم صاحب العمل بالاستمرار في تشغيل العامل المصاب بالعجز الجزئي مهما بلغت درجته مادام العجز جزئياً غير كلي ونلاحظ ان درجة العجز الكلي (100%) وان درجة العجز الجزئي (99%) فما دون ونرى ان الدرجة الاقصى للعجز الجزئي قريبة جداً من العجز الكلي مما يؤدي الى عدم الاستفادة صاحب العمل سواء كان نسبة منفق عليه او الغير ذلك الا ان الفقرة ب من المادة 47 المذكور قبل تعديلها كان يعالج هذا الموضوع اذ بموجب نص المذكور وكان يصبح عقد العمل منتهياً حكماً من تاريخ ثبوت العجز الكامل ،اما اذا العجز المذكور دون ذلك وتبلغ (35%) من العجز الكامل فاكثر للهجة التي تستخدمه الخيار بين الفسخ العقد او الاستمرار تشغيله مع انقاص اجره بنسبة راتب التقاعدي وغير ذلك يستمر سريان العقد(151).

وبموجب هذا التعديل اصبح العامل المخير بين الاستمرار او ترك العمل او الاكتفاء براتب تقاعده(152).

(149) الفقرة 1 من المادة الاولى من القانون الضمان الاجتماعي النافذ

(150) فقرة ب من المادة 50 من القانون الضمان الاجتماعي النافذ

(151) فقرة ب من المادة 47 من القانون الضمان الاجتماعي النافذ.

(152) عدنان عابد، من اثار العقد العمل، استحقاق العامل للتقاعد، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية الجامعة المستنصرية، العدد الاول سنة 1976، ص131.

2- العجز كلي: ذلك العجز الذي يصيب العامل بعد حالة الشفاء بعد مضي ستة اشهر وخلف عجزاً دائماً وقدرت درجة عجزه بنسبة(100%) اي فقدان قدرة على العمل ويستحق العامل انذاك الراتب تقاعدي المرضي الكامل ويحسب وفق الاسس المحددة في المادة 68 من القانون الضمان الاجتماعي على اساس (2.5%) من متوسط الاجر الشهري لسنوات الثلاث الاخيرة من خدمات العامل المضمونة، او وسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة ان قلت عن ذلك مصضروباً في عدد الاشهر خدمة المضمونة ومقسوماً على (12)، ويؤدي العجز الكامل الى انتهاء عقد العمل حيث نصت هذا الفقرة ب من المادة 47 في القانون بقولها يصبح العقد مفسوخاً حكماً من تاريخ ثبوت العجز الكامل(153).

بينما نجد ان الفقرة (ج) من المادة (50) من القانون نفسه اجازت لدائرة ضمان الاجتماعي الحق في الكشف الطبي على العامل العاجز كل ستة الاشهر اذ يحصل بالف6 عل ثبوت العجز الكامل بقرار اللجنة الطبية ان يتعرض العامل الى تغيير في درجة العجز عند اعادة الفحص عليه فقد تنزل درجته الى (80%) مثلاً لذلك يثور تساؤل حول الاشكالات التي تترتب على هذه الحالة وذلك لان انخفاض درجة العجز الى (80%) يعني العجز جزئياً ويؤدي ذلك الى انخفاض الراتب التقاعدي ، ولازالة هذه التعارض بين فقرة(ج) من المادة (50) و فقرة(ب) من المادة (47) وعالجت دائرة الضمان الاجتماعي هذه الحالة وذلك باعفاء المتقاعد العاجزين بدرجة(100%) من الفحص الدوري وهذا لا يتعارض مع احكام فقر(ج) من المادة(50) التي اوضحناها وفيها جواز اعادة الفحص الطبي(154).

3- العجز الاعتباري: هو نوع الثالث من العجز الذي يعتبر العامل المريض عاجزاً بحكم القانون في حالات الميئه ادناه،

أ- حالة عدم شفاؤه بالرغم من استنفاذه الحد الاقصى للاجازة المرضية البالغة ستة اشهر بالنسبة للامراض العادية، وسنتان بالنسبة للامراض المستعصية او خبيثة كالتدرن والجذام ولسرطان(155).

ب- اذا اعتبرت العامل المريضة بعد الوضع بحالة العجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الاقصى للاجازة المرضية .

(153) د.عدنان عابد و يوسف الياس، المصدر السابق، ص103.
(154) كتاب المؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال رقم 4652، في 1976/10/24.
(155) فقرتان (ب) و(ج) من المادة 47 من القانون.

في هاتين الحالتين العجز غير المستقرة اذ لو الحالة المرضية قد استقرت ليدخل مفهوم العجز الدائم اما اذا الوضه غير المستقرة فيدخل مفهوم العجز الاعتباري.

ويعتبر العامل في هذه الحالات المذكورة عاجزاً بحكم القانون دون ان يقيد القانون وعرض العامل الى اللجنة الطبية لتقدير الدرجة العجزه لغرض استحقاق الراتب التقاعدي ويعتبر العجز كامل هنا بدرجته بنسبة (100%)

ويستحق العامل راتباً تقاعدياً ويتحدد هذا الراتب بعد يوم من استنفاد الاجازات المرضية المحددة بستة الاشهر للامراض العادية ومدة سنتين للامراض المستعصية او الخبيثة او تسعة الاشهر للعامله في حالة الحمل والتي اوضحها في المادة(68) من القانون المذكور مسبقاً.

2.1.2.2: تقدير التعويض في حالات العجز الناشئ عن اصابات العمل

اولاً: تقدير التعويض في حالة العجز الجزئي: حدد المشرع العراقي تقدير التعويض الذي يستحقه العامل المصاب في حال يتحقق العجز الجزئي و اسفر المرض بعد شفائه التام عن عجز يساوي(35%) من العجز الكامل فاكثراً، وهذا العجز تتراوح نسبته ما بين (35%) و(99%) من عجز الكامل، وفي هذه الحالة يستحق العامل راتباً تقاعدياً جزئياً عن هذه العجز على اساس النسبة الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضى الكامل.

ثانياً: تقدير التعويض في حالة العجز الكلي: كما قدر المشرع العراقي تقدير التعويض اذ اسفر عن العجز الكلي ناتج عن الاصابة في حالة الشفاء العامل بعد ستة اشهر وخلف عجزاً دائماً وقدرت درجة عجز نسبة(100%) اي فقدان قدرة على العمل ويستحق العامل انذاك الراتب تقاعدي المرضى الكامل ويحسب وفق الاسس المحددة في المادة 68 من القانون المذكور على اساس (2.5%) من متوسط الاجر الشهري لسنوات الثلاث الاخيرة من خدمات العامل المضمونة، او وسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة ان قلت عن ذلك مصضروباً في عدد الاشهر خدمة المضمونة ومقسوماً على (12).

اما بنسبة للقوانين المقارنة قد نص المشرع المصري على انه اذا نشا الاصابة عجز الكامل مستديم او وفاة سوي المعاش نسبة (80%) في متوسط الشهري للاجور على اساسها الاشتراكات في الضمان وذلك طبقاً ما نص عليه المادة(9) ويراعي ان زيادة المعاش الكامل او الوفاة الناشئة عن لإصابة عمل عن الحد الاقصى المقرر قانوناً والمنصوص عليه بالفقرة الاخيرة من المادة(20) ولا يقل عن الحد الادنى المنصوص عليه سن

الستين حقيقية او حكماً اذا كان العجز او الوفاة سبباً في انها خدمة المؤمن وتعد كل زيادة جزءاً من المعاش عند احتساب مبلغ الزيادة التالية(156).

اما اذا اسفر الاصابة العجز الجزئي مستديم وتزيد نسبته على (35%) يستحق عامل المصاب معاشاً يساوي بنسبة ذلك العجز المعاش المستحق في حالة الوفاة او العجز الكلي، وادى العجز الى انتهاء خدمة الضمان عليه ثبوت عدم وجود عمل اخر له لدى صاحب العمل، فان المعاش يزداد بنسبة (5%) كل خمس سنوات حتى بلوغ سن ستين حقيقاً او حكماً ذلك طبقاً للمواد (51) و(53) (157).

اما في القانون الاردني بنسبة تقدير التعويض عن الاصابة فحدد المشرع ذلك في قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وحددها اما ان يكون بالاتفاق بين صاحب العمل والعمال، او بين صاحب العمل والمستحقين عنه وذلك على الطلب صاحب العمل و العامل او المستحقين عنه في حالة الوفاة.

2.2.2: حالات الحرمان من التعويض والمكافأة

الاصل في الإصابة حصول العامل على تعويض ما و لاكن هنالك حالات قد يحرم العامل المصاب من ذلك التعويضات و نرى بأن ذلك الحالات معظمها مدونة في القوانين الضمان الاجتماعي و على سبيل ذلك نرى بأن المشرع العراقي حدد حالات الذي لا يستحق العامل المصاب المكافأة والتعويض، نصت المادة 58 من القانون التقاعد والضمان الاجتماعي على انه(لا يستحق العامل المصاب تعويضاً ولا مكافأة في احدى حالتين اتيتين:

1- اذا ثبت تعمد اصابة نفسه.

2- اذا حدث الاصابة بسبب سلوك فاحش إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك الإصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات او الإصابة التي تحدث بسبب مخالفة بشكل صريح متعمد الأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل او تسبب خطأ فادح منه او بسبب اعتدائه على الغير(158).

(156) سمير الاودن، التعويض عن الاصابات العمل في مصر والدول العربية، المعارف الاسكندرية، 2004، ص

283 و284.

(157) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل(الدراسة المقارنة) مع تطبيقات القضائية

والنقض، عمان، 2005، ص381.

(158) المادة (58) من القانون التقاعد الضمان الاجتماعي العراقي.

1.2.2.2: إذا ثبت تعدد إصابة نفسه

من الملاحظ نرى ان المشرع العراقي اشار الى ان العامل لا يستحق التعويض او المكافأة اذا تعدد العامل إصابة نفسه ويقصد هنا بالتعويض هو كل ما تدفعه المؤسسات للمضمون اثناء سريان مدة خدمة المضمون وفقا لإحكام هذا القانون اما فيما يتعلق بالمكافأة فيقصد المشرع بالمكافأة على انه المبلغ الذي تدفعه المؤسسة للمضمون عند انتهاء خدمته المضمونة في حالة عدم توفر شروط استحقاقه الراتب التقاعدي او في الحالات التي ينص عليها القانون(159).

فالعمل العمدي هنا هو توجيه العامل بارادته نحو ارتكاب فعل مع علمه بنتيجة ذلك الفعل الارادي بقصد تحقيق الغرض الذي يروم الوصول اليه.

عليه فاذا وجه العامل ارادته نحو القيام بفعل بقصد إصابة نفسه سواء كان ذلك بالانتحار او احداث جرح في جسمه بقصد الحصول على التعويض فنذكر على سبيل المثال كأن يقوم بلمس سلك كهربائي لإحداث إصابة بنفسه بقصد الحصول على تعويض ما ، وعليه فقد نص القانون على حرمانه من أي تعويض سواء كان يتوقع ما يترتب على فعله او لم يتوقع كأن يقصد جرح احد أعضاء جسمه بغية الحصول على تعويض لكن أدى حصول هذا الفعل إلى حصول مضاعفات حيث تعتبر هذه النتيجة احتمالية لفعله العمدي(160).

بالاضافة إلى ذلك ان الفعل العمدي للعامل يتطلب وجود ارادة كاملة لإحداث الاصابة غير ان فقدان الإرادة او الادراك والوعي لدى العامل نتيجة وجود اضطرابات ذهنية او عقلية واقدم العامل على إصابة نفسه فان فعله هذا لا يحرمه من التعويض غير انه البد من إثبات وجود هذه الاضطرابات بتقرير اللجنة الطبية، وقد يضطر العامل في بعض الأحيان إلى إصابة نفسه وذلك من اجل إنقاذ نفسه او غيره كحالة رمي العامل نفسه من مكان مرتفع وذلك بسبب حريق شب في موقع العمل فان ذلك لا يعد تعدد إصابة نفسه وفي المقابل يستحق التعويض(161).

(159) المادة الاولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم(39) لسنة 1971.

(160) د . سمير عبد السيد تناغو، نظام التامينات الاجتماعية، الاسكندرية، بلا سنة طبع، ص221.

(161) د . محمد حسين منصور، التامينات الاجتماعية، دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية منشأة المعارف بالاسكندرية، بلا سنة الطبع ص 210.

2.2.2.2: إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش

سوء السلوك الفاحش والمقصود هو خطأ غير عمدي تنصرف فيه ارادة العامل إلى ارتكاب الفعل دون ان يقصد به احداث النتيجة أي انه لا يبالي بما قد يترتب على فعله من نتائج .

حيث ان هذا السلوك يثير الاستغراب والاستنكار لدى الشخص العادي لذا لا بد من ان يكون هذا السلوك الذي يقوم به مقصودا بعلم صاحبه مبين فيه وجه الانحراف في تصرفه ومقداره ومدى الخطورة المترتبة عليه لكي يستحق العامل الحرمان من التعويض .

قد اورد في الفقرة (ب) من المادة(48) من القانون "اذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب يعتبر في حكم تلك الإصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات او الإصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح الانظمة الوقاية المعلنة في مقر العمل او بسبب خطأ فادح او سبب اعتدائه على الغير"(162).

وفي ضوء المادة السابقة نرى ان المشرع العراقي قد حدد الحالات التي يعد من قبيل سوء السلوك الفاحش المقصود التي أوردها القانون على سبيل المثال وهي كالآتي :-

أ- الإصابة تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات : يجب ان يكون العامل قد شرب الخمر او تعاطيه للمخدرات بعلمه والتي تفنقه الوعي وتكون ذلك متعمداً الا اذا تناول شراب او الخمر بالغش او بالاكراه وذلك لا يحرمه من التعويض، وشرط ان يكون هناك علاقة سببية مباشرة بين التعاطي المخدرات والخمر وبين الإصابة التي تقع على العامل(163).

ب- المخالفة الصريحة المتعمدة لتعليمات الوقاية المعلنة : يشترط لحرمان العامل من التعويض مخالفته أنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل والتي يجب ان تكون معلنة بصورة صريحة ومتعمدة في مقر العمل ولا تحتاج إلى أي تأويل وتفسير بالإضافة إلى ذلك لا يحق للعامل ان يحتج بعدم فهمه للأنظمة او جهله لهذه التعليمات ما دام انها معلنة وظاهرة ولا يكتنفها الغموض(164).

ج- الخطأ الفادح : إن حدوث الإصابة وما يترتب عليها من جزاء سواء كان يلغي التعويض او الحرمان منه ارتباطا بارتكاب العامل سلوكا فاحشا ومقصودا ويعد من قبيل هذا السلوك ارتكاب العامل خطأ فادحا يؤدي

(162) الفقرة (ب) من المادة(48) من القانون الضمان الاجتماعي.

(163) د.عدنان عابد و يوسف الياس، المصدر السابق،ص103.

(164) د . زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، القاهرة، دار الفكر العربي، 1319،ص33.

إلى حرمانه من التعويض والذي قصد به المشرع هنا شمول جميع التصرفات والافعال التي تعد خروجاً عن دائرة الخطأ البسيط أو الخطأ التافه (165) .

د- الأعتداء على الغير : اعتبر القانون اعتداء العامل المصاب على الغير والرد المقابل من الغير لهذا الاعتداء وإصابة المعتدي نتيجة هذا الرد موجبا للحرمان من التعويض أو المكافأة .

حيث نجد ان هذا النص جاء مطلقاً دون ان يورد ما نوع او مقدار جسامة الاعتداء الصادر من العامل المصاب .

فان صورة من صور الاعتداء تعتبر بحكم السلوك الفاحش والمقصود الموجب بالحرمان من التعويض عليه فان التعدي يعد سلوكاً يقصد به اذى الغير سواء كان بالقول او الفعل لان المطلق يجري على اطلاقه (166).

ونرى ان موقف القوانين المقارنة تجاه هذه الحالات نرى ان المشرع المصري نصت في المادة (57) الحالات التي لا يستحق المصاب التعويض كالاتي "لا يستحق تعويض الاجر في حالات الاتية :

أ- اذا تعمد المؤمن عليه اصابة نفسه.

ب- اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش مقصود من جانب المصاب، ويعتبر في حكم ذلك:

1- كل فعل ياتي به المصاب تحت تأثير الخمر او المخدرات.

2- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المتعلقة في امكنة ظاهرة في محل العمل وذلك كله ما ينشأ عن الاصابة وفاة المؤمن عليه، او تخلف كعجز مستديم تزيد نسبة عن (25%) من العجز الكامل" (167).

فإن موقف المشرع المصري تختلف عن المشرع العراقي في الحالات الحرمان نرى ان الشروط الواردة في المادة المذكورة ونلاحظ ان المشرع المصري لم يضع حالة الخطأ الفادح والاعتداء على الغير ضمن سلوك الفاحش واقتصر الحالات سلوك الفاحش عن فعل تحت سكر بارادته ومخالفة لتعليمات الوقاية، ولكن المشرع

(165) د. عدنان عابد و يوسف الياس، المصدر السابق، ص103.

(166) د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل، المصدر السابق، ص 258 .

(167) المادة (47) من القانون التامين الاجتماعي المصري.

المصري ذكر ان الاصابة المتعمدة اذا نتجت عنها وفاة العامل او تختلف عجز مستديم تزيد نسبته (25%) من العجز الكامل(168).

اما بنسبة للموقف المشرع الاردني(169) تجاه الحالات التي لا يستحق المصاب التعويض والتي نصت المادة(31) من القانون الضمان الاردني على التالي"أيسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض لدفعة واحدة المنصوص عليها في المادتين(29)و(30)من هذا القانون في اي من حالات الاتية:

1- اذا نشأت الاصابة عن فعل متعمد من المصاب.
2- اذا نشأت الاصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية او المخدرات او المؤثرات العقلية او العقاقير الخطيرة.

3- أ- اذا خالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج او بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها واجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً اساسياً للاصابة او ذات اثر مهم في وقوعها او تاخر شفائها.

ب- يتم اثبات الحالات المشار اليها في الفقرة(أ) من هذا المادة بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة او تعتمده.

ج- لا تسري احكام الفقرة(أ)من هذه المادة اذا نجمت عن الاصابة وفاة المصاب او اصيب بعجز جزئي دائم لا تقتل نسبة عن (30%) او عجز الجزئي"(170).

وبناءً على ذلك يسقط حق المصاب في التعويض اذا اثبت من خلال تحقيق الجهات المختصة ان الاصابة نشأت عن الفعل متعمد او خطأ او اهمال جسيمي من المصاب او كانت الاصابة ناتجة عن تاثير الخمر او المخدرات والمؤثرات العقلية او اذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه(171).

وكان الموقف المشرع الاردني لا يتعارض مع المشرع العراقي في الحالات الواردة للحرمان المصاب من التعويض وراي المشرع الاردني اقرب الى المشرع العراقي من المشرع المصري في هذه الحالة.

(168) د.صباح نعمان رشيد و نوري عبد الحميد عبد المجيد، التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمال في اطار قواعد الضمان الاجتماعي لاصابة العمل(دراسة المقارنة)، ص18.

(169) الفصل الرابع، التأمين الاصابة العمل، قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم(1)لسنة(2014).

(170) د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح القانون العمل والقانون الضمان الاجتماعي، دراسة المقارنة، مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقض، دار الثقافة، عمان، 2014، ص538.

(171) د.احمد عبدالكريم ابوشنب، شرح القانون العمل وفقاً لحدث تعديلات، عمان، دار الثقافة، طبعة الثانية، عمان، 2005، ص357

الفصل الثالث

الجوانب الجرائية لإصابة العمل

إذا قبل صاحب العمل ان يتحمل نتائج حادث العمل بالمعنى الواسع ، أي دفع التعويض رضائيا دون نزاع ، انتهى الأمر عند هذا الحد ، ولكن غالبا ما ينازع في توافر شروط مسؤوليته عن الحادث ، فيصل الأمر الى القضاء وعندئذ لا بد من الإثبات ، ومن خلال نصوص تشريع العمل يتضح لنا أن إثبات حادث العمل يحتاج الى تدخل عمل فني ، فلا بد من إثبات الأذى الجسدي وعلاقته بالعمل ومدى الضرر الذي أصاب العامل بالموت او ما دونه ، غير أن للموضوع بعد أمني لأن فيه اعتداء على الجسد البشري فيكون له في الغالب شق جزائي ، لذلك بين القانون الخطوات التي يجب إتباعها للإبلاغ عن إصابة العمل والتحقيق فيها وإثباتها.

ففي هذا الفصل ندرس بالتفصيل المواضيع الاجرائية لاصابة العمل ففي المبحث الاول منها نلقي الضوء على الاجراءات و التحقيق عند وقوع الاصابة ، وفي المبحث الثاني منها نلقي الضوء على الموضوع التزامات الاطراف ضمن إصابة العمل.

1.3: الاجراءات والتحقيق عند وقوع الاصابة

التحقيق في الحوادث هو عامل اساسي في تحديد اسباب الحوادث ومنع تكرار حوادث المتماثلة في المستقبل وتحديد اعمال الوقائية وتحسين المستمر لبيئة العمل ونظام السلامة كذلك بالضروري التحقيق في الحوادث التي لا ينتج عنها إصابات أو تلف في المعدات لمعرفة أسباب العمل علي تلافيتها ، وان إجراء التحقيقات الفعالة في الحوادث المهنية والأمراض المهنية وسواها من الأحداث غير المرغوب بها (مثل الأحداث الخطيرة والمصائب/الوقائع الوشيكة الحدوث) التي قد تؤدي إلى إصابات شخصية تلحق بالعمال أو بأفراد من المجتمع.

ولكن تدعو الحاجة إلى إقرار إمكانية الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية وسواها من الأحداث غير المرغوب بها ، لا يساهم إجراء التحقيق الفعال في تحديد العوامل السببية فحسب بل وأيضاً الإجراءات التي من شأنها منع وقوع الحادث.

ففي هذا المبحث نوضح بالتفصيل إجراءات التحقيق عند وقوع الإصابة بالعمل في المطيبين ففي المطلب الأول نتكلم عن المنازعات الفردية في حال إصابة العمال، وفي المطلب الثاني نتكلم عن الوقائع التي يتعين على العامل أن يثبتها في إطار إصابات العمل.

1.1.3: المنازعات الفردية في حال إصابة العمال

حيث إن قضاء العمل هو المتخصص في الفصل في المنازعات الفردية والجماعية الناشئة عن تطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي من أجل تيسير التقاضي للعمال بصتهم الطرف الضعيف من جهة وحماية القضاء الوطني والسلامة الاجتماعية وانعكاسات الخلافات الناجمة عن ذلك (172).

1.1.1.3: التحقيق

مثلاً ذكرنا في السابق لا بد من أن يتصل علم الهيئة بالإصابة حتى تقوم بالوفاء بالتزاماتها تجاه المصاب، وقد أناط المشرع هذه المهمة لصاحب العمل أن يقوم بإخبار الهيئة بإصابة العامل ولا يجوز أن يتخلص من هذا الواجب لذلك وهنا سنبحث كيفية إخبار الشرطة وإجراءات التحقيق ومواقف القوانين المقارنة حول التحقيق

المراحل الأولى: إخطار الشرطة بحوادث العمل

إبلاغ الشرطة يقع التزام على عاتق صاحب العمل ولا يكون هذا الإجراء واجباً إلا في حالة الإصابة التي تعجز العامل عن أداء عمله فقط فإذا لم تؤد الإصابة إلى عجز المصاب عن أداء عمله لا يستوجب ذلك إبلاغ الشرطة إلا إذا كانت الإصابة تستوجب مساءلة جنائية لشخص آخر، وسبق القول إذا رفض صاحب العمل الإخطار عن الإصابة وجب ذلك على المصاب (173).

و يتعين على العامل المصاب إبلاغ جهة الشرطة المختصة بإصابة العمل الناتجة عن حوادث الطريق حينما تسمح حالته بذلك لتحرير محضر أو مذكرة بالحادثة، كما يتعين عليه أن يُخطر بعد ذلك صاحب العمل برفع

(172) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي، 2009، ص589.
(173) د. سمير الأودن، المرجع السابق، ص214.

المحضر وتاريخه للقيام بالالتزامات المقررة عليه ولكن الإخطار بالحادث لا يتعدى كونه إخباراً أي كونه الإدعاء بتحقيق الإصابة لذا يجب التحقق من صحة العناصر التي يتضمنها الإخطار(174).

المرحلة الثانية:عناصر محضر التحقيق الذي يجريه الشرطة

يتكون التحقيق في إصابات العمل الذي تجريه الشرطة على العنصرين توافي الهيئة فيها بصورة فور الانتهاء من التحقيق وللهيئة أن تطلب استكمال التحقيق إذا رأت لذلك محلاً، ويتكون المحضران من عدة الامور ومن اهم هذه الامور هو ظروف الحادث بالتفصيل وأقوال الشهود و يوضح ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سلوك فاحش من جانب المصاب وأقوال صاحب العمل أو من يمثله و أقوال المصاب متى سمحت حالته بذلك(175).

وتتولى مهمة التحقيق في الحادث كلاً من الشرطة وقسم التفتيش التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية فيما إذا وقع الحادث في محل العمل، وخلال أوقاته، أما إذا وقع الحادث خارج مكان العمل كما لو أن العامل قد أوفده صاحب العمل أو من يمثله وقد تعرض للإصابة وهو في طريقه للعمل ذهاباً أو إياباً فإن الشرطة تتولى التحقيق في الأمر ثم تقوم بتبليغ صاحب العمل بالحادث ويتولى هو بدوره إخبار دائرة الضمان الاجتماعي ودائرة تفتيش العمل بالحادث(176).

موقف التشريعات المقارنة حول التحقيق.

أولاً: موقف المشرع المصري

أشار المشرع المصري إلى أنه إذا وقع الحادث على أحد العاملين في المحكمة أو في القطاع العام أو قطاع الأعمال فإنه يكفي بمحضر تحقيق إداري يجري معرفة الجهة المختصة بإجراء التحقيق من صورتين مع سماع الشهود وبيان تفاصيل الحادث كافة وموافاة الهيئة المختصة التي يجوز لها طلب استكمال التحقيق إذا أرت ذلك وهذا ما تضمنته المادة (64) من قانون التأمين الاجتماعي(177).

ثانياً: موقف المشرع الأردني

(174) عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص334.

(175) د. عبد العزيز الهلالي، المرجع السابق، ص215.

(176) د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (الدراسة المقارنة)، اطروحة دكتوراه، جامعة

بغداد، 1998، ص84.

(177) () المادة (64) من قانون التأمين الاجتماعي المصري.

ألزم قانون الضمان الاجتماعي الأردني كما سبق أن ذكرنا على صاحب العمل بأن يقوم بنقل المصاب المؤمن عليه لدى وقوع الإصابة لجهة العلاج التي تعتمد عليها المؤسسة وابلغ أقرب مركز فيها عن الإصابات التي يقرر المجلس ضرورة الإبلاغ عنها في خلال ثمان وأربعون ساعة من حدوثها وفقاً للتعليمات التي يصدرها لهذه الغاية(178) مع مراعات أنه لا يحق للمصاب أو احد ورثته الرجوع على المنشأة للمطالبة بتعويض خلال التعويضات الواردة بقانون الضمان فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت ناشئة عن خطأ الجسيم.

2.1.1.3: إثبات إصابة العمل

لا شك ان اهم مواضيع في النزاع هو الاثبات وايضا كيفية الاثبات ووسائله والوقائع المتبينة في الاثبات و سوف نوضح في هذا الفرع الاثبات اصابة العمل و وسائله من الوقائع التي يتعين على العامل ان يثبتها في اطار اصابات العمل والتي نتناولها على شكلين ففي الاول نلقي الضوء على الوسائل اثبات اصابة العمل وفي الثاني نوضح فيها عبء الإثبات في إطار إصابات العمل.

أولاً: وسائل اثبات إصابة العمل

على العامل في حال اصابته يتعين اثبات ان اصابته هو اصابة عمل ويثبت ان اصابته وقع اثناء العمل او بسببه ويثبت كذلك العلاقة بين الحادث والضرر الجسماني او علاقة السببية القائمة بين العمل وبين الاصابة وفي حال حدوث الاصابة العامل اثناء عمل كذلك يتعين عليه ان يثبت العلاقة بين هذا الحادث والضرر الجسماني واقامة الدليل على تحقق الواقعة(179)، او اثبات إذا ما كانت قد حدثت اثناء تاديته العمل او بسبب العمل وهذا يتمثل عبئاً ثقيلاً القه القضاء على عاتق المصاب الا ان القانون في المقابل امكنه من الاثبات الإصابة بكافة طرق الاثبات بما فيها اللجوء الى قرائن والواقع.

ومن اهم الوسائل الاثبات ،

1 – الوثائق التي تتعلق بالعمل وظروفه

يتبين منها اسباب الحادث وتاريخه وحصوله وظروف وقوعه وهوية المتضرر وعمره ومكان اقامته ويتبين ايضاً اجراءات نقل المصاب من الموقع الحادث للإصابة ،وبيان مقدار اجر اخر الشهر تقاضاه العامل والملحقات مثل اشعار الاصابة و التحقيقات التي يجريها مفتش العمل او المفوض التعويض.

(178) المادة (27) من قانون الضمان الاجتماعي في الاردني رقم (1) لسنة(2016).
(179) منار حلمي عبدالله عدوي، احكام تعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000)-
دراسة مقارنة، رسالة ماجستير قدمت لكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2008، ص51

2- الوثائق التي تتعلق بالمرض

وهو وثيقة مصدقة تصدر من الادارة المستشفى التي توضح فيها بيانات الدخول والخروج من المستشفى والبيانات العلاج التي اخذها الشخص المريض او المصاب وتوضح فيه كل ما سبب في المرضه او اصابته .

3- التقرير الطبي النهائي الصادر من اللجنة الطبية

وهو يحتوي على مدة التعطيل ونسبة العجز الوظيفي وعمر المصاب وجنسيته واسم العامل واعضاء اللجنة وانه يصدر من اللجنة الطبية اعدتها لما لها الخبرة واطلاع دون تدخل من العامل من المضمون وبيانات التقرير(180)، اذ يعتبر تقرير حالة العجز الوظيفي مسالة فنية طبية ومن المسائل الخبرة التي ثببت فيها اللجنة الطبية اللوائية المختصة على ضوء القواعد الطبية (181) ويعتبر التقرير الطبي السند الرسمياً.

4- شهادة الوفاة

هو سند رسمي يصدر من الدائرة الوفيات من اهم اسباب إصدار شهادة الوفاة هو استعراض سبب الوفاة لتحديد ما إذا كان الموت عرضياً أو جريمة قتل، وذلك وفقاً لنتائج وحكم الفحص الطبي، ويمكن أيضاً أن تكون مطلوبة من أجل ترتيب لدفن أو لتقديم أدلة على واقعة الوفاة، والتي يمكن استخدامها لإثبات حسن النية للشخص أو للمطالبة بالتأمين على حياة الشخص.

5- ضبط الشرطة

ضبط الشرطة هو اهم وثيقة رسمية في كل حادثه تقع بسبب الاصابة العامل وتحقيق فيها وتضبط كل الاسباب التي ادية الى الحاق هذه الاصابة ونوعية الاصابة .

6- فواتير النفقات الطبية

هذا تشمل جميع الفواتير التي صدر اثناء الزيارة المريض او المصاب في المستشفى وفيها معلومات مصاريف العلاج وتاريخ العلاج

7- الشهادة الشهود

(180) محمد علي عمران، شرح القانون العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون طبعة، 1970، ص226.
 (181) قرار تمييز الاردن رقم (93/1491) مجموعة المبادئ القانونية، الجزء الثامن، ص2101، وقرار تمييز رقم (51-86) مجموعة المبادئ القانونية، لسنة 88، ص321.

وبهذا يحق للعامل ان يثبت حقه بشهادة الشهود وبغض النظر عن قيمة العقد وهذا خلافاً للقانون المدني الذي يثبت الحق في حال يزيد المبلغ عن (200دينار) فيكون بالكتابة، ويعتبر هذا خروجاً على القاعدة التي تقضي الى عدم جواز صناعة الدليل من قبل الشخص نفسه وغالباً يدعي للشهادة رئيس اللجنة الطبية ومفتش العمل و موظف الشركة التامين و مرتب الشرطة(182).

8- القرينة القانونية

تعرف القرينة على انها "ما يستنبطه المشرع او القاضي من امر معلوم للدلالة على امر مجهول"(183) وهي على نوعين نوع يستنبطه المشرع نفسه مما يغلب وقوعه علما في طائفة معينة من الحالات فيبني عليها قاعدة ينص عليه في صيغة مجردة وهذه هي القرائن القانونية والتي تنطوي على خطورة لاتوجد بالنسبة لغيرها وذلك لان المشرع وهو يقوم باستنباطها والنص عليها في صيغة عامة مجردة حتى ولو بدت مغايرتها للواقع في بعض الحالات لذا ينبغي ان يكون عمل المشرع هذا في اضيق الحدود لكي يترك المجال رحبا للقاضي في الملائمة بين الحقيقة الواقعة والافتراض في كل حالة على حدة ، وتقسم القرائن الى قسمين وهم القرينة القانونية والقرينة القضائية ونركز على القرينة القضائية في اطار اصابات العمل حيث جاء بمثل هذه القرائن مناجل لتسهيل عبء الاثبات .

ثانياً: عبء الإثبات في إطار إصابات العمل

يعد الاثبات واجباً على الخصوم في الوقت الذي يعد فيه حقا لهم، ولكنه لا يعد واجبا على كل من الخصمين في آن واحد، لان ذلك معناه عدم امكان الفصل في النزاع، فكل منهما يلقي هذا الواجب على عاتق خصمه، ومن ثم يتعين ان يتم اللقاء عبء الاثبات على احد الخصمين، ولما كانت عناصر الاثبات نادرة او غامضة او مشكوك في مدلولها لذلك يكون واجب الاثبات مهمة صعبة بالنسبة لمن يتحمله ومن هنا سمي هذا الواجب، عبء الاثبات .

لذلك يقع العبء الاثبات ويتعين عليه ان يثبت ان "اصابته وقعت اثناء العمل او بسببه وفي حال حدوث اصابة العامل اثناء العمل فيتعين عليه ان يثبت العلاقة بين هذا الحادث والضرر الجسماني الذي اصيب به ، ولكن في حال حدوث الاصابة بسبب العمل فيتعين على العامل ان يثبت علاقة السببية القائمة بين العمل وبين

(182) منار حلمي عبدالله عدوي، المصدر السابق، ص52.

(183) مفلح عواد القضاة ، البيانات في المواد المدنية والتجارية دراسة المقارنة، عمان، بدون سنة طبعة، 1994، ص210.

الإصابة، أي يثبت أن الإصابة وقعت بسبب العمل" (184) أما إقامة الدليل عن تحقيق الواقعة حدث أثناء تاديته العمل هذا يمثل عبئاً ثقيلاً الذي القاهها المشرع والقضاء على عاتق المصاب إلا أنه القانون عطاء الحق له أن يثبت الإصابة بكافة الطرق الإثبات بما فيها اللجوء إلى القرائن القانونية والتي تسمى بالدلائل لأن "ثبوتها ليس مقصوراً لذاته بل للاستدلال على غيره، وللقاضي سلطة واسعة في استنباط تلك القرائن و له حرية الاختيار في الواقعة ثابتة من الوقائع المتعددة التي يراها أمامه وله تلك السلطة في تقدير ما تحمله هذه الواقعة من دلالة" (185).

وللقاضي السلطة التقديرية في استنباط القرائن التي تساعد في تشكيل عقيدته واستنباط الحقيقة وتشكيل علمه اليقيني كالاعتماد على (2) "تحقيقات اجريت في غيبة الخصوم او من محضر جمع الاستدلالات اجريته الشركة او من شهادة شاهد لم يؤد اليمين ولا رقابة عليه فيما نستخلص منها متى استنباطه سائغاً" (186).

ونلاحظ اشكالية عبء الإثبات في إطار الإصابة العمل بصورة واضحة عند اثبات العلاقة السببية بين الحادث التي وقع فيه الإصابة والعمل التي وقع فيه الحادثة والتي تظهر بصورة واضحة في حال حدوث الإصابة بسبب العمل وهذا على العامل أن يثبت هذه العلاقة بين العمل والإصابة على خلاف حالة الإصابة أثناء العمل فهنا يجب على العامل أن يثبت علاقة بين الحادث والضرر الجسماني الذي أصيب به فالقرينة في مثل هذه الحالة تسمى قرينة الإيتاد وتؤدي إلى إعفاء المصاب من إثبات التحقق المادي للواقعة مصدر الإصابة ذاتها استناداً بان كل مكان يتواجد فيها العامل بناء على أمر من صاحب العمل يعتبر حدود مكاناً للعمل والفترة الزمنية الذي يستغرقها تنفيذ هذه العمل يعتبر ذلك وقت العمل (187).

2.1.3: الوقائع التي يتعين على العامل أن يثبتها في إطار إصابات العمل

يتطلب على المصاب مجموعة من الأسباب التي يستند عليه القضاء في القضية المعروضة عليه ويكون لحكم مسبباً بناء على الوقائع المادية مقدمة من الخصوم في الدعوى أو أوقائع القانونية التي يتم تكيفها من قبل القضاء، دون اعتداد بتكيف الخصوم مع مراعات شروط العامة التي يجب توفيرها ولا بد أن تكون هذه

(184) محمد علي عمران، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دون طبعة، دون دار النشر، 1970، ص 226-227.

(185) د. سليمان المرقص، موجز اصول الالتزام، الطبعة الاولى، القاهرة، جامعة الدول العربية، معهد الدراسات العليا، 1956، ص 86-87.

(186) سمير عبد السميع الاودن، الموسوعة الشاملة للإصابات العمل والامن الصناعي فقها وقانوناً وقضائياً، طبعة الاولى، مصر، الفتح للطباعة والنشر، 2003، ص 40.

(187) منار حلمي عبدالله عدوي، المصدر السابق، ص 54-55.

الشروط المتعلقة بالدعوى المنتجة فيه ومن هذه الحالات التي يفترض صحتها اذا اوجه المحكمة توجيه اليمين الحاسمة على الواقعة المتنازعة عليها وقضت المحكمة في ضوئها ويفترض من القانون الاثبات صحتها بعد القرار المحكمة اذ وجد قرينة القانونية وتقوم هذه القرينة لمصلحة المعفى من اقامة الدليل بقوة القانون ويشترط ان تكون الواقعة جائزة للقبول ويشترط ايضا ان يكون حق للمدعى به محتملا او قريب الاحتمال(188)).

ولكي يتم القبول الوقائع الواجب اثباتها يجب ان تتوفر الشروط العامة وهي على النحو التالي،

- 1- يجب هناك علاقة العمل بين العامل والصاحب العمل.
- 2- يجب اثبات الضرر الجسماني الذي لحق بالمصاب.
- 3- يجب ان يثبت ان الضرر الجسماني الذي لحق به المصاب يرجع الى الاصابة في حادث بمعناه الفني.
- 4- يجب ان يكون هناك الصلة بين الحادث والعمل .
- 5- يجب ان يكون هناك الصلة بين الحادث والضرر.

وسوف نتناول بموجز ما يلي في الفروع الأتية،

1.2.1.3: اثبات العقد العمل

عرف قانون العمل قانون رقم (37) لسنة 2015 عقد العمل بانها " أي اتفاق سواء كان صريحا ام ضمنيا ، شفويا او تحريريا يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة و اشراف صاحب العمل لقاء اجر ايا كان نوعه"(189).

اما بنسبة الى اثبات عقد العمل ان المشرع العراقي والاردن والمصري بين الوسائل الاثبات العادية وتتمثل في الادلة الكتابية والشهادة الشهود والقرائن والحلف اليمين والمعاينة والخبرة وفسر القوانين الثلاثة (الادلة الكتابية بانها السند الرسمي هو السند التي وقع من قبل الموظف الحكومي المختص ، والسند العرفي الموقع ومنظمة بين الافراد دون تصديق عليها والاوراق غير موقعة مثل الدفاتر التجارية والالتزامات التعاقدية هذا لا يثبت الا بشهادة الشهود اذا كانت قيمة لا تزيد عن المبلغ(50) دينار العراقي في القانون العراقي و(100) دينار الاردني في القانون الاردني و(500) جنية المصري في القانون المصري وان كانت هناك الموانع

(188) الدكتور المشاقي، حسين احمد حسين، الدفاتر التجارية القانونية- واقعها ومستقبلها(الدراسة المقارنة)، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات، مصر. 2001.
(189) المادة الاولى تاسعاً من قانون العمل قانون رقم (37) لسنة 2015

الادبية والالتزام سواء كان التزام مدنياً او الالتزام تجارياً، فلا يجوز اثباته بما يخالف السند الكتابي او مضمون السند الكتابي بالبينة الشفوية، ولا يجوز دحض سند الا بسند له نفس القوة" (190).

والاثبات عقد العمل يمثل خروجاً من القواعد الاثبات التي ذكرناها في السابق وقد نصت مواد قانون العمل على انه "يجب ان ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الاقل يحتفظ كل من طرفين بنسخة منه ويجوز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية اذا لم يحرر العقد الكتابة" (191) وهذا ما جاء في كل من القانون العمل العراقي والمصري والاردني ونرى ان الكتابة ليست ركن من الاركان العقد العمل لان هذا العقد من العقود الرضائية وهي لا يتطلب توافر شكل خاص ويعتبر العقد وسيلة الاثبات اذ يمكن للعامل اثبات حقوقه بكافة الطرق الاثبات بغض النظر عن قيمة العقد.

اما الاثبات صاحب العمل لحقوقه يجب عليه "اثبات حقوقه دائماً بالكتابة مهما كانت قيمة العقد ويعد ايضاً هذا الحكم خروجاً على القواعد العامة في الاثبات، ويرجع غرض المشرع من التشديد على صاحب العمل الى حمل كل رب العمل على افراغ عقود التي يبرمها كي يسهل الاثبات وبالتالي تقل المنازعات (192)، وبهذا نرى ان نصوص القانون العمل العراقي والقانون عمل الاردني والقانون العمل المصري اعطت حق للعامل اثبات حقوقه بكافة وسائل الاثبات الا ان المشرع في نفس القوانين حرم صاحب العمل من هذا الحق وهو حق الاثبات بكافة الوسائل الاثبات هذا يعني ان المشرع في القوانين المذكورة قد تعاطف مع الفئة العمال. ويرى فريد ان "كان حرياً بالمشرع عدم التصدي بنص صريح لمسألة تتعلق باثبات الحقوق خصوصاً وان البيانات في الاصل من الحق الخصوم، ولا تتعلق بالنظام العام كون احكامها تتعلق بصميم حقوق الخصوم وفق قانون البيانات وربما كان الاجدى ان يرد النص على منح الرخصة للعامل من حيث الاثبات حال عدم وجود عقد منظم لكي يستقيم النص معنى ومبنى" (193).

(190) المادة (77) من القانون الاثبات العراقي رقم (107) لسنة (1979)، والمادة (6) من القانون الاثبات الاردني رقم (30) لسنة (1952)، والمادة (60) من القانون الاثبات المصري رقم (25) لسنة (1968).

(191) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل المصري، طبعة الثالثة، 1983، ص 714-715، والمادة (15/أ) من القانون العمل الاردني.

(192) محمود جمال الدين زكي، المصدر السابق، ص 714-715.

(193) فريد الجلا، شرح القانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، دون طبعة و دار النشر، ص 52.

الا ان هذا يتعارض مع ما استقر عليه المشرع والقضاء والفقهاء، "لكون القانون العمل قانون خاصا روعي فيه طرف من الاطراف التعاقد وهو العامل هنا اتجهت نية المشرع الى تيسير الامر على العامل دون صاحب العمل الذي جعله مربوطاً بطرق الاثبات العادية" (194).

2.2.1.3: اثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل

الجوء الى القواعد عامة في إثبات العلاقة السببية صعبة جداً مثلما ذكرناها في السابق والتشديد فيها تؤدي الى افراغ فكرة حوادث العمل من كل المحتوى لها لانها سيعلق استفادة العامل من هذا القانون على تقديم اثبات ليس من يسيّر تقديمه في معظم الاحوال وبالتالي سندور في حلقة المفرغة ليرتد بنا الامر الى ما هو قبل قانون العمل وعليه ابتدعت القرائن القضائية التي تستهل للعامل عبء الاثبات الملقى على عاتقه ليتحول امر الاثبات بفضل هذه القرائن الى خصم العامل (195).

وبالتالي سنحاول عرض بعض القرائن التي اقامها القضاء الفرنسي لتسهيل عبء الاثبات وهو أيضا متبع من قبل القضاء في كل من العراق والمصر والاردن، ومن اهم الوسائل الاثبات التي تساعد في علاقة السببية هو القرائن القضائية مهما كانت القرينة مادية الحدث او قرينة مهنية الحدث، وقرينة التبعية او قرينة السببية والتي ابتدعتها القضاء الفرنسي وتاثر بها القضاء المصري والاردني وتقوم جميع هذه القرائن بشكل مباشر او غير مباشر وزمان العمل وعلاقة بالحادث والتي تلخيصها من قبل جمال محمد ابراهيم بما يلي،

1- قرينة مادية الحادث او (قرينة الاسناد الاصابي):

ويفاد هذه القرينة باثبات مادية الحادث انها تعزي الضرر الذي يظهر للعامل في مكان وزمان العمل الى حادث العمل بمعنى الدقيق في هذه الحالة يعفى العامل المصاب من الاثبات الضرر الذي اصابه و يجب عليه اثبات الضرر الذي لحق به في المكان والزمان العمل لينسب هذا الضرر الى حادث اذ مكان العمل كافية للدلالة على هذا الضرر الى حادث العمل الا اذا تم اثبات ان هذا الضرر يعود الى اصل الاجنبي تماما عن العمل من قبل صاحب العمل (196).

2- قرينة مهنية الحادث أو (الأصل المهني):

(194) موسى شكري، عقد العمل دراسة تاريخية فقهية قضائية نافذة، ط1، رام الله، دار السلام للنشر والتوزيع، 1999، ص303.
 (195) منار حلمي عبدالله عدوي، المصدر السابق، ص58.
 (196) جمال محمد ابراهيم، مجلة الحقوق، مجلد الحادي عشر، العدد الثالث والرابع، سنة 1987، ص260 الى 270.

أي نسبة هذا الحادث الذي أصيب العامل من جرائه إلى العمل أي يعتبر أنه "حادث عمل سواء قدم العامل الإثبات الفعلي لهذا الحادث أو تم إثباته بمقتضى قرينة مادية الحادث، ولا يكلف العامل بإثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل وهي تقوم على معيار سلطة رب العمل وتبعية العامل، وتظهر هذه القرينة عندما يكون العامل في زمان ومكان العمل ودور هذه القرينة ينحصر في تسهيل إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل سواء قدم العامل الإثبات الفعلي لهذا الحادث أو تم إثباته بمقتضى قرينة مادية الحادث، فلا يكلف العامل بإثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل وتطبق هذه القرينة تطبيقاً صحيحاً سواء حين تطبيقها لإثبات الصفة المهنية للحادث أو حين رفض تطبيقها لعدم توافر شروط هذا التطبيق أو لاستطاعته إثبات عكسها(197).

3- قرينة التبعية:

وهذه القرينة تقوم على معيار سلطة رب العمل وتبعية العامل وتظهر القرينة عندما يكون العامل في مكان وزمان العمل، وأساسها أن حادث أثناء تأدية العمل يفترض أنه وقع ليس فقط أثناء العمل ولكن أيضاً بسبب العمل، فيكتفي من العامل إثبات أن الحادث وقع أثناء العمل ليستمد من هذه الظروف أنه وقعت بسبب العمل (198) ويجد الباحث من خلال الدراسة أن القضاء الأردني والمصري قد وقفا إلى جوار العمال بصدد علاقة السببية بين الحادث والعمل، فقد خففا مرة مفهوم هذه العلاقة إلى الحد الذي يكفي معه أن يكون العمل أحد الأسباب التي ساهمت في وقوع الحادث ليثبتنا استناداً إلى ذلك علاقة السببية بين العمل والحادث، ومرة ثانية خففا في مجال إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل بحيث لم يتطلب أن يقوم العامل بتقديم الإثبات فيما إذا وقع الحادث في مكان وزمان العمل وهذا الموقف جدير بالتأييد والأخذ به نظراً لأنه يقوم على أسس قانونية، إذ أن القرائن القانونية هنا تقوم على الوضع الغالب للأمور، وتحقق الغاية المنشودة من اعتباره وسيلة إثبات في حال حدوث إصابة عمل وقانون المصري والأردني اللذين سارا مسار القانون الفرنسي، ومن الأمثلة على ذلك قرار نقض مصري يقضي بأن المشرع جعل إصابة العمل رهناً بوقوع الحادث أثناء تأدية العمل ولو في غير الساعات المحددة له متى كان أداؤه لمصلحة العمل، وبغض النظر عن قيام رابطة السببية بين الحادث وبين العمل؛ لأن المشرع افترض قيام هذه الرابطة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل، فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها(199)

(197) منار حلمي عبدالله عدوي، المصدر السابق، ص62.

(198) جمال محمد ابراهيم، المصدر السابق، ص260 إلى 270.

(199) نقض رقم (1981/10/28) في الطعن رقم (884)، موسوعة الهـواري، جزء الخامس، ص628، رقم(374).

والحافا بهذا الموضوع كذلك فإنه ورد بقرار المحكمة النقض الفرنسية ما مفاده أن " أن الظهور المفاجئ لضرر جسماني في زمان ومكان العمل يشكل بذاته حادثا يفترض نسبته إلى العمل(200) .

ومن خلال البحث يجد الباحث انه كون الضرر ينتج عن حادث العمل يفترض وجود علاقة سببية، إلا أن إثبات علاقة السببية تثور وبشكل واضح في حالة وقوع الحادث بسبب العمل فهنا يتعين أن يثبت العامل مهنية الحادث بمعنى أن الإصابة نتجت بسبب العمل فلولا العمل لما وقع الحادث.

2.3: التزامات الاطراف ضمن إصابة العمل

نخصص هذه المبحث للموضوع المهم الا وهو الالتزامات التي يقع على عاتق الاطراف في حال وقوع الاصابات العمل ، عندما يصاب العامل بإصابة العمل بإحدى صور الإصابات التي وضحتها في السابق في هذه الحال يكون صاحب العمل المسؤول الاول بتقديم اسعافات اولية للعامل و نقله إلى اقرب مستشفى لتلقي العلاج لذا سوف نقوم بتقسيم الموضوع الى المطلبين ففي المطلب الاول نوضح التزامات صاحب العمل تجاه العامل المصاب في حال وقوع الاصابة العامل ، وفي المطلب الثاني منها نوضح التزامات الدائرة الضمان تجاه العامل المصاب في حالة وقوع الاصابة .

1.2.3: التزامات صاحب العمل

يقع على العاتق صاحب العمل عدة التزامات التي حددتها المشرع في قانون الضمان الاجتماعي ونوضح ذلك بالتفصيل في الفرعين ففي الفرع الاول التزامات صاحب العمل في قانون العراق، وفي الفرع الثاني نوضح التزامات صاحب العمل في القوانين المقارنة.

1.1.2.3: التزامات صاحب العمل في قانون العراق

قد لزم القانون صاحب العمل بآداء التزامات اولية بسيطة لانقاذ العامل المصاب منذ ابتداء اصابته وتهيئته لتلقي العلاج الطبي الاحق لاصابة تدريجيا إلى حين الشفاء التام وهذه الالتزامات هي(201) :

1- يترتب على صاحب العمل تقديم المساعدة والعناية اللازمة للعامل المصاب ويقصد العناية كل ما يحتاج العامل المصاب من الاسعافات الاولية وتضميد احتياطي وذلك في المكان الذي وقعت فيه الاصابة منعا منه

((La brusque survenance d'une lesion physique au temp au lieu ²⁰⁰ du travail))

، أنظر جمال محمد ، مرجع سابق ، ص261.

(201) المادة (54) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.

لحدوث أي مضاعفات جانبية له وتقديم الاسعافات الطبية الاولية بحيث منع حدوث المضاعفات في الاصابة كحالة تجبير الكسر بشكل المؤقت ، واذا كان يتعرض العامل لنزيف فيقوم صاحب العمل بايقاف النزيف الناتج عن اصابته بجروح وذلك حفاظا منه على حياة العامل ،وهنا تظهر اهمية الالتزام الخاص بتوفير الرعاية الطبية حسبما قررته المادة 111 من القانون العمل النافذ كالاتي

اولاً: على صاحب العمل في المشروع الذي يزيد عدد عماله (50) عاملا ان يستخدم ممرضاً لشؤون الاسعافات الاولية وان يتعاقد مع الطبيب غير متفرغ لمعالجة العمل في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الغرض ،اما اذا زاد عدد العمال على (100) عامل فيكون الدوام الطبيب بما لا يقل عن ساعتين في يوم الواحد.

ثانياً: اذا زاد عدد العمال على (500) عامل وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل.

ثالثاً، تقدم الادوية والعلاج الى العمال دون مقابل. (202).

2- إن هذه الاعمال التي يقوم بها صاحب العمل بالاضافة إلى انها جزء من حقوق العامل التي يتمتع بها وفق القانون الا ان الدواعي الانسانية تستدعي ذلك وخاصة ما يتعرض له عمال البناء في الوقت الراهن حيث لا يوجد ما يضمن سلامتهم عند تعرضهم الي خطر من الاخطار، لذلك يلتزم صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى اقرب مركز صحي طبي معتمد من قبل المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي في حالة حصول اغماء على العامل او عند عجزه على التنفس او إصابة احد أعضاء جسمه .

غير اننا نقترح هنا انه ليس فقط التزام صاحب العمل بنقل العامل لمركز طبي معتمد لدى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي حيث يوجد في بعض الاحيان حالات مرضية خطيرة وفي نفس الوقت يكون هذا المركز بعيد عن مكان العمل فقد يؤدي هذا الامر إلى وفاة العامل مالم يسعف سريعا .

شريطة إثبات عدم تواطؤ المركز الطبي مع العامل المصاب إذ يوجد هذا الامر في بعض الاحيان .

3- يلتزم صاحب العمل بدفع الاجر الكامل للمصاب (203) عن اليوم الذي وقعت فيه الاصابة اذا ماتم نقله في نفس يوم الاصابة كذلك يلتزم برفع الاجر للعامل المصاب اذا تأخر في نقله في نفس يوم الإصابة.

(202) المادة (111) من القانون العمل النافذ

(203) المادة (1/1) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.

4- على صاحب العمل قيام بتبليغ قسم الشرطة وقسم التفتيش في المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي فور وقوع الإصابة وذلك للتأكد من اسباب الإصابة وملابساتها لتحديد مسؤولية الإصابة على من تقع على صاحب العمل او العامل المصاب او شخص الثالث(204).

مما تقدم يظهر لنا انه البد على صاحب العمل تنفيذ هذه الالتزامات فور وقوع الإصابة تجنباً منه للمسائلة القانونية اما اذا لم يتم صاحب العمل بهذه الالتزامات تتحقق هنا المسؤولية المدنية والجزائية ويحق للعامل المصاب المطالبة بالتعويض عن الاضرار التي نتجت عن هذه الإصابة وعدم تنفيذ الالتزامات(205).

2.1.2.3: التزامات صاحب العمل في القوانين المقارنة

أولاً: التزامات صاحب العمل في القانون المصري

فرض قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم(79) لسنة(1975)، حيث الزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة بتقديم الاسعافات الطبية الاولية بحيث منع حدوث المضاعفات في الإصابة كحالة تجبير الكسر بشكل المؤقت ، واذا كان يتعرض العامل لنزيف فيقوم صاحب العمل بايقاف النزيف الناتج عن اصابته بجروح وذلك حفاظاً منه على حياة العامل(206).

و يلتزم ايضاً صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى اقرب مركز صحي طبي معتمد من قبل المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي في حالة حصول اغماء على العامل او عند عجزه على التنفس او إصابة احد أعضاء جسمه ويلزم باداء مصاريف الانتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من المحل الاقامة الى مكان العلاج اذا يقع خارج التي يقيم بها وباداء مصاريف الانتقال الخاصة داخل المدينة او خارجها متى قرر الطبيب المعالج ان حالة المصاب لا تسمح باستعماله لوسائل الانتقال العادية وتتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الاجر، باداء يلتزم صاحب العمل بدفع الاجر الكامل للمصاب عن اليوم الذي وقعت فيه الإصابة اذا ماتم نقله في نفس يوم الإصابة (207).

(204) المادة (62) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.
(205) د. عبدالمجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني (مصادر الالتزام)، مصدر سابق، ص.370.

(206) المادة(65) من القانون التأمينات الاجتماعية- أ.محمد حامد الصياد- أ.إليلى محمد الوزيري، مذكرات التأمينات الاجتماعية، المذكرة تاسع عشر، المصدر السابق، ص14. - محمد سعيد عبدالنبي خلف، ص186.

(207) المادتان(50-65) من القانون، والمواد من (78 الى 83) من قرار وزير المالية رقم(554) لسنة(2007)، أ.د.حسام الدين كامل اهواني، بند 434، ص291.

نرى بأن الالتزامات التي ورد في قانون التأمين لمصري نفس ما جاء في القانون الضمان الاجتماعي العراقي. ثانياً: التزامات صاحب العمل في القانون الاردني: الزم المشرع الاردني صاحب الاعمل في قانون العمل بتقديم الاسعافات الاولية للعامل المصاب ، هذا مايتشابه قانون الاردني مع القانون العراقي في تقديم الاسعافات الاولية للعامل المصاب وكذلك ينص المادة(87/أ) والتي الزمت صاحب العمل بنقل العامل المصاب باصابة التي ادت بوفاته او الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمرار في العمل الى اقرب مستشفى او مركز الطبي خلال فترة لم تحدد من قبل المشرع ويرى الباحث ان كلا القانونين العراقي والاردني و المصري يتناول نفس الشروط او شروط مقارنة في موضوع التزامات صاحب العمل.

2.2.3: التزامات الدائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة

هناك التزامات التي حدد المشرع في القانون الاضمان الاجتماعي على الدائرة الضمان الاجتماعي في حال وقوع الاصابة العمل .

1.2.2.3: التزامات الدائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة في القانون العراقي

عندما تتوفر شروط الإصابة التي حددتها القانون للإصابة العمل وهي وقوعها اثناء العمل او بسببه او في الطريق اثناء ذهاب الى العمل او العودة منه تترتب للعامل المصاب بعض الحقوق تتناسب مع جسامه الاصابة ودرجة العجز ناشئ عنها(208).

1- تلتزم المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي برعاية وعلاج العامل المصاب وفقاً للمادة (45-46) من القانون تماماً او وفاته(2)، مراكز صحية يلجأ اليها صاحب العمل عند إصابة احد عماله عليها فيجب تقديم العلاج المناسب له ورعايته بصورة كاملة ولمدة غير محددة بغض النظر عن مقدار النفقات إلى حين اتمام العلاج بالشفاء التام او اثبات العجز الدائم او الجزئي او الوفاة بغض النظر عن انتهاء عقد العمل خلال هذه الفترة(209).

تتضمن المعالجة التي تقوم بها الجهات الطبية من معاينة طبية في العيادة او المستشفى وقد يتطلب في بعض الاحيان حالة العامل المصاب ان يتم معاينته في المنزل كذلك قد يتطلب الامر اجراء عمليات جراحية لهذا

(208) د. عدنان عابد ود. يوسف الياس، المصدر السابق، ص150.

(209) د . كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي المبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، الطبعة الثانية، القاهرة، مطبعة دار التأليف، 1955، ص430 .

العامل واخذ الاشعة والتحليل الالزمة له كما وقد يتطلب احضار ادوية معينة له حيث تقوم المؤسسة بالتعاقد مع بعض الصيدليات لتوفر هذه الادوية(210).

بالإضافة إلى ذلك تلتزم المؤسسة العامة بتوفير اجهزة معينة قد يحتاج اليها العامل المصاب كالأعضاء الاصطناعية او سماعة الاذن او النظارات الطبية والمقاعد المتحركة غير ان ذلك يرجع إلى تقرير اللجنة الطبية من اجل توفيرها له.

كذلك قد يتطلب علاج العامل ايفاده إلى خارج الدولة غير ان هذا الامر يجب ان يرجع إلى قرار اللجنة الطبية كما نلاحظ ان هذا الامر كان في الماضي ولا وجود له في الوقت الحاضر حيث ان العامل المصاب هنا لا أهمية له فعلى الدولة ان تراعي هذا الامر والعودة إلى العمل فيه(211).

مما تقدم نجد ان المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي تلتزم بتوفير العلاج للعامل المصاب بالإضافة إلى ذلك توفير كافة المستلزمات الصحية له .

كما ونلاحظ انه لا بد للعامل المصاب بالالتزام بالتعليمات المنصوص عليها والتي تحددها المؤسسة العامة وهو ما نصت عليه المادة (16) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على انه على المصاب بالالتزام بالتعليمات التي تحددها المؤسسة او الجهة الطبية التي يعالج لديها فان رفض المصاب تنفيذ هذه التعليمات فان المؤسسة لا تلتزم باداء نفقات العلاج والتعويض إلا اذا تراجع واتبع هذه التعليمات.

نستكشف من هذا النص انه على العامل المصاب بالالتزام بالتعليمات التي تنص عليها المؤسسة العامة الصادرة من الهيئة الطبية اما اذا وجد العامل المصاب ان هذه التعليمات تتعارض مع مصلحته وحفاظه على حياته فان ذلك لا يحرمه من التعويض ودفع تكاليف علاجه كأن تقرر اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة العامة بتر ساق العامل المصاب في حين انه يلجأ إلى جهة طبية أخرى على نفقته الخاصة وتساهم في علاجه دون الحاجة إلى بتر ساقه ففي هذه الحالة مخالفته لهذه التعليمات جاء مع مصلحته الخاصة في الشفاء فالمؤسسة هنا ملزمة بدفع نفقات العلاج أما إن حصلت مضاعفات في صحة العامل نتيجة مخالفته لهذه التعليمات فإنها غير ملزمة بدفع نفقات العلاج(212).

(210) المادة (45/ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.

(211) المادة (51) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم(39) لسنة 1971.

(212) د . عبدالعزيز الهاللي، تأمين إصابات العمل، (علماء وعمالاً)، القاهرة، 1976، ص

مما تقدم نجد انه على المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الالتزام بتوفير العلاج الملائم للعامل المصاب بمساعدة اللجان الطبية المكلفة بهذا الامر وتوفير الادوية المناسبة له بالتعاقد مع الهيئات والمراكز الطبية والصيدليات التابعة لها والسبب في ذلك يعود إلى عدم ائصال كاهل هذه المؤسسة بتكاليف غير حقيقية فهي من جهة تراعى مصلحة العامل المصاب بدفع نفقات العلاج من اجل اتمام الشفاء ومن جهة أخرى عدم تحملها لتكاليف ونفقات غير حقيقية وغير ضرورية(213).

2.2.2.3: التزامات الدائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة في القوانين المقارنة

اولاً: التزامات الدائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة في القانون المصري

حدد المشرع المصري في القانون التامينات الاجتماعي نصوص التي الزم به المؤسسة العامة للتأمين الصحي كما جاءت بالالتزام الهيئة العامة للتأمين الصحي بفحص العاملين المعرضين للاصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم(1) المرافق وذلك مقابل تحصيلها رسماً مقداره 500 مليم عن كل مؤمن عليه معرض للاصابة بالأمراض المذكورة ويتحمل به صاحب العمل(214).

الجهات التي حددها قانون التأمين الاجتماعي هو الهيئة التأمينية من جهة و صاحب العمل ، تلتزم كل منها بأن تؤدي الحقوق المقررة بهذا القانون للعامل المصاب علاج طبي تأهيل مهني ، تعويض الأجر ، تعويضات العجز والوفاة ، أيا كان سبب الإصابة وهذا الالتزام قائم حتى ولو كانت الإصابة تقضى مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل ، فسواء كان السبب راجعاً للمصاب أو للغير أو للقوة القاهرة أو كان مجهولاً فإن كلا من تلك الجهات بحسب الاحوال تلتزم بأداء الحقوق التي يقررها قانون التأمين الاجتماعي طالما توافرت في المصاب الشروط المطلوبة للخضوع لاحكامه وتوافرت في إصابة العمل المفهوم المحدد به ، ومسؤولية كل من تلك الجهات عن هذه الحقوق مسؤولية اصلية ومباشرة لاعتبارها وكيالة عن صاحب العمل .

وتلتزم جهة العلاج باخطار المصاب أو المريض بإنهاء العلاج وبما يكون قد تخلف لديه من عجز ونسبته وللمريض أن يطلب إعادة النظر في تقرير إنتهاء العلاج أو تخلف العجز وفقاً لأحكام التحكيم الطبي المنصوص عليها القانون، كما تلتزم جهة العلاج بالاطار المشار إليه في الفقرة السابقة بالنسبة لكل من صاحب العمل

(213) طعن رقم 202 جلسة 1974/4/22 اوردها د. عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء و الثاني، الطبعة الاولى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1964، ص 591-592..
(214) مادة(87) قانون التأمين الاجتماعي رقم (79) لسنة(1975).

والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي مع بيان أيام التخلف عن العلاج إن وجدت وذلك كله وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات(215).

تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته طبياً وفقاً لأحكام الباب السادس ، ويجوز للمصاب العلاج في درجة أعلى من الدرجة التأمينية على أن يتحمل فروق التكاليف أو يتحملها صاحب العمل إذا وجد اتفاق بذلك ويجوز لصاحب العمل علاج المصاب ورعايته طبياً متى صرحت له الهيئة العامة للتأمين الصحي بذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات(216).

إن علاج المصاب أو المريض ورعايته طبياً في جهات العلاج التي تحددها لهم الهيئة العامة للتأمين الصحي ، ولا يجوز لهذه الهيئة أن تجري ذلك العلاج أو تقدم الرعاية الطبية في العيادات أو المصحات النوعية أو المستشفيات العامة أو المراكز المتخصصة إلا بمقتضى اتفاقات خاصة تعقد لهذا الغرض ويحدد في هذه الاتفاقات الحد الأدنى لمستويات الخدمة الطبية وأجرها ولا يجوز أن يقل مستوى الخدمة الطبية في هذه الحالة عن الحد الأدنى الذي يصدر به قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات(217)

ونرى أن ماجاء من النصوص القانون التأمينات الاجتماعية نفس النصوص التي جاءت في القانون ضمان الاجتماعي العراقي في الالتزامات دائرة الضمان الاجتماعي إلا أن هناك فرق في التسمية المؤسسة تم تسميته في العراق الدائرة الضمان الاجتماعي أما في مصر تم تسميته بالهيئة العامة للتأمين الصحي .

ثانياً: التزامات الدائرة الضمان في حالة وقوع الإصابة في القانون الاردني

بالنسبة إلى جهة العلاج لعامل المصاب في قانون العمل الأردني تركا حرية الإختيار إلى العامل المصاب بانتقاء جهة العلاج وهو بذلك يخالف قانون التأمينات الاجتماعية، إذ تقتضي نصوصه على أن تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته طبياً في الأماكن التي تحددها الهيئة للتأمين الصحي، بل أوسع من ذلك " لا يجوز لهذه الهيئة أن تجري ذلك العلاج و حددت المادة 28 من القانون الضمان الاجتماعي الاردني الالتزامات دائرة الضمان الاجتماعية بتقديم الرعاية الطبية في العيادات أو المصحات النوعية أو المستشفيات العامة، أو المراكز المتخصصة إلا بمقتضى اتفاقيات خاصة وكذلك تحدد هذه الاتفاقيات الحد

(215) مادة(88)قانون التأمين الاجتماعي رقم (79) لسنة(1975).

(216) مادة48قانون التأمين الاجتماعي رقم (79) لسنة(1975).

(217) مادة48قانون التأمين الاجتماعي رقم (79) لسنة(1975).

الأدنى لمستويات الخدمة الطبية وأجرها، ولا يجوز أن يقل مستوى الخدمة الطبية في هذا الحالة عن الحد الأدنى الذي يصدر به قرار وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات الاجتماعية(218).

و حددت المادة 28 من القانون الضمان الاجتماعي الاردني كالتالي:

"أ- تتولى المؤسسة علاج المصاب الى ان يثبت شفاؤه او عجزه او وفاته الناشئة عن اصابة العمل بقرار من المرجع الطبي او الجهة المختصة التي تحدد بموجب الانظمة الصادرة بمقتضى احكام هذا القانون.

ب- على المرجع الطبي اذا استدعت الحالة الصحية للمؤمن عليه الذي تستقر حالته الصحية بثبوت العجز الكلي الاصابي الدائم او العجز الجزئي الاصابي الدائم اقرار متى حاجته للدوية والمستلزمات الطبية اللازمة لاستمرار حياته، وفي هذه الحالة تتحمل المؤسسة النفقات المترتبة على ذلك.

ج- على المرجع الطبي اذا حصلت انتكاسة او مضاعفات للمصاب بسبب الاصابة خلال سنة من تاريخ استقرار حالته ان يقرر حاجته مجددا للعلاج واستحقاقه للبدل اليومي وفق احكام المادة(29) من هذا القانون"(219).

3.2.3: طرق مطالبة العامل مصاب بالتعويض جراء اصابات العمل

يحق للعامل المصاب حق التعويض في حالة الحاق به الاصابة ناتجة عن عمله وهذا التعويض له طرق المطالبة بها ويكون هذه التعويض اما ان يكون الرضائية وهذا قد يكون باتفاق بين العامل المصاب و مؤمن عليه وقد يكون الطلب التعويض القضائية وهذا قد يكون عن الطريق المحكمة المختصة وهي المحكمة العمل ، وفي هذه المطلب نوضح الطرق للعامل مصاب بالتعويض جراء اصابات العمل ومنها في الفرعين ففي الفرع الاول منها نوضح التعويض الرضائية وفي الفرع الثاني منها نوضح التعويض القضائي.

1.3.2.3: التعويضات الرضائي

ان التعويض الرضائية هي من طرق حل النزاع بين أطراف و يكون بعقد ميرم بين العامل والصاحب العمل التسوية الرضائية، والتي تتم عن طريق المخالصة وهي ، " عقد أو إتفاق يحرره طرفا العلاقة، وهم العمال

(218) محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، ص270.
(219) المادة (28) من القانون الضمان الاجتماعي رقم(1) لسنة (2014).

المتضررون أو عائلاتهم وصاحب العمل أو المؤمن لديها، ويبين فيها قيمة مبلغ المستحق كتعويض وسببه والتزام صاحب العمل أو المؤمن لديها بدفعة ، ومقدار أجر العامل المعتمد كأساس للتعويض "(220).

ومن ضمن المعلومات التي تتضمنها المخالصة ،

المعلومة الاولى: أن يكون استكمال العلاج أو الإعلان عن استقرار الحالة المرضية للمتضرر.

المعلومة الثانية : بيان مدة التعطيل ونسبة العجز الجسدي.

المعلومة الثالثة : أن يكون المبلغ المتصالح عليه وهو كامل التعويض(221).

ومن الافضل أن تكون المصالحة مكتوبة تحريراً حتى تضمن حقوق العامل والحفاظ عليها بصفته الطرف الضعيف ومحرومة على عدة نسخ ومصدقا عليها مفوض التعويض أو مفتش العمل حتى تكتسب القوة القانونية لنفاذها ولكن هذين الأمرين لم ينص عليهما المشرع العراقي ويعتبر الصلح على أحكام القانون والمتعلقة بإصابات العمل غير صحيحة وخاصة إذا قل عن مقدار التعويض الكامل " وإذا أصيب العامل واستحق تعويضا بناء على هذا القانون لم يجز الصلح على هذا الحق إذ يعتبر من النظام العام. (222).

تعتبر المصالحة من قبيل الإبراء الجائر قانونا وليس من قبيل التنازل الباطل الذي يبرم قبل انتهاء عقد العمل، ويكون حدود البطلان والإلغاء في حدود الإبراء من قبل الطرف المتضرر ويبقى العقد قائما فيما يتعلق بمسائل الإقرار.

ولا يتعلق الصلح بالإصابة حيث إنه" لا يشمل إلا الإصابة التي كانت ظاهرة وقت الصلح فإذا تصالح المضرور مع المسئول عن التعويض المستحق له بسبب الإصابة، فإن الصلح يجب أن يفسر تفسيراً ضيقاً (223).

وتظهر ضرورة تفسير العقد في أضيق صورته كما هو في حال ظهور مضاعفات لاحقة أو ظهور أضرار سببها حادث العمل بشرط أن تكون هنالك علاقة سببية بين الإصابة والمضاعفات وهذا هو تقديره للخبرة الطبية، وفي حال لم تكن ظاهرة فإنه يحق للمضرور أو لورثته بعده أن يرجع بتعويض آخر على

(220) موسى شكري، اصابات العمل وامراض المهنة،دراسة الفقهية قضائية تحليلية نافذة،ط1،فلسطين،مركز الديمقراطية والحقوق العاملين،2001،ص175
(221) منار حلمي عبدالله عدوي،احكام التعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم(7)لسنة (2000)-دراسة المقارنة،الاطروحة مقدم الى جامعة النجا الوطنية فيتخصص القانون الخاص،2008،ص146.

(222) عبدالرزاق السنهوري،الوسيط في شرح قانون المدني للسنهوري،جزء الخامس،ص559.

(223) عبدالرزاق السنهوري،المرجع السابق،ص569.

المسئول بسبب ما جد من ضرر يحتج عليه بالصلح السابق ، وقاضي المحكمة هو الجهة الوحيدة المخولة لتفسير عقد التصالح كونه عقد رضائي ولم يشترط له شكل معين، ويرى موسى شكري " بوجوب مصادقة مفتش العمل أو المفوض بالتعويض، وذلك لأجل إضفاء نوع من الرقابة على عمل وإجراءات التسوية الرضائية، وإن جرى توقيع هذا العقد من جميع أطرافه، ومتى وقع مفتش العمل أو المفوض على الإتفاقية تصبح نافذة، على أنه لا يمنع العامل من المطالبة بباقي التعويض في حال كان أقل مما هو مستحق أو كانت باطلة التسوية " (224).، والإبراء الكلي يشمل إبراء صاحب العمل من أي ادعاء بالتعويض عن الفصل التعسفي، وكذلك للعطل والضرر المدعى به لأنه من جملة الحقوق الناشئة عن العمل وليس لصاحبه أن يجبر العامل على التنازل عن حقوقه التي تترتب له بسبب فصله عن العمل حتى بإعادته للعمل، وإن تكليف العامل بالعودة إلى العمل بعد طرده لا يسقط حقوقه التي تترتب له بناء على طرده.

2.3.2.3: طلب التعويض عن طريق القضاء

طلب التعويض في هذه الحالة قد تكون عن الطريق الدعوى التسوية النزاع وتكون قضائية فانه متى امتنع الطرف الملزم بدفع التعويض وعن إيفاء المتضرر حقه في التعويض فله أن يسلك طريق المحكمة العمل لإجبار الملزم بالتعويض بدفعه كاملا ولم يحدد المشرع آلية معينة للمطالبة فقد تكون شفوية أو كتابية كإرسال إشعار من قبل العامل إلى صاحب العمل والذي يتم إبرازه في ملف الدعوى أمام المحكمة ويكون البحث بإجراءات التسوية القضائية والمحكمة المختصة كما يلي ،

نظم المشرع العراقي دور المحكمة في إدارة الدعوى إذ خلا من اعطاء صفة الاستعجال على هذه الدعوى ولم يحدد زما قصيرا لاستئناف الأحكام الصادرة عند تقديمها، ويرى فريد الجلاد أن المشرع أراد من جراء ذلك " ترك تلك الاعتبارات لتقدير القضاء وفق إمكانية ووفق ظروف كل دعوى وطبيعتها " (225).

وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني نظم وبنصوص واضحة الية نظر الدعوى في المحكمة " ققاضي الموضوع يبيت في الدعوى بصورة مستعجلة مقدمة على غيرها من الدعاوى بصفتها دعوى ناشئة عن عقد

(224) المادة (20/أ) من القانون العمل الاردني.

(225) موسى شكري، اصابات العمل وامراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، ط1، مطبعة ابو

غوش، 2004، ص177

العمل الفردي ولم يحدد الاستعجال بزمان معين، وكذلك تفصل محكمة الاستئناف في الدعوى المستأنفة خلال 15 يوماً من تاريخ ورود القضية العمالية إلى ديوانها "(226) .

لقد حددت التشريعات العراقية والأردنية الاختصاص المكاني للمحاكم وبالتالي يتم الرجوع في هذا الأمر إلى قانون أصول محاكمات المدنية والتجارية، فيكون الاختصاص إلى المكان الذي يقيم فيه المدعى عليه، أو يتعاطى فيه أعماله أو المكان الذي حصل فيه التعاقد أو وقع فيه الفعل المسبب للدعوى(227).

ونجد أنه يجب على المشرع العراقي أن يورد نصاً صريحاً يبين فيه يجب أن تنتظر المحاكم العمل في الدعاوي الناشئة عن عقود العمل الفردي بصورة مستعجلة مقدمة على سواها من القضايا الأخرى وأن تفصل في الاستئناف خلال مدة معينة من تاريخ ورودها إلى ديوانها لأن العامل يبحث هنا عن جبر الضرر وليس عن مكاسب وهذا الأمر يحاول أن بحيث يسعى القضاة في الوقت الحالي إلى تعيين الجلسات المتعلقة بالعمال في أوقات متقاربة وذلك من أجل الفصل في القضايا العمالية بصورة مستعجلة وعليه فإن عدم إيراد نصوص تنظم عملية إدارة الدعوى يعد قصوراً في تحقيق مضمون الحقوق والتعويضات مخالفاً للغاية التي يجب أن تتضمنها فلسفة التشريع ووضع النصوص وتحقيق العدالة.

(226) فريد عبد الله أسعد الجلال ، شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، من دون طبعة ، من دون دار نشر ، 2001، ص26.
(227) المادة (3) قانون البيانات اردني رقم (30) لسنة 1952.

الخاتمة

بعد الانتهاء من الدراسة لبحثنا و القراءة للقواعد قانون الضمان الاجتماعي في كل من القانون الضمان الاجتماعي العراقي والأردني وقانون التأمينات الاجتماعية المصري فلا يسعنا إلا أن نشير إلى ضعف القواعد المقررة لحقوق وامتيازات العمال في الحالات التي تحددها هذه التشريعات وعدم قدرتها وملاحقتها لقواعد الضمان الاجتماعي وفي النهاية توصلنا الى اهم الاستنتاجات و التوصيات.

اولاً، الاستنتاجات

1- إن قانون الضمان الاجتماعي يوفر حماية أكبر للعامل من قانون العمل سواء من حيث أحكامه وآليته لحساب التعويض ودفعه، إذ يضمن العامل المصاب طوال فترة إصابته وبعدها ويوفر حالات أخرى ينطبق عليها مفهوم إصابة العمل بالرغم من التشابه الكبير بين أحكام قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل.

2-- ان النظام المختلط الذي اتبعه المشرع العراقي يعتبر من افضل النظم التي تحدد الاصابات لكونه يحقق فائدة مزدوجة للعامل، لذلك يمكن الاخير ان يستفيد من الجدول المرفق بالقانون التقاعد والضمان الاجتماعي وفي الحالة الاصابة او المرض غير مذكورة بالجدول، فان العامل يعرض على اللجنة الطبية لتعدد ان كان سبب المرض العمل الذي يشتغل به ام لا.

3- الارتباط الوثيق بين الأحكام المتعلقة بإصابات العمل والأحكام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وكذلك بالعمل اللائق، وكذلك الارتباط الوثيق بين قانون العمل وقانون الصحة والقانون الجزائي فيما يتعلق بأحكام إصابات العمل.

4- تتولى الدولة تطبيق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي عن طريق دائرة الضمان الاجتماعي التي تعتبر من أهم المرافق الحيوية في جمهورية العراق نظراً للوظيفة الاجتماعية التي تقوم بتأديتها في إدارة وتنظيم وتيسير المخاطر المحددة في القانون.

5- يستحق العامل المصاب التعويض بعد الحاق الضرر به ناشئاً عن ممارسة العمل او بسببه و يكون عاجزاً عن العمل ويكون العجز الجزئي اذا اسفر المرض بعد شفائه التام عن عجز يساوي (35%) من العجز الكامل فاكثراً، وهذا العجز تتراوح نسبته ما بين (35%) و(99%)، وعجزاً كلياً وقدرت درجة عجز نسبة (100%).

6- بموجب التشريع الحالي ، ليس لدى صاحب العمل أي رادع مالي لتأمين السلامة في مكان العمل ، حيث سيتم تعويض أي إصابات للعاملين من قبل صندوق الضمان الاجتماعي دون النظر فيما إذا كان الخطأ من جانب صاحب العمل أم لا .

7- المبلغ المؤمن عليه في دائرة الضمان بموجب قانون الضمان الاجتماعي لا يكفي عادة لتأمين مستويات معيشة لائقة للعامل العاجز أو من يخلف العامل المتوفى.

8- على الرغم من أن قوانين العمل والضمان الاجتماعي العراقية تتضمن أحكاماً تتعلق النفقات الإضافية المتعلقة بشراء طعام خاص والأدوية ، ونفقات الأطراف الصناعية و نفقات العناية بها ونفقات السفر من و إلى مكان العلاج و في بعض الحالات العلاج في المصحات مع أخذ الشخص المرافق بعين الاعتبار ولاكن في الممارسة العملية لا يتم تغطية هذه النفقات.

ثانياً، التوصيات

1- إن المشرع العراقي يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل، أن تكون الإصابة قد وقع للعامل بعد تسجيله في دائرة الضمان الاجتماعية، وبلا شك فإن الشرط من المشرع العراقي قد يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية الاجتماعية و مزايا ضد إصابة العمل في حال ما إذا ما اخل صاحب العمل عن تسجيله في الضمان الاجتماعي ،ومن هنا نطالب المشرع العراقي إعادة النظر في هذا الشرط حتى لا يضار العامل نتيجة عدم التزام صاحب العمل بتسجيله في نظام الضمان الاجتماعية.

2- نوصي بإضافة الامراض النفسية الى الاصابات العمل لانها من المخاطر التي تصيب العامل في اثناء العمل، وان يقوم الانون الضمان الاجتماعي بشمولها، لان الامراض النفسية التي يصيب بها يصعب لتحديدها،وهنا يتم اخضاع العامل المصاب النفسية للفحص من قبل اللجنة الطبية متخصصة باثبات الحالة المريض لكونه يثبت ان يعاني من المرض النفسي الذي اصاب به العامل بسبب العمل الذي يمارسه.

3- يوصي الباحث بضرورة اهتمام وزارة العمل على الدراسات التي يتضمن حقوق العامل وبلاخص تبني ذلك الحقوق في قانون الضمان اجتماعي وتتمثل هذه الدراسات بالرسائل الجامعية والابحاث والمقالات وغيرها.

4- يوصي الباحث بضرورة الاهتمام بانشاء مراكز و مستشفيات خاصة وفق مواصفات متقدمة لتلقي العاملين عناية خاصة جراء اصابهم اثناء العمل لان العامل ذا اجر محدود ولا يمكنه تولي نفقات العلاج بنفسه.

5- ضرورة مراجعة قانون العمل من حيث العقوبات التي يتظمنها بحق صاحب العمل في حال عدم الالتزام بشروط الصحة و السلامة في مشروع العمل لان العقوبات خفيفة ولا تحقق الهدف المنشود .

المصادر والمراجع

* أولاً، القرآن الكريم.

* ثانياً، الكتب القانونية .

1- الكتب.

1- أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي فارس، معجم المقاييس اللغة، جزء 3 الناشر، اتحاد الكتاب العرب الطبعة ، 1423 هـ = 2002م.

2- البهي الخولي، الثروة في ظل الاسلام، دار القلم الكويت.

3- المعلم بطرس البستاني ، قطر المحيط ، الجزء الثاني ، بيروت، سنة الطبع 1870.

4- حمد بن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الأفريقي، لسان العرب، جزء 8، دار إحياء التراث العربي، بيروت تأريخ الاصدار ، 1419 هـ-1999م.

5- محمد شوقي الفنجري ، الإسلام والتوازن الاقتصادي بين الأفراد والدول، الناشر، وزارة الأوقاف عدد الأجزاء، 1 .

6- د.احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية القاهرة 2000.

7- حسين عبداللطيف حمدان، احكام الضمان الاجتماعي،الدار الجامعة بيروت1992.

8- حمدان حسين عبداللطيف، الضمان الاجتماعي- فلسفة والتطبيق،بيروت ،دار الجامعية،1986.

9- السعيد صادق مهدي، التامينات الاجتماعية،المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل،1980م.

10- د.سليمان المرقص، موجز اصول الالتزام ،الطبعة الاولى ،القاهرة،جامعة الدول العربية،معهد الدراسات العليا،1956.

11- سمير عبد السميع الاودن، الموسوعة الشاملة للاصابات العمل والامن الصناعي فقها وقانوناً وقضا، طبعة الاولى ،مصر،الفتح للطباعة والنشر،2003.

12- د.صادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي والقانون الضمان الاجتماعي العراقي،بغداد 1968.

13- د.صادق مهدي السعيد،تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل،بغداد،1975-1976.

- 14- د.عدنان العابد – د.يوسف الياس،كتاب قانون العمل،بغداد 1980.
- 15- د.عدنان العابد – د.يوسف الياس،قاون الضمان الاجتماعي، مكتبة السنهوري،بغداد-بدون تاريخ الطبع.
- 16- د.عزيز ابراهيم،شرح قانون ضمان الاجتماعي العراقي،بغداد،1976.
- 17- د.علي الحوت،الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي-دار الجماهيرية للنشر والاعلان 1990،بنغازي .
- 18- د. عبدالعزيز الهاللي، تامين إصابات العمل، (علماً وعملاً) ،القاهرة1976.
- 19- عبدالرزاق السنهوري،الوسيط في شرح قانون المدني للسنهوري،جزء الخامس.
- 20- د. عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الثاني (الطبعة الاولى)، القاهرة، مكتبة النجلو المصرية، 1964.
- 21- فريد الجلاذ،شرح القانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000،دون طبعة و دار النشر.
- 22- فريد عبد الله أسعد الجلاذ ، شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. من دون طبعة . من دون دار نشر 2001.
- 23- محمد شوقي الفنجري، الإسلام والضمان الاجتماعي (دراسة موجزة وشاملة لأصول الزكاة، ومحاولة لبيان تطبيقاتها الحديثة على ضوء متغيرات العصر)، ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط3، 1990.
- 24- محمد حسين منصور،قانون التأمين الاجتماعي،منشأة المعارف الاسكندرية1996.
- 25- د.محمد حسن قاسم،التأمينات الاجتماعية النظام الاساسي والنظم المكملة،دار الجامعة الجديدة للنشر1995.
- 26- محمد علي عمران،شرح القانون العمل والتأمينات الاجتماعية،بدون طبعة،1970.
- 27- محمود جمال الدين زكي،قانون العمل المصري،طبعة الثالثة،1983.
- 28- موسى شكري،عقد العمل دراسة تاريخية فقهية قضائية ناقدة،ط1،رام الله،دار السلام للنشر والتوزيع،1999.
- 29- موسى شكري، اصابات العمل وامراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7لسنة 2000،ط1،مطبعة ابو غوش،2004.

- 30- موسى شكري، اصابات العمل وامراض المهنة، دراسة الفقهية قضائية تحليلية ناقدة، ط1، فلسطين، مركز الديمقراطية والحقوق العاملين، 2001.
- 31- مفلح عواد القضاة ، البيانات في المواد المدنية والتجارية دراسة المقارنة، عمان، بدون سنة طبعة، 1994.
- 32- د. منذر الفضل ، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني ، دراسة مقارنة ، ج1، مصادر الالتزام ، ط1 ، 1991.
- 33- د. يوسف الياس، القانون العمل العراقي، جزء الاول، علاقات العمل الفردية، بغداد، 1980.
- 34- د . كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي المبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، الطبعة الثانية، القاهرة، مطبعة دار التأليف، 1955.
- * ثالثاً: الرسائل ولأطاريح الجامعية.**
- 1- د. رجب سيد حميدة عبدالله، اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون المصري -دراسة القارنة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
- 2- زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية-دراسة المقارنة، رسالة دكتوراه مقدم لجامعة منتوري-قسنطينة-للحقوق، 2006-2007.
- 3- د. محمد بن احمد صالح الصالح، التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والاثار، دراسة تطبيقية على الملكة العربية السعودية- مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الازهر، مركز صالح عبدالله كامل الاقتصادي الاسلامي، الفترة من 13 الى 15 اكتوبر 2002.
- 4- منار حلمي عبدالله عدوي، احكام تعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم(7) لسنة(2000)- دراسة المقارنة، رسابة ماجستير قدمت لكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2008.
- 5- الدكتور المشاقي، حسين احمد حسين، الدفاتر التجارية القانونية- واقعها ومستقبلها(الدراسة المقارنة)، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات، مصر. 2001.
- 6- يوسف الياس، الحماية القانونية للاجر في القانون العمل العراقي والمصري- رسالة دكتوراه -كلية الحقوق جامعة عين الشمس-قاهرة ، ص11 .

* رابعاً: المجالات.

- 1- جمال محمد ابراهيم ، مجلة الحقوق، مجلد الحادي عشر، العدد الثالث والرابع، سنة 1987.
- 2- هنري لوردال، الحماية الاجتماعية في بلدان جنوب المتوسط وشرقه والاوزاع الراهنة والافاق،المنتدى النقابي الاورومتوسطي .
- 3- د.عدنان العابد، من اثار عقد العمل،استحقاق العامل التقاعد ،بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية الجامعة لمستنصرية ،العدد الاول سنة 1976.
- 4-أ.محمد حامد الصياد- أ.إيلي محمد الوزيري،مذكرات التامينات الاجتماعية،المذكرة تاسع عشر.

* خامساً: البحوث والدراسات.

- 1- د. محمد حلمي،تامينات الاجتماعية في بلاد العربية ،معهد البحوث والدراسات العربية،القاهرة 1972.
- 2- د.محمد احمد اسماعيل،حقوق العمال المهاجرين في التامينات الاجتماعية دراسة المقارنة.
- 3- عادل العلي،التامينات الاجتماعية-دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية مع دراسة خاصة عن العراق،الى كلية الحقوق بجامعة القاهرة على الة الناسخة 1977.

* سادساً: القوانين.

- 1- القانون الضمان الاجتماعي للعمال رقم (27) لسنة (1956).
- 2- قانون الضمان الاجتماعي(140)لسنة (1964).
- 3- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (112) لسنة (1969).
- 4- القانونوف التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39)سنة(1970).
- 5- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (2013).
- 6- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (30)لسنة 1971 .
- 7- قانون التامين الإجتماعي رقم (79) لسنة(1975).
- 8- قانون العمل العراقي رقم (1) (لسنة 1985).
- 9- قانون العمل المصري رقم(63)لسنة(1964).

- 10- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996.
- 11- قانون الضمان الاجتماعي في الاردني رقم (5) لسنة (2014).
- 12- قانون الضمان الاجتماعي في الاردني رقم (1) لسنة (2016).
- 13- قانون البيانات اردني رقم (30) لسنة 1952..
- 14- المادة 415 من القانون الضمان الاجتماعي الفرنسي.
- 15- القانون الاثبات العراقي رقم (107) لسنة (1979).
- 16- القانون الاثبات الاردني رقم (30) لسنة (1952)،
- 17- القانون الاثبات المصري رقم (25) لسنة (1968).

***سابعاً: القرارات التمييزية.**

- 1- قرار محكمة النقض المصرية رقم (4/376) جلسة (1976/10/1).
- نقض رقم (1981/10/28) في الطعن رقم (884) لسنة (51ق، موسوعة الهوارى، جزء الخامس، رقم (374).
- 2- قرار رقم 348 فئة عدل العليا، ديوان الراي والتشريع، الكامل التشريعات، لعام 1999.
- 3- قرار محكمة العمل العليا الملغاة رقم (898/ثالثة/1978) المنشور في مجموعة الحكام العديلية .
- 4- قرار محكمة العمل العليا رقم (970/اولى/1978)، المنشور في مجموعة الحكام العديلية، العدد الثالث، 1978.
- 5- قرار تمييز الاردني رقم (93/1491) مجموعة المبادئ القانونية، الجزء الثامن، ص 2101، وقرار تمييز رقم (51- 86) مجموعة المبادئ القانونية، لسنة 88.
- 6- قرار محكمة التمييز المرقم (12/ح/1959)، مجلة القضاء، العدد الثالث، 1959.

* ثامنا: المصادر الاجنبية،

1- ((La brusque survenance d'une lésion physique au temps au lieu du travail))

(2)

2- Gelle qui pour origine des facteurs pathogènes liés au travail" Michel BUHL

Accident du travail – maladie professionnelle – et Angelo CASTTELLA

P.10.، DELMAS 2000،procédure – indemnisation – contentieux

* تاسعا: المصادر الالكترونية.

[http //85952 //law.uobabylon.edu.iq/lecture.aspx?fid=7&lcid=1](http://85952 //law.uobabylon.edu.iq/lecture.aspx?fid=7&lcid=1)

The Social Insurance Law and its role in dealing with the risks of work injuries

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ar.enlr.org

Internet Source

1%

2

repository.nauss.edu.sa

Internet Source

1%

3

Submitted to University of Mosul

Student Paper

1%

4

النعمي ، عدنان تايه ذياب. "تكنولوجيا العمل في المنظمة بين

"النظرية و التطبيق", Dar Jalees Alzaman for

Publishing & Distribution, 2010.

Publication

1%

5

Submitted to Tikrit University

Student Paper

1%

6

Submitted to Al-Nahrain University

Student Paper

1%

7

Submitted to University of Kufa

Student Paper

<1%

8

www.nauss.edu.sa

Internet Source

<1%



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

To the Institute of Graduate Studies

Mr. Yahya Sadeq Saleh Aldabbagh (20186119), studying in Public law Arabic Program has finished the master thesis titled "**The Social Security Law and its role in dealing with the risks of work injuries**" 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,

Prof.Dr. Weadi Sulaiman Ali