



YAKIN DOĐU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĐİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

İRAK'TA İŐÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARININ YASAL DÜZENLEMESİ KARŐILAŐTIRMALI ÇALIŐMA

ISSA SULAIMAN ISSA

Yüksek Lisans Tezi

LEFKOŐA
2021



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

التنظيم القانوني لحقوق العمال في الضمان الاجتماعي في العراق دراسة مقارنة

عيسى سليمان عيسى

رسالة ماجستير

IRAK'TA İŐÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARININ YASAL DÜZENLEMESİ KARŐILAŐTIRMALI ÇALIŐMA

ISSA SULAIMAN ISSA

YAKIN DOĐU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĐİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

DANIŐMAN

PROF .DR. WEADI SULAIMAN ALI

LEFKOŐA
2021

التنظيم القانوني لحقوق العمال في الضمان الاجتماعي في العراق دراسة مقارنة

عيسى سليمان عيسى

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

رسالة ماجستير

بإشراف

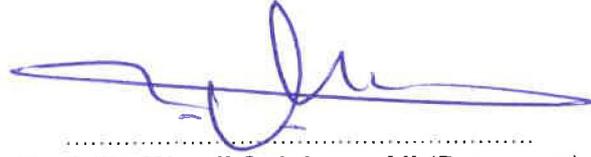
الاستاذ الدكتور وعدي سليمان علي

نيقوسيا
2021

KABUL VE ONAY

Issa Sulaiman Issa tarafından hazırlanan "Irak'ta işçilerin sosyal güvenlik haklarının yasal düzenlemesi karşılaştırmalı çalışma" başlıklı bu çalışma, 30/ 01 /2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Sanatta Yeterlik Tezi olarak kabul edilmiştir.

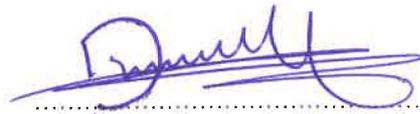
JÜRİ ÜYELERİ



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



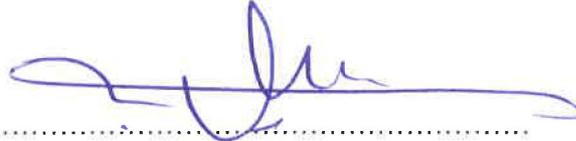
Yrd.Doç.Dr. Shamal Husain Mustafa
Yakın Doğu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü

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

قرار لجنة المناقشة

نحن كأعضاء لجنة مناقشة طالب الماجستير عيسى سليمان عيسى في رسالته الموسومة بـ " التنظيم القانوني لحقوق العمال في الضمان الاجتماعي في العراق دراسة مقارنة " نشهد بأننا اطلعنا على الرسالة وناقشنا الطالب في محتوياتها بتاريخ 2021/01/30، ونشهد بأنها جديرة لنيل درجة الماجستير.

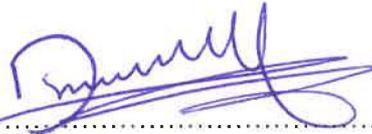
أعضاء لجنة المناقشة



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 ISSA SULAIMAN ISSA olarak beyan ederim ki “**Irak'ta İşçilerin Sosyal Güvenlik Haklarının Yasal Düzenlemesi Karşılaştırmalı Çalışma**’ 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 : 30/01/2021

İmza :

Adı ve Soyadı: ISSA SULAIMAN ISSA

الاعلان

أنا عيسى سليمان عيسى، أعلن بأن رسالتي الماجستير بعنوان **التنظيم القانوني لحقوق العمال في الضمان الاجتماعي في العراق دراسة مقارنة**، 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: 2021/01/30

التوقيع:

الاسم واللقب: عيسى سليمان عيسى

TEŞEKKÜR

Sabrın ve işi tamamlama yeteneğinin kutsanması için önce Yüce Allah'a şükredin ve övün, çünkü Tanrı bu nimetler için övgü olsun.

Bu çalışmayı denetlemeyi tercih eden saygın **profesör Dr. weadi Sulaiman Ali** teşekkürü ve takdirimi sunuyorum.

Ayrıca, çalışmaya devam etmeyi desteklemiş ve buna yardımcı olsak bile, hiç çaba sarf etmeyen sevgili Yrd.Doç.Dr. Yousif Mostafa Rasul ve şükranlarımı sunuyorum.

Yakındoğu Üniversitesi'ne yüksek lisans eğitimi alma fırsatı verdikleri için teşekkür ve minnettarlığımı, özellikle prof. Dr. Mustafa Sağsan Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürüve Yüksek Lisans Bölümü süpervizörü Sayın Kawar Musa'ya teşekkür ederim.

(

شكر وتقدير

الشكر والثناء لله عز وجل اولا على نعمة الصبر والقدرة على انجاز العمل، فله الحمد على هذه النعم، واتقدم بالشكر والتقدير الى استاذي الفاضل الدكتور وعدي سليمان علي مصطفى الذي تفضل بإشرافه على هذه الرسالة، ولكل ما قدمه لي من دعم وتوجيه وارشاد لإتمام هذا العمل على ما هو عليه فله أسمى عبارات الثناء والتقدير، كما اتقدم بالشكر والتقدير الى الأساتذة الاعزاء الذين لم يدخروا جهدا في مساندتنا لمواصلة الدراسة وكان لهم العون في ذلك ، واتقدم بالشكر والتقدير الى جامعة الشرق الادنى لإتاحة الفرصة لي في دراسة الماجستير خاصة الاســــتاذ الدكتور مصطفى صاغصان عميد كلية الدراسات العليا للعلوم الاجتماعية والاخ كاوار موسى المشرف على قسم الماجستير، كما اتقدم بالشكر و التقدير الى كل من ساهم في متابعة عملي عند مرحلة الدراسة.

ÖZ

“IRAK'TA İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARININ YASAL DÜZENLEMESİ KARŞILAŞTIRMALI ÇALIŞMA

İşçiler için sosyal güvenlik yasaları, sağlık sağlamak için hedeflenmektedir dünyanın herhangi bir ülkesindeki tüm işçi sınıfı üyelerinin güvenliği ve yaşam geleceği, bu ülkelerin her birinin sağlık sigortası, emeklilik sigortası, iş yaralanmalarının sağlanması ve devletin işçilere sağladığı hizmetlerin sağlanması gibi çeşitli konularda ülkedeki işçi sınıfına hizmet vermek için çalıştığı ve devletin bunu güvenlik görevine özgü ahlaki bir niteliğe sahip kurumlar inşa ederek yaptığı anlamına gelir. Bu kurumlar, kamu kurumlarında çalışan tüm işçi ve çalışanların yanı sıra özel, karma ve kooperatif şirketlerinde çalışanlar ile uluslararası kuruluşlarve diplomatik misyonlarda çalışan personelin yanı sıra, işçilerin çalışma saatleri içinde yaptıkları adaleti elde edebilmeleri için, devlet meclisitarafından çıkarılan iş ve sosyal güvenlik yasasına dayanılarak, Devlet Çalışma Bakanı'nın denetimindedir. Devletin çeşitli sektörlerinde, çalışma ve sosyal güvenlik yasaları işçi ile işyerindeki patronu arasındaki ilişkiyi düzenlerken, ve kim istihdam ve onun rehberliği ve denetimi altında düşer ve çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatının önemi sosyal ve ekonomik açıdan toplumun temel unsurları ile yakın ilişki yatıyor ve bu kesimi korumak ve sosyal anksiyete nedenlerini ortadan kaldırmak için gerekli ücret, sağlık ve tatil açısından sağlamak için insanların büyük bir kesimine emek mevzuatı genişletir, bu yasa işçi sınıfı ve işverenler arasındaki sınıf çatışmaortadan kaldırmak ve teşvik etmek Ulusal ekonomi ve artan insan gelişimi, bu nedenle, işçiler için sosyal güvenlik ne olduğunu ele alacak, her türlü sosyal güvenlik işçilerin hakları, sağlık sigortası olsun, emeklilik hakları veya iş veya diğer hizmetler için devlet tarafından sağlanan yaralanmalar için güvenlik, çeşitli hayati devlet tesislerinde kamu ve özel sektörde çalışan, bu konuda Irak yasalarına güvenerek Ürdün Krallığı ve Mısır Cumhuriyeti hem yasaları ile karşılaştırıldığında.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Irak İş Hukuku, İşçi Hakları, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Emeklilik Hakları

ABSTRACT

LEGAL REGULATION OF WORKERS' SOCIAL SECURITY RIGHTS IN IRAQ COMPARATIVE STUDY

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

Keywords: Social security, Iraqi labor law, workers' rights, labor law and social security, retirement rights.

المخلص

التنظيم القانوني لحقوق العمال في الضمان الاجتماعي في العراق دراسة مقارنة

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

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، قانون العمل العراقي، حقوق العمال، قانون العمل والضمان الاجتماعي، حقوق التقاعد.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	
BİLDİRİM	
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1	6
İşçiler için sosyal güvenlik nedir	6
1.1: İşçiler için sosyal güvenlik kavramı	7
1.1.1: İşçiler için Sosyal Güvenliğin Tanımı.....	8
1.1.1.1: Sosyal güvenliğin tanımı ve niteliği.....	8
1.1.1.2: İşçilerin tanımı.....	11
1.1.2: İşçilerin güvenlik hakkının yasal gelişimi	11
1.1.2.1: İşçilerin güvenlik hakkının iç mevzuat düzeyinde yasal olarak geliştirilmesi	12
1.1.2.2: İşçilerin uluslararası düzeyde güvenlik hakkının yasal olarak geliştirilmesi	20
1.2: Sosyal Güvenlik Kaynakları ve Özellikleri	21
1.2.1: Sosyal Güvenliğin Kaynakları.....	21
1.2.2: Sosyal Güvenlik Özellikleri.....	25
BÖLÜM 2	27
Parasal olmayan garantili haklar	27
2.1: İşçi Sağlık Sigortası	27
2.1.1: Sağlık sigortası ile kastedilen nedir	28
2.1.1.1: Sağlık sigortasının tanımı.....	29
2.1.1.2: Sağlık sigortasının şartları.....	29
2.1.2: Hastalık ve doğum hallerinde sağlık sigortası	31
2.1.2.1: Hastalık durumunda sağlık sigortası	33

2.1.2.2: Doğum durumunda sağlık sigortası	35
2.2: İşçiler için sosyal hizmetlerin sağlanması	38
2.2.1: İşçiler için sosyal hizmet kavramı	28
2.2.1.1: İşçiler için sosyal hizmetlerin tanımı	39
2.2.1.2: İşçiler için sosyal hizmet türleri	40
2.2.2: Sosyal hizmetlerin işçilere faydaları	44
BÖLÜM 3	47
Teminatlı mali haklar	47
3.1: İşçiler için Emeklilik Garantisi.....	47
3.1.1: Emeklilik Garanti Davaları	48
3.1.1.1: Hizmetin kullanımdan kaldırılması	49
3.1.1.2: Yaşlılık aylığı	50
3.1.1.3: Varislere halefin emekliye ayrılması	53
3.1.2: İşçiler için emeklilik garantisi faydaları.....	56
3.2: Hizmet sonu tazminatı ve iş kazası tazminatı	57
3.2.1: Hizmet sonu tazminatı.....	57
3.2.1.1: Hizmet sonu tazminatının tanımı ve önemi.....	59
3.2.1.2: Hizmet sonu tazminatı nasıl hesaplanır.....	59
3.2.2: İş kazaları için tazminat.....	60
3.2.2.1: İş kazalarının tanımı ve türleri	61
3.2.2.2: İş kazaları için tazminat alma hakkı koşulları.....	62
3.2.2.3: İş kazalarından doğan haklar	66
SON	68
KAYNAKÇA	72
İNTİHAL RAPORU	77
BİLİMSEL ARAŞTIRMA ETİK KURULU	78

قائمة المحتويات

.....	قرار لجنة المناقشة
ب.....	الإعلان
ج.....	شكر وتقدير
د.....	الملخص
ه.....	قائمة المحتويات
1.....	المقدمة
6.....	الفصل الاول
6.....	ماهية الضمان الاجتماعي للعمال
7.....	1.1: مفهوم الضمان الاجتماعي للعمال
8.....	1.1.1: تعريف الضمان الاجتماعي للعمال
8.....	1.1.1.1: تعريف الضمان الاجتماعي وذاتيته
11.....	2.1.1.1: تعريف العمال
11.....	2.1.1: التطور التشريعي لحق العمال في الضمان
12.....	1.2.1.1: التطور التشريعي لحق العمال في الضمان على مستوى التشريعات الداخلية
20.....	2.2.1.1: التطور التشريعي لحق العمال في الضمان على المستوى الدولي
21.....	2.1: مصادر الضمان الاجتماعي وخصائصه
21.....	1.2.1: مصادر الضمان الاجتماعي
25.....	2.2.1: خصائص الضمان الاجتماعي
27.....	الفصل الثاني
27.....	الحقوق غير المالية المضمونة

27	1.2: الضمان الصحي للعمال
28	1.1.2: المقصود بالضمان الصحي
29	1.1.1.2: تعريف الضمان الصحي
29	2.1.1.2: شروط الضمان الصحي
31	2.1.2: الضمان الصحي في حالاتي المرض والولادة
33	1.2.1.2: الضمان الصحي في حالة المرض
35	2.2.1.2: الضمان الصحي في حالة الولادة
38	2.2: ضمان الخدمات الاجتماعية للعمال
38	1.2.2: مفهوم الخدمات الاجتماعية للعمال
39	1.1.2.2: تعريف الخدمات الاجتماعية للعمال
40	2.1.2.2: انواع الخدمات الاجتماعية للعمال
44	2.2.2: مزايا الخدمات الاجتماعية للعمال
47	الفصل الثالث
47	الحقوق المالية المضمونة
47	1.3: ضمان التقاعد للعمال
48	1.1.3: حالات ضمان التقاعد
49	1.1.1.3: تقاعد الخدمة
50	2.1.1.3: تقاعد الشيخوخة
53	3.1.1.3: تقاعد الخلف للورثة
56	2.1.3: مزايا ضمان التقاعد للعمال
57	2.3: مكافئة نهاية الخدمة وتعويض اصابات العمل

- 57..... 1.2.3: مكافئة نهاية الخدمة
- 58..... 1.1.2.3: تعريف مكافئة نهاية الخدمة واهميتها
- 59..... 2.1.2.3: كيفية احتساب مكافئة نهاية الخدمة
- 60..... 2.2.3: التعويض عن اصابات العمل
- 61..... 1.2.2.3: تعريف اصابات العمل وانواعه
- 62..... 2.2.2.3: شروط استحقاق التعويض عن اصابات العمل
- 66..... 3.2.2.3: الحقوق الناشئة عن اصابات العمل
- 68..... الخاتمة
- 72..... قائمة المصادر والمراجع
- 77..... تقرير الاستيلاء
- 78..... لجنة اخلاقيات البحث العلمي

المقدمة

لم يعد الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر مجرد طلب اشتراكي او انساني فحسب، بل اصبحت فضلا عن ذلك ضرورة اقتصادية تسعى الدول المتطورة على اختلاف اتجاهاتها الاجتماعية والسياسية لتحقيقه وتوفيره لمواطنيها العاملين بعد ان ثبت علميا أن الازدهار الاقتصادي يتصاعد بشكل طردي مع ارتفاع مستوى الصحة والوعي للعيش الخاص بالطبقة العاملة ومع تعاظم اطمئنانها على مستقبل اسرها. وتعمل الدول على تحقيق الضمان الاجتماعي بوسيلتين هما التأمين الاجتماعي والذي هو نظام تفرضه الدولة على بعض أو جميع الأفراد لحمايتهم من المخاطر الاجتماعية، كالمرض وإصابات العمل والعجز والشيخوخة والوفاة، مقابل اشتراكات محددة تدفع من قبلهم مقابل تمتعهم بالحقوق التي يربتها التأمين، اما الوسيلة الثانية فهي المساعدة الاجتماعية، وهي نظام تقدم الدولة بموجبه الخدمات والإعانات للأفراد من الموازنة العامة دون اي مقابل وذلك وفق شروط معينة.

كما اهتمت الدولة العراقية بالضمان الاجتماعي، وظهرت بداية هذا الاهتمام في التشريعات الداخلية التي قامت بإصدارها الدولة العراقية في مجال الضمان الاجتماعي للعمال، تعبيراً عن فلسفة الدولة الاشتراكية، وكان هذا الأمر أول المظاهر الجدية للاشتراكية التي انتهجها النظام العراقي في ذلك الوقت، حيث تجسدت فيه كفالة الدولة والمجتمع لصحة وسلامتك ومستقبل وعيش شريحة كبيرة كادحة من الجماهير في المجتمع الا وهي شريحة العمال، لذلك كان من الطبيعي ان يحظى الضمان الاجتماعي على اهتمام كبير في الدولة في ذلك الوقت.

وقد تجسد ذلك عمليا من خلال اصدار التشريعات الداخلية، فصدر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (112) لسنة (1969) متجاوزا في ذلك نظام الضمان الاجتماعي الذي شرع بالقانون رقم (140) لسنة (1964)، ثم جرى تعديل على هذا القانون المذكور بالقانون رقم (89) لسنة (1970) ويهدف إلى الاخذ بيد العمال المسنين وذلك من خلال حصولهم على الراتب التقاعدي في شروط سهلة، الا ان قانون رقم (112) لسنة (1969) وقانون تعديله لم يكن سوى خطوات على الدرب لا تعبر عن كامل طموح الدولة في هذا الميدان الحيوي، لاسيما بعد صدور الدستور المؤقت وقانون العمل رقم (151) لسنة (1970)، حيث أوجب هذا القانون تعميم الضمان الاجتماعي على المواطنين العاملين في حالات المرض والاصابة والعجز والشيخوخة، تغيير نظام الضمان الاجتماعي للعمال تغييرا جذريا وشاملا، حيث أصبح واجبا يحتمه الدستور وينص عليه القانون، فكان صدور قانون التقاعد والضمان الاجتماعي تطورا كبيرا في التشريعات الداخلية في مجال الضمان الاجتماعي، الا ان الامر لم يقف عند ذلك بل بلغ اهتمام الدولة بهذه الشريحة مبلغا كبيرا،

بإصدار قانون الرعاية الاجتماعية رقم (126) لسنة (1980) الذي يعتبر مظهرا من مظاهر التكافل الاجتماعي، حيث يستفيد المشمولين بأحكامه من المزايا المقررة فيه دون إلزامهم بدفع الاشتراكات، حيث تعتبر الرعاية الاجتماعية من وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي.

اهمية الدراسة

نظرا للحاجة الملحة الى الضمان الاجتماعي في الوقت الراهن لأجل تنظيم حقوق العمال، ذلك لان الضمان الاجتماعي يسهم في المحافظة على حقوق العمال وحماية الحد الأدنى من الموارد الخاصة في الدول والمجتمعات، والحد من البطالة والتي تعد من أكثر الأشياء التي تسبب القلق لدى العمال وعوائلهم، وكذلك التقليل من الأزمات الاقتصادية التي تصيب العامل عندما يصبح غير قادر نتيجة الإصابة على الكسب المالي لفترة زمنية مؤقتة، حيث يؤدي ذلك إلى تعطل العامل عن أداء عمله بشكل جزئي، لذلك فان الضمان الاجتماعي والحاجة إليه لا تسهم فقط في حماية العمال وعائلاتهم بل تسهم أيضا في دعم التنمية بشكل عام في الدول والتنمية بشكل خاص، ويعتبر الضمان الاجتماعي وسيلة مهمة من الوسائل التي توفر الرفاهية في المجتمعات، ويعمل على تطور الظروف المعيشية الى الاحسن بالنسبة للعمال، لذلك فإن الكتابة في هذا الموضوع تعتبر من الأمور البالغة الأهمية.

اشكالية الدراسة

تتمثل إشكالية هذه الدراسة في أن تنظيم الضمان الاجتماعي في دولة العراق بالنسبة للعمال سواء الذين يعملون في القطاع الحكومي أو الذين يعملون في القطاع الخاص بحاجة الى دراسة ومراجعة واسعة وشاملة، فالكثير من الذين يعملون في القطاع الحكومي يحصلون على رواتبهم التقاعدية والتي من المفترض أن تحافظ على حياتهم وصحتهم بعد العمل، أي عندما يكونوا خارج الخدمة نتيجة لكبر سنهم أو مرضهم أو إصابتهم في العمل، الا أن المبالغ المخصصة قد لا تكون كافية لسد احتياجاتهم استنادا الى ارتفاع الاسعار مع تطور المجتمع، بحيث يصبح هذا الراتب غير كاف لتسديد نفقات المعيشة، بالإضافة الى ان الذين يعملون في القطاعات الخاصة هم غير المسجلين في دائرة الضمان الاجتماعي وبذلك تكون حياتهم مهددة بالخطر.

فرضية الدراسة

نفترض الدراسة أن النظام الضمان الاجتماعي يعتبر من أهم البرامج التي تقوم الدولة برعايتها من أجل الحفاظ على صحة وسلامة العمال خلال فترة عملهم وبعد الإحالة الى التقاعد، وهي وسيلة اجتماعية تؤدي الى الترابط والتكافل بين أرباب العمل والعمال، وان هذه البرامج تؤدي الى استمرار الدخل بالنسبة للعمال حتى بعد أن يتركوا عملهم لأي سبب كان، بما في ذلك مصاريف العلاج عند المرض، بالإضافة الى تقديم العديد من

الخدمات الى العمال في مقابل مبالغ زهيدة يدفعها أصحاب العمل والعمال من مبلغ الراتب الشهري للعامل الى دوائر ومؤسسات الضمان الاجتماعي في الدولة، وأن عدم التركيز على هذه البرامج بعد انتهائهم من هذا العمل أو انتهائه من قبل صاحب العمل، الأمر الذي يؤدي الى كوارث اجتماعية واقتصادية تؤثر سلبا على السياسة العامة للدولة.

دراسات سابقة

هنالك بعض الدراسات التي أجريت حول موضوع الضمان الاجتماعي للعمال من قبل بعض الباحثين في دولة العراق وفي الدول العربية الاخرى، ومن أجل الإحاطة بهذا الموضوع في هذه الدراسة، لذلك سوف نتطرق هذه الدراسة الى البعض من هذه الدراسات السابقة وكما يأتي:

أولا - محمد عبد الله باهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، منشورات المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 1994، حيث تطرقت هذه الدراسة الى موضوع الضمان الاجتماعي، وكذلك قانون العمل، وتناولت موضوع إصابات العمل في وقت العمل وما يتعرض له العامل من حوادث تجعله غير قادر على العمل لفترة مؤقتة وعلاقة العامل برب العمل في الدولة الفلسطينية.

ثانيا - د. فراس عبدالرزاق حمزة، حدود حق الضمان في اطار شبكة الحماية الاجتماعية – دراسة مقارنة، كلية القانون – الجامعة المستنصرية، 2011، حيث تطرقت هذه الدراسة الى مفهوم الضمان الاجتماعي و تعريفه ونشأت الضمان الاجتماعي ونصوص التشريعات الدولية من معاهدات واتفاقيات وكذلك اعلانات كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، بالإضافة الى النص على الضمان الاجتماعي في التشريعات الداخلية، ومنها ما نص عليه دستور دولة العراق الاتحادية لسنة (2005) وكذلك القوانين الداخلية التي بعد نفاذ هذا الدستور، واستبيان حدود حق الضمان الاجتماعي في هذه القوانين الداخلية.

ثالثا - حسناء ناصر إبراهيم و وصال عبد الله حسين، مواقع شبكات الحماية الاجتماعية في العراق وأثرها في حماية المستهلك، المجلة العراقية لبحوث السوق وحماية المستهلك المجلد (1) العدد (2) سنة (2002)، يتطرق هذا البحث الى واقع برنامج شبكة الحماية الاجتماعية وآليات عملها من خلال التعرف على المراحل التاريخية للعمل الاجتماعي في العراق والفئات المشمولة بالبرنامج، بالإضافة الى معوقات العمل وفق المعيار الذي بموجبه يحصل على المعونة الاجتماعية، ويتضمن البحث ايضا برامج مقترحة و توصيات لتفعيل عمل شبكات الحماية الاجتماعية.

رابعاً - محمد ذيب المبيضين ونجم عبود نجم، اثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الاردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان، منشورات دار العلوم الإدارية، المجلد (41)، العدد (2)، 2014، حيث استهدفت هذه الدراسة أكثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الاردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان، حيث تم اختيار عينة عشوائية من المنتفعين من خدمات الضمان الاجتماعي في مدينة عمان، واستخدمت وسيلة الاستبيان من أجل جمع المعلومات المتعلقة بهذه الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان في الاردن كانت جيدة، بالإضافة الى وجود الرضا عن الأداء في المؤسسة أيضاً، كما أظهرت النتائج وجود أثر واضح المعالم من الخدمات التي تقدمها المؤسسة، وأوصت الدراسة بضرورة دعوة مؤسسة الضمان لتبني الإجراءات المسموح بها من أجل استطلاع زيادة الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات للمستفيدين من هذه الخدمات حتى تشمل أغلب نواحي حياتهم.

سبب اختيار موضوع الدراسة

نظراً لكون موضوع الضمان الاجتماعي للعمال يعتبر من المواضيع البالغة الأهمية في الحياة اليومية لشريحة كبيرة من المواطنين في الدولة وهي شريحة العمال، ولأن الباحث في هذه الدراسة وبحكم عمله في إدارة خدمات واحتياجات هذه الشريحة العمالية في محافظة دهوك - العراق مهتم بها بشكل كبير لأنها تدخل في صميم عمله وهذه الدراسة سوف تفيده في نطاق هذا العمل وستزيد من المعرفة والدراية لديه ولدى من يعملون في هذا المجال حول موضوع الضمان الاجتماعي للعمال، لذلك فإن هذه الدراسة هي محل اهتمام بالنسبة إليه، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة ستهتم بالتركيز على الجوانب التشريعية التي تخص العمال في دولة العراق الاتحادية مقارنة بما جاء في هذه التشريعات في تشريعات دول أخرى في المحيط العربي ومنها مملكة الأردن وجمهورية مصر العربية.

هيكلية الدراسة

حتى تتمكن هذه الدراسة تناول موضوع الضمان الاجتماعي من جوانبه العديدة، كان لابد من التطرق اليه من خلال ثلاثة فصول، الأول يتمحور حول ماهية الضمان الاجتماعي للعمال، وذلك من خلال مبحثين تناولنا في المبحث الأول منه مفهوم الضمان الاجتماعي، وفي المبحث الثاني تطرقنا الى مصادر الضمان الاجتماعي وخصائصه. والفصل الثاني خصصناه لموضوع الحقوق غير المالية المضمونة من خلال مبحثين، الأول منهما تناول الضمان الصحي للعمال والمبحث الثاني تناول ضمان الخدمات الاجتماعية للعمال، اما الفصل الثالث والأخير فيتمحور حول موضوع الحقوق المالية المضمونة وقسمناه الى مبحثين، الأول تطرق

الى ضمانات تقاعد العمال والثاني تناول ضمانات مكافئة نهاية الخدمة وتعويض اصابات العمل، وفي الختام أنهينا الدراسة بخاتمة تضمنت اهم نتائج البحث، بالإضافة الى قائمة المصادر والمراجع.

الفصل الاول

ماهية الضمان الاجتماعي للعمال

يعتبر الضمان الاجتماعي من النظم الاقتصادية التي تنظمها الدولة بهدف حماية مواطنيها من المخاطر التي يتعرضون لها عن طريق الخدمات والإعانات المادية (1)، وتوجد وسيلتان لتحقيق هذا الهدف هما التأمين الاجتماعي والمساعدات الاجتماعية كما سبق القول، وتنظر التشريعات المنظمة للضمان الاجتماعي الى هذا الموضوع من زاويتين مختلفتين:

الاولى - الضمان الاجتماعي باعتباره مطلباً إنسانياً يجب تحقيقه للناس كافة وليس للعمال فقط، فهو حق من حقوق الإنسان التي يجب الاعتراف بها وحمايتها

الثانية - الضمان الاجتماعي من الحقوق العمالية ومرجع هذه النظرية سبب تاريخي عندما ظهرت الثورة الصناعية كان العمال هم أكثر الطوائف بؤساً، ولذلك كانت المساعدات التي تبذل لهم تعتبر مبدولة في الوقت نفسه الى الفقراء والمحتاجين، ونظرا لان الضمان الاجتماعي من الحقوق التي تقتصر على العمال فقط فإن المساعدة التي تبذل لهم في وقت الحاجة لا تحتسب على اساس الحالة الانسانية، بل على أساس الدخل السابق للدولة التي تجعل من الضمان الاجتماعي الخاص بالعمال في الأصل يعود بعد ذلك الى طبقات الشعب جميعاً.

اما الدولة التي تجعل الضمان الاجتماعي حقاً من حقوق الإنسان فتكفله لكل فرد، فإنها تسمح مع ذلك للعمال في حصولهم على ضمان إضافي خاص يميزهم من غيرهم من أفراد المجتمع، ولا شك أن الاتجاه الحديث يعبر بكل وضوح عن الفكرة الاولى وهي ان الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان يجب كفالاته لكل فرد

(1) د. مصطفى الجمال و د. محمد عبد الرحمن، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1974، ص 75.

من أفراد المجتمع، وانطلاقاً من ذلك سيتم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين الأول لبيان مفهوم الضمان الاجتماعي للعمال والثاني لاستعراض الضمان الاجتماعي وخصائصه وكما يأتي:

1.1 مفهوم الضمان الاجتماعي للعمال

كثيراً ما تستخدم مصطلحات التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي والأمان الاجتماعي على أنها مترادفات للدلالة على نفس المعنى، إلا أن استخدامها على هذا النحو يدل على خلط واضح في معانيها

فمصطلح التأمين الاجتماعي وغالباً ما يستخدم بصيغة الجمع (التأمينات الاجتماعية) يقصد به نظام إلزامي للتأمين ضد المخاطر الاجتماعية، وهو بذلك وسيلة من بين وسائل عديدة يمكن بها تحقيق الأمان الاجتماعي الذي هو الهدف تسعى الدولة الى تحقيقه لمواطنيها، عن طريق ضمان دخولهم في حالة تعرضها الى الانقطاع او النقص اوفى حالات مواجهتهم الأخطار الاجتماعية على نحو دائم أو مؤقت (2).

اما مصطلح الضمان الاجتماعي فهو ينصرف إلى مجموعة الوسائل القانونية التي تهدف الى تحقيق الامان الاجتماعي، فهو لذلك ليس مرادف الامان لأنه يمثل مجموعة وسائل قانونية بينما الأمان الاجتماعي يمثل الغاية التي تحققها هذه الوسائل مجتمعة، كما أنه ليس مرادفاً للتأمين الاجتماعي، الا ان التأمين الاجتماعي ليس إلا إحدى الوسائل القانونية العديدة التي يضمها الضمان الاجتماعي.

ولم ينجح المشرعون أنفسهم من الوقوع في هذا الخلط⁽³⁾، ومنهم المشرع العراقي الذي أطلق مصطلح الضمان الاجتماعي على كل القوانين التي أصدرها لتحقيق الأمان الاجتماعي للعمال، ضد المخاطر الاجتماعية التي يواجهونها، في حين أن هذه القوانين في حقيقتها لم تنظم سوى احدى وسائل الضمان الاجتماعي ونعني بها التأمينات الاجتماعية، ولهذا فإن التسمية الأدق والاكثُر انطباقاً على ما يسمى بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي في الدولة هي تسميته بقانون التأمين الاجتماعي بصيغة المفرد أو قانون التأمينات الاجتماعية

(2) د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي، ج1، دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 1983، ص 94.

(3) نشير هنا من أن المشرع المصري كان قد أطلق تسمية قانون الضمان الاجتماعي على قانون رقم (116)، الذي نظم به (المساعدات الاجتماعية) التي ما هي إلا إحدى وسائل الضمان الاجتماعي، كما ان المشرع العراقي استخدم مصطلح الضمان الاجتماعي في قانون رقم (27) لسنة (1956) ليصرفه الضمان وهو أقرب إلى الضمان الإلزامي.

بصيغة الجمع، عليه سنقسم هذا المبحث الى مطلبين الأول لعرض تعريف الضمان الاجتماعي للعمال والثاني لاستعراض التطور التشريعي لحق العمال في الضمان وكما يأتي :

1.1.1 تعريف الضمان الاجتماعي للعمال

يمكن تعريف الضمان الاجتماعي للعمال بأنه عبارة عن مجموعة الوسائل القانونية التي تهدف الى تحقيق الأمان الاجتماعي (4)، ويعتبر الضمان الاجتماعي من النظم الاقتصادية التي تقوم الدولة بوضعها من أجل حماية مواطنيها من ما يتعرضون له من المخاطر من خلال الخدمات والإعانات المادية التي تقدم لهم في مقابل اشتراكات يدفعها أصحاب العمل والعمال (5)، ونظرا لأهمية موضوع الضمان الاجتماعي باعتباره من اهم الوسائل التي تساعد الطبقة العاملة في الدولة وهي الشريحة الاكبر على العيش واستمرارهم في الحياة وتوقفهم عن العمل، لذلك سوف يتطرق هذا المطلب الى تعريف الضمان الاجتماعي وذاتيته، وتعريف العمال في فرعين وكما يأتي :

1.1.1.1 تعريف الضمان الاجتماعي وذاتيته

نظرا لأهمية موضوع الضمان الاجتماعي وتأثيره المباشر على الطبقة العاملة، حيث يعتبر الضمان الاجتماعي الوسيلة التي تساعد العمال على الاستمرار في الحياة والمحافظة على صحتهم بعد تركهم لعملهم او ابعادهم عن العمل من قبل أصحاب العمل لأي سبب كان، لذلك سوف يتناول هذا الفرع تعريف الضمان الاجتماعي وكذلك ذاتية الضمان الاجتماعي وكما يأتي:

أولا – تعريف الضمان الاجتماعي

يمكن تعريف الضمان الاجتماعي بأنه "حق من حقوق الإنسان"، حيث سعى الإنسان الى هذا الحق من خلال المطالبة به على الدوام خلال العقود المختلفة من الزمن، حيث يتضمن هذا الحق حماية حياة الإنسان من خلال تزويده بمورد يستطيع من خلاله المحافظة على حياته بشكل مستمر (الراتب التقاعدي) مثلا، والحق في الرعاية الصحية للأفراد في المجتمع لهؤلاء العمال الذين يعتبرون اللبنة الأساسية في بناء القدرة الإنتاجية

(4) د. عدنان العابد و د يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، المكتبة القانونية، بغداد، 1981، ص 27.

(5) مؤسسة الثقافة العمالية، الضمان الاجتماعي في العراق دراسة تطوره واحكامه، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد،

في الدولة (6)، فقد ورد هذا الحق في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة (1948) في المادة (22) منه، حيث تناولت هذه المادة الضمان الاجتماعي الذي يجب أن يتوفر لكل الافراد في المجتمع من المجهود القومي للدولة على اختلاف امكانياتها الاقتصادية، من أجل المحافظة على حياة الفرد وصحته(7)، وهو ما يدل على تأمين هذا الحق في الوثيقة الأهم التي تتناول الحقوق والحريات بالنسبة للأفراد في المجتمعات والدول، كما تطرقت المادة (23) من هذا الاعلان الي حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة والتي تكفل المعيشة الكريمة لهم ولأسرهم(8)، وتناولت المادة (25) من هذا الاعلام الحقوق الاخرى التي يشملها الضمان الاجتماعي للأفراد، وهي العيش الكريم والرفاهية وتأمينهم وعائلاتهم في حالات البطالة والشيخوخة وغيرها(9)، والضمان الاجتماعي هو نظام تأمين يقوم على توفير الحماية اللازمة للفرد في المجتمع من النواحي الاجتماعية والاقتصادية من خلال اقتطاع نسبة معينة من الرواتب الشهرية للفرد في الدولة من الذين يعملون في القطاع العام والخاص، وتستقطع مؤسسات ودوائر الضمان الاجتماعي احد الحقوق الرئيسية التي تخص بها الطبقة العاملة في الدولة، والتي تكون بحاجة اليها من اجل الاستمرار في العيش الكريم والاستغناء عند الحاجة على انه لكل فرد حق في الاعانة تكفله و تكفل لأسرته معيشة لائقة وكرامة انسانية من خلال شموله بالحماية الاجتماعية.

-
- (6) منظمة العمل الدولية وأثرها في دعم التقدم الاجتماعي، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، 1970، ص 10.
- (7) تنص هذه المادة على انه " لكل شخص، بوصفه عضوا في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية " .
- (8) وتنص هذه المادة على انه " 1. لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة. 2. لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي. 3. لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية. 4. لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه " .
- (9) تنص هذه المادة على انه " 1. لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق فيما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه. 2. للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين. ولجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الاجتماعية سواء ولدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار " .

ثانيا - ذاتية الضمان الاجتماعي

يعتبر الضمان الاجتماعي مجموعة من الوسائل التي تساعد الطبقة العاملة على الاستمرار في العيش ضمان الحياة لهم ولأسرهم بعد أن يكونوا بعيدين عن العمل لأي سبب كان، ونظرا لأهمية هذا الموضوع لذلك لا بد من التمييز بينه وبين بعض المصطلحات الأخرى القريبة منه كما يأتي:

1. الضمان الاجتماعي والتأمين:

يعتبر الضمان الاجتماعي من النظم الاقتصادية التي تقوم الدولة بوضعها من أجل حماية مواطنيه من المخاطر التي يتعرض لها، من خلال مجموعة من الوسائل التي تعتمد عليها مؤسسات الضمان الاجتماعي، أما التأمين الاجتماعي فهو نظام تضعه الدولة لتأمين بعض المواطنين القادرين على دفع أقساط التأمين للاستفادة من الموارد والخدمات عند انقطاع رزقهم في حالات العجز عن العمل بسبب المرض أو الشيخوخة أو الإصابة أو البطالة، كما قد يقوم القطاع الخاص بتنظيم عمليات التأمين على شكل شركات مساهمة، وبذلك يختلف التأمين الاجتماعي عن الضمان الاجتماعي، حيث أن التأمين الاجتماعي يعتبر وسيلة من وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي⁽¹⁰⁾.

2. الضمان الاجتماعي و(الإعانات) أو المساعدات الاجتماعية:

يختلف الضمان الاجتماعي عن المساعدات الاجتماعية بأنها تقوم على أساس من الإحسان والرغبة في عمل الخير الموجودة في النفوس الخيرة، كذلك فإن المساعدات الاجتماعية لا تصرف كأسلوب لمواجهة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية التي يتعرض لها الفرد، لأنها قائمة على أساس الإحسان من قبل بعض الناس الذين يتوجهون الى عمل الخير، إلا أنه يمكن اعتبارها وسيلة من الوسائل التي يستند إليها الضمان الاجتماعي في تقديم الخدمة للعمال، بالإضافة إلى التأمينات الاجتماعية التي تقوم على أساس الاشتراكات التي يقدمها العمال الى مؤسسات الضمان الاجتماعي، فيمكن لهذه المؤسسات أن تقدم المساعدات والإعانات الإضافية للعمال⁽¹¹⁾.

(10) عبد الحليم القاضي، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1968، ص 8.

(11) مؤسسة الثقافة العمالية، الضمان الاجتماعي في العراق دراسة تطوره واحكامه، مصدر سابق، ص 14.

2.1.1.1 تعريف العمال

يعرف العامل بأنه كل شخص او كل من يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل، وهو كل شخص طبيعي سواء كان ذكرا أو أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب العمل و يكون تحت إدارته، سواء كان هذا العامل يعمل بعقد عمل مكتوب أو بشكل شفوي، على سبيل التدريب في بادئ الأمر أو الاختبار، وقد يقوم العامل بعمل جسدي او عمل فكري لقاء اجر معين أيا كان نوعه بموجب قانون العمل (12)، ويعتبر العامل اللبنة الأساسية للطاقة الإنتاجية في الدولة، او العامل هو كل فرد له القدرة على أداء عمل يكون يدويا في اغلب الاحيان، و يكون قد بلغ السن القانونية في الدولة للعمل وهي سن (18) سنة، في مقابل اجر يومي او اجر شهري او راتب يتقاضاه من المؤسسة الحكومية او شركات القطاع الخاص و لم يكن قد بلغ سن الشيخوخة، ونظرا لأهمية الطبقة العاملة في الدولة، فقد تناولت الحكومات العراقية المتعاقبة هذا الموضوع بشيء من الاهتمام، فصدر قرار مجلس قيادة الثورة رقم (150) لسنة (1987) والذي نص على اعتبار جميع العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي موظفين ويتساوون معهم في الحقوق والواجبات(13)، ونصت الفقرة (ثانيا) من هذا القرار على انه (يعتبر الاجر الشهري للمشمولين بأحكام هذا القرار راتبا شهريا لهم ضمن سلم درجات الموظفين عند نفاذ هذا القرار)(14)، حيث يتضح من هذا الامر مدى اهتمام الحكومة العراقية بالطبقة العاملة في ذلك الوقت.

2.1.1 التطور التشريعي لحق العمال في الضمان

ادى قيام الثورة الفرنسية الى نشوء حرية العمل والتي كانت تقوم على الاقتصاد الحر، ولكن هذا الأمر أدى بدوره إلى خلق آثار غير مقبولة وسلبية على حقوق العمال، واستغلال أصحاب العمل للعمال نتيجة لمعرفتهم بحاجة هؤلاء للعمل من أجل تأمين حياتهم اليومية، وقاموا بتشغيلهم في ظروف غير ملائمة وبموجب عقود وشروط وضعها أصحاب العمل لمصلحتهم، وكانت هذه العقود تقترب من عقود الإذعان، وبذلك أصبحت العلاقة بين العامل وصاحب العمل غير متوازنة، ولم يكن العامل يتقاضى اجرا عادلا عن العمل الذي يقوم به، الامر الذي ادى الى انهيار مستوى المعيشة وزيادة الفقر إلى أن ظهرت المشاريع الانتاجية والثورة

(12) ينظر المادة (1) من قانون العمل في العراق رقم (37) لسنة 2015 النافذ.

(13) ينظر الفقرة (أولا) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (150) لسنة 1987.

(14) ينظر الفقرة (ثانيا) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (150) لسنة 1987.

الصناعية في العالم واخذت التوعية بالنسبة للعمال بالتطور شيئاً فشيئاً حيث بدأ العامل باستخدام بعض الوسائل من اجل اجبار اصحاب العمل على الرضوخ لمطالبهم، ومن هذه الامور الاضراب عن العمل وتكوين النقابات العمالية وتوسيع رقعة المطالبة بالحقوق العمالية في أوروبا وفي دول اخرى من خارج القارة الأوروبية، فقامت بالنص عليها في تشريعاتها الداخلية وكذلك تطرق القانون الدولي الى هذا الامر، لذلك سوف يتطرق هذا المطلب الي التطور التشريعي لحق العمال في الضمان على مستوى التشريعات الداخلية، وكذلك التطور التشريعي لحق العمال في الضمان على المستوى الدولي في فرعين وكما يأتي :

1.2.1.1 التطور التشريعي لحق العمال في الضمان على مستوى التشريعات الداخلية

سنتناول في هذا الفرع التطور التشريعي للضمان على مستوى التشريعات الوطنية لكل من العراق والأردن ومصر، ففيما يتعلق بالعراق فإن مسألة الضمان مرت بعدة تطورات تشريعية نتناولها فيما يلي:

أولاً - قانون الضمان الاجتماعي رقم (27) لسنة (1956)

أصدرت الحكومة العراقية أول قانون للضمان الاجتماعي للعمال بالرقم (27) لسنة (1956) في خضم حركة من الإصلاحات أقدمت عليها السلطة الملكية القائمة آنذاك⁽¹⁵⁾، في محاولة لامتصاص النقمة الشعبية المتمثلة بتصاعد نضال الجماهير من الطبقة العاملة بسبب سوء واقع حياة الطبقة العاملة والكاشرين عموماً من جهة، وعوامل قومية متمثلة بمناهضة النهج السياسي الرجعي للاستعمار للسلطة القائمة من جهة أخرى، إلا ان هذا القانون لم يكن في حقيقة الامر قانون للضمان الاجتماعي رغم اطلاق هذه التسمية عليه، إنما كان خليطاً من التأمين والادخار الإلزاميين، ويبدو ذلك واضحاً في اعتماد هذا القانون في التمويل على أسلوب التركيب الفردي الذي يقوم على إيجاد التوازن بين ناتج اشتراك كل عامل مشمول بالقانون على حدة وبين ما يحصل عليه، ويبدو ذلك جلياً حين نتعرف على أسلوب تمويل ما أطلق عليه تسمية الضمان الاجتماعي والحقوق التي كانت تترتب للعامل المضمون في مواجهة إدارة الضمان الاجتماعي.

فمن حيث أسلوب التمويل قرر القانون أن يتم بمساهمة ثلاثة أطراف هي العامل الذي يشترك يومياً بمقدار (10) فلوس، وصاحب العمل الذي كان يدفع عن كل عامل مشمول (15) فلوساً يومياً للدولة التي تساهم في مقدار معادل لما يدفعه صاحب العمل .

(15) ينظر قانون الضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (27) لسنة 1956.

أما من حيث الحقوق التي تنشأ للعامل فقد كانت لا تتجاوز في كل الأحوال الرصيد للعامل في حالات العجز الدائم والشيخوخة والوفاة، أي ما يحصل عليه العامل في حالات الزواج والوفاة والولادة ولا تزيد على (150) فلس يوميا لمدة (27) يوم على الاكثر في حالات المرض والبطالة على ان لا تتجاوز مجموع الرصيد.

ومما تقدم يتضح ان وصفنا لهذا القانون بأنه قانون للتأمين والادخار الالزاميين، يرجع إلى أن ما يحصل عليه العامل كان يتحدد دائما بالرصيد المجتمع له من اشتراكات الادخار وإلزام التأمين لمصلحة اشتراكات صاحب العمل والدولة.

على أن هذا القانون كان يكتفه القصور من نواحي عديدة اخرى، فقد استبعد أهم المخاطر التي يتعرض لها العمال من أحكامه، وهي إصابات العمل التي ظلت مسؤولية صاحب العمل عنها خاضعة لأحكام قانون العمل، كما أن نطاق سريانه على الأشخاص كان محدودا جدا ولم يكن يسري إلا على المشاريع الصناعية الكبيرة التي يشتغل فيها أكثر من ثلاثين عاملا، وبهذا ضاقت دائرة شموله كثيرا ما تسبب في ضالة ما حققه من الأمان الاجتماعي.

ثانيا - قانون الضمان الاجتماعي رقم (140) لسنة 1964

تعرض قانون الضمان الاجتماعي رقم (27) لسنة (1959) الى نقد شديد لقصوره وعيوبه المتقدمة، وقد زادت هذه الانتقادات على نحو واضح وعلى اساس ذلك طلبت الحكومة العراقية من منظمه العمل الدولية تقديم العون لها في إصدار قانون الضمان الاجتماعي يتجاوز عيوب القانون النافذ⁽¹⁶⁾، فكان من المنظمة انها ارسلت خبراء الى العراق حيث قاموا بإعداد مشروع قانون الضمان الاجتماعي وارسلت هذا المشروع الى الحكومة العراقية سنة (1961)، إلا أنه لم تأتي الفرصة لإصداره لغاية (10 / 10 / 1964) وكان ينبغي أن ينفذه بعد سنة من نشره في الجريدة الرسمية أي في (10 / 10 / 1965)، إلا أن نفاذه تأجل بعد ذلك الى (1 / 4 / 1966)، وقد جاء في الاسباب الموجبة للقانون انه (اخذ بأحدث مبادئ الضمان الاجتماعي حيث أمن العمال ضد مخاطر الحياة يوم يفقد احدهم دخلة بسبب العجز او الشيخوخة او اصابة العمل أو المرض، وستدفع موجبة للأشخاص المضمونين الرواتب التقاعدية عند عجزهم وشيخوختهم لأراملهم وأيامهم عند وفاتهم، ذلك بالإضافة إلى إعانات التكفين والدفن التي يتسلمها العيال، كما ستأخذ المرأة اعانه الامومة اضافة الى منحة الولادة كما يمكن تسجيل الملاحظات الآتية على هذا القانون وهي:

(16) ينظر قانون الضمان الاجتماعي في العراق رقم (27) لسنة (1959).

1. ليس هنالك من شك في أن هذا القانون يعتبر أول خطوة حقيقية في ميدان التأمين الاجتماعي للعمال في الدولة، رغم أنه كان ينطوي على الكثير من النواقص فمن ناحية التمويل برهن أنه قاصر على شموله على فئات قليلة من العمال.
2. من ناحية التمويل يعتمد أسلوب الاشتراك الأسبوعي رغم ما فيه من تعقيد، كما أنه اعتمد في تسديد الاشتراكات بطرق مختلفة ومنها طريقة لصق الطوابع.
3. كانت مقدار الاشتراكات التي يدفعها العمال وأصحاب العمل والإعانات التي تدفع للعمال، تعتمد في تحديد مقدارها على تقسيم الأعمال الى خمسة أصناف بحسب اجورهم، حيث يدفع عمال كل صنف اشتراكات موحدة المقدار رغم اختلاف أجورهم.
4. كما نص على أن العمال يحصلون على إعانات ورواتب تقاعدية موحدة المقدار.

ثالثا – قانون التقاعد والضمان رقم (112) لسنة (1969)

انتهت الدولة العراقية الى التوجه كليا الى تطوير الضمان الاجتماعي، ايمانا منها بان الضمان الاجتماعي للطبقة العاملة يشكل حماية لهم، إذ تجد فيه بشكل موضوعي كفالة الدولة والمجتمع كله كالصحة والسلامة المهنية في مستقبل عيش أوسع للقاعدة الجماهيرية الكادحة التي تنتبثق من سواعدها وافكارها كل خيرات المجتمع وثرواته وكل ما ينطوي عليه من حضارة وإبداع وقيم، وعند مقارنة القانون رقم (112) لسنة (1969) مع القانون السابق رقم (140) لسنة (1964)، نجد أن ما أشارت إليه المذكرة الإضافية بشأن زيادة حقوق العمال فقد تم فعلا، الا ان القانون انطوى مع ذلك على عيب اساسي وهو عبارة عن نفس الأسس التقنية المتخلفة التي كان يعتمدها القانون الملغي ولذلك فهو لم يتقدم بقانون الضمان الاجتماعي في العراق الى الامام (17).

رابعا - القانون رقم (39) لسنة (1971) والقانون رقم (4) لسنة (2012) الصادر من قبل برلمان اقليم كردستان

أصدرت الحكومة العراقية وثيقتين قانونيتين هامتين أولهما الدستور المؤقت لسنة (1970) الذي نص على أن تكفل الدولة توفير أوسع الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة في حالات المرض او العجز او البطالة أو الشيخوخة، وانتقلت بعد ذلك هذه الضمانات الى الدستور الدائم لسنة (2005) في المواد (33) و (35) منه

(17) ينظر الى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (112) لسنة (1969).

(18)، ثانيهما قانون العمل الذي قضي بأن تتولى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال اعتباراً من تنفيذ أحكام هذا القانون تعميم الضمان الاجتماعي على جميع المشمولين بأحكام هذا القانون، وفقاً للقواعد والأصول المحددة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، ويجب أن يشمل هذا الضمان الإلزامي تأمين المرض وإصابات العمل والمكافآت والمرتبات التقاعدية وفي صدور هاتين الوثيقتين الرسميتين أصبح التغيير الجذري في نظام الضمان الاجتماعي في العراق ليس هدفاً مبدئياً أو ضرورة اجتماعية أو اقتصادية فحسب، بل واجبا يحتمه الدستور و ينص عليه القانون أيضاً، ولهذا الغرض أصدرت الدولة العراقية قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971)، لكي تحقق التغيير الجذري المنشود في النظام ويحتوي الضمان الاجتماعي، وقد جاء في هذا القانون نقلة نوعية في فن ومضمون الضمان الاجتماعي بحيث أصبح اعتبار تاريخ صدوره فاصلاً بين مرحلتين متميزتين في تطور نظام الضمان الاجتماعي في العراق، في بداية حقيقه لمولد نظام الضمان الاجتماعي، ويمكن تحديد أهم الملامح الرئيسية للتغيير الذي أحدثته هذا القانون على النحو التالي :

1. التغيير في النظام: اشرنا سابقاً الى ان كلا من القانون رقم (140) لسنة (1964) والقانون رقم (112) لسنة (1969)، اعتمدا تقسيم العمال إلى خمسة أصناف، وقد تخلى القانون الجديد عن هذا التقسيم نظراً لمساوئه التي اشرنا إليها سابقاً إضافة إلى ما يتولد عنه من عوامل التمييز والتفتيت في قلب الطبقة العاملة، ومن أجل الغاء هذا التقسيم نظر المشرع إلى العمال كافة من منظور الطبقة الواحدة ففرض على العمال أن يدفعوا الاشتراكات على أساس نسبة محددة من الأجر، كما غير المشرع في القانون الجديد نظام جباية الاشتراكات فتخلى عن الأسلوب المتخلف السابق والخاص بلصق الطوابع وإقام عوضاً عنه نظام الخصم عند المنبع باقتطاع اشتراك العامل من أجره الشهري و دفع الاشتراكات الخاصة بالعمال و من يستخدمونه نقداً إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي مباشرة كل شهر.

2. التغيير في الشمول والوضوح: ظل نطاق سريان قانون الضمان الاجتماعي في الدولة منذ صدور القانون رقم (27) لسنة (1956) وحتى صدور قانون رقم (112) لسنة (1969) محدد من حيث الأشخاص، ويستثنى العديد من فئات العمال من الخضوع لأحكامه بينما جاء القانون الجديد مقرراً لمبدأ الشمول التام لجميع العمال بالضمان الاجتماعي على أن يتم هذا الشمول تدريجياً وضمن أجل زمني محدد.

(18) ينظر المواد (33) و (35) من دستور دولة العراق الاتحادية الدائم لسنة 2005.

3. أما من حيث الموضوع فقد أصبح لأول مرة في العراق نظام حقيقي للضمان الاجتماعي في حالات المرض والولادة والخدمات بينما كانت القوانين السابقة لا تتجاوز إعانات مالية مؤقتة يستحقها الافراد ضمن شروط قانونية إضافية ليس لها صلة بالمرض ذاته أو بحدوث الحمل والوضع.

4. التغيير في الجوهر والمحتوى: ويتمثل هذا التغيير في أنه في ظل أحكام القانون رقم (39) لسنة (1971) لم يعد مقياس استحقاق التعويض أو المكافآت أو الراتب الذي يكون قد ادخره العامل أثناء قدرته على العمل بل أصبح الأساس الجوهري الاول للاستحقاق هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية، وعلى هذا الاساس لم يعود الانتفاع من ضمان المرض يتوقف على عدد اشتراكات العامل، ولا استحقاق الخلف للراتب التقاعدي متوقفا على ما دفعه من يعيلهم من اشتراكات، و من ناحية التمويل يستقطع من العامل المضمون نسبة (5%) من أجره لقاء اشتراكه في المؤسسة و تدخل هذه النسبة بكاملها في حساب فرع الضمان التقاعدي، ويعطي العامل من دفع اي اشتراكات عن فروع الضمان الاخرى وتحدد نسبة الاشتراكات الادارات واصحاب العمل عن عمالها المضمونين على النحو الآتي (19):

5. نسبة (12%) من الأجور على جميع الادارات واصحاب العمل وعلى أصحاب العمل الذين استثنوا من أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم (101) لسنة (1964) المعدل، وتوزع هذه النسبة كما يلي، نسبة (1%) لفرع الضمان الصحي ونسبة (2%) لفرع ضمان إصابات العمل ونسبة (9%) لفرع ضمان التقاعد.

6. نسبة (25%) من الأجور على أصحاب العمل في القطاعين الخاص والمختلط الذي استثنيا من أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم (101) لسنة (1964) المعدل، وتوزيع هذه النسب كما يلي نسبة (3%) لفرع الضمان الصحي ونسبة (3%) لفرع ضمان إصابات العمل ونسبة (15%) لفرع ضمان التقاعد ونسبة (4%) لفرع ضمان الخدمات.

7. اما بالنسبة للقانون رقم (4) لسنة (2012) قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة (1971) المعدل من قبل برلمان اقليم كردستان - العراق، يهدف هذا القانون الى مواكبة المستجدات والمتغيرات في سوق العمل في اقليم كردستان - العراق، و دعم العمال في رفع مستواهم المعيشي والاجتماعي ومنح مزيد من الحقوق والامتيازات لهم في القطاعات الخاصة والمختلطة والتعاونية،

(19) ينظر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة 1971.

لحين تشريع قانون متكامل للضمان الاجتماعي الخاص بإقليم كردستان - العراق، فقد شرع القانون، اما سبب هذا التعديل يتمثل بما يلي :

8. حيث كان متبعاً منذ تاريخ (1/10/2004) يشترط أن يستخدم صاحب العمل ثلاثة عمال فأكثر لغرض شمولهم بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، الا ان هذا القانون الزم اصحاب العمل الذين يستخدمون عاملاً واحداً فأكثر بشموله بأحكامه ونفذ اعتباراً من تاريخ (1/7/2012) حيث أوقف العمل بالمادة (3) من قانون رقم (39) لسنة (1971) التي بموجبها كان الشمول بالضمان على مراحل وبمراسيم جمهورية.

9. بخصوص مساهمة الخزانة العامة في موارد صندوق الضمان الاجتماعي كان متوقفاً ولحد الان في العراق، الا ان القانون رقم (4) لسنة (2012) أعاد العمل بالفقرة (ز) من المادة (20) من القانون رقم (39) لسنة (1971) (20)، وألزم الحكومة بالمساهمة بنسبة (30%) من الاشتراكات المسددة خلال السنة المالية لدعم الصندوق، إلا أن القانون صدر ودخل حيز التنفيذ بتاريخ (1/7/2012) دونه تطبيق.

10. بموجب المادة (4) من القانون رقم (4) لسنة (2012) تم إضافة الفقرة (ز) الى المادة (58) من القانون رقم (39) لسنة (1971) والذي نص على حق المرأة العاملة المضمونة بعد انتهاء إجازة الوضع وطلب إجازة الأمومة لمدة لا تزيد على سنة واحدة بنصف راتب وعلى انه لا يقل عن راتب الحماية الاجتماعية، ويدفع لها من قبل الخزينة العامة في الاقليم، الا انه لم يعمل به لحد الان (21).

11. اوقف العمل بالفقرة (ط) من المادة (50) من القانون (39) لسنة (1971) وحل محلها عن الراتب التقاعد المرضي الكامل والجزئي يساوي (75%) بأكثر من العجز عن المضمون وهذا فيه فائدة للعمال ولكن لم يعمل به لحد الآن في دائرة الضمان.

12. بعد وفاة المتقاعد عن إصابة العمل يأخذ راتباً جزئياً بالنسبة (75%) فأكثر ويحول راتبه إلى الورثة في حالة الوفاة، اما إذا كان العجز عن الإصابة أقل من (75%) فيمنح الخلف تعويضاً يساوي راتب التقاعد للإصابة من أربع سنوات دفعة واحدة.

اعتبر الحد الأدنى للراتب التقاعدي الكامل في مختلف فروع الضمان ان يتجاوز (80%) من متوسط الأجر الشهري للسنة الأخيرة من خدمة العامل المضمون، وكما اعتبر الحد الأدنى للراتب التقاعدي الاصلي اعتبر

(20) ينظر المادة (20) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(21) ينظر المادة (4) من قاتوت التقاعد والضمان الاجتماعي في اقليم كردستان رقم (4) لسنة 2012.

الحد الأدنى للراتب التقاعدي الأصلي الذي لا يجوز أن يقل عن الحد الأدنى للراتب التقاعدي للموظف في دوائر الدولة، وان هذا الاجراء مميز ويستفيد منها العمال من هذا النص و يعمل وهي الآن في دائرة الضمان الاجتماعي وكذلك التقاعد الجزئي يجب أن لا يقل عن راتب الحماية الاجتماعية، أما بخصوص المادتين (9) و (10) الخاصتين بالعمال الذين ليس لديهم صاحب عمل في القطاع الخاص واشترأهم بالضمان الاجتماعي وكذلك العامل المضمون في المجتمع بالضمان البطالة، حيث يستلزم القانون إصدار تعليمات عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقانون وخاصة المادتين (9) و (10) من دون إجراء عملي في هذا المجال لأنه لم يصدر أي تعليمات من أي جهة وخاصة ضمان البطالة الضمان الاختياري.

أما بالنسبة للأردن فإن أول قانون صدر فيه منظماً لحقوق العمال في الضمان بتجسد بالقانون، عرف الضمان الاجتماعي في مملكة الأردن بأنه القانون الذي ينظم عمل المؤسسات التي تعمل على تطبيق برنامج الضمان الاجتماعي بالنسبة للأفراد في المجتمع الأردني، حيث ان قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة (2001) و الصادر من قبل السلطة التشريعية في مملكة الأردن تطرق الى الاشتراكات التي يقدمها العمال في المادة (17) منه، مبينا الاشتراكات التي يؤديها العمال في مؤسسات الضمان الاجتماعي والتي تستقطع من أجورهم على أساس سنة ميلادية في شهر كانون الثاني من كل سنة (22)، أما بالنسبة للعمال الذين يلتحقون لأول مرة بالخدمة فإن الاشتراكات تستقطع من أجورهم ورواتبهم بعد شهر كانون الثاني على أساس الأجر الكامل عن الشهر الذي عمل فيه، ويدفع كامل الاشتراكات عن هذا الشهر، وجاء في المادة (21) منه ايضا انه على مؤسسات الضمان الاجتماعي أن تقدم المعلومات الكاملة والواقعية عن أرباب العمل والعمال الذين يعملون لديهم والعمال الذين يلتحقون بالخدمة لأول مرة في شهر اذار من كل سنة (23).

واخيرا في مصر فقد كان قانون التأمينات الاجتماعية في جمهورية مصر العربية قد صدر بالرقم (73) لسنة (1975) و حل محل مجموعة من القوانين السابقة كالقانون رقم (37) لسنة (1929) الخاص بالمعاشات المدنية كذلك القانون رقم (50) لسنة (1963) الخاص بتأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين والقانون رقم (63) لسنة (1964) الخاص بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم (75) لسنة (1964) الخاص بالتأمين الصحي للعاملين في الحكومة و هيئة الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة، ونص قانون الضمان الاجتماعي في جمهورية مصر العربية على عمل مؤسسات الضمان الاجتماعي

(22) ينظر المادة (17) من قانون الضمان الاجتماعي في مملكة الاردن رقم (19) لسنة 2001.

(23) د. أكرم عبد الواحد، قانون العمل في القانون الأردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1988، ص 28.

و كيفية استقطاع الاشتراكات من العمال، فقد نصت المادة (17) من هذا القانون على أنه يؤدي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقوفا او كانت اجور المؤمن عليه لا تكفي لذلك وأن هذه المبالغ تعتبر بمثابة قرض، ويعتبر الراتب الذي يتقاضاه العامل شهريا في شهر يناير (كانون الثاني) من كل سنة أساسا لتقدير قيمة الاشتراكات لمؤسسات الضمان الاجتماعي²⁴، وعادت المادة (32) من هذا القانون ونصت على أن الراتب الذي يستلمه العامل عند الالتحاق بالعمل هو الذي تحتسب قيمة الاشتراكات استنادا اليه حتى نهاية السنة المالية وتحسب الاشتراكات بعد ذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه في شهر يناير اللاحق²⁵، بعد ذلك اصدر قانون رقم (148) لسنة (2014) الذي نص في المادة (19) منه علي ان الاشتراكات لدوائر الضمان الاجتماعي التي تستقطع من العمال تكون بنسبه (9%) من رواتبهم الشهرية بينما يدفع صاحب العمل بموجبه نسبة (12%) نيابة عن عامل في هذه المؤسسات، كما نصت الفقرة (3) من هذه المادة على ان النسبة تزيد واحد بالمئة (1%) كل سبع سنوات مناصفة بين العامل وصاحب العمل على ان لا تزيد في كل الاحوال عن نسبة (26%)⁽²⁶⁾.

ونعتقد أن المشرع المصري قد تميز عن المشرع العراقي و المشرع الأردني وحسنا فعل المشرع عندما احتسب الراتب الذي يستلمه العامل عند الالتحاق بالعمل، وهو الذي تحتسب قيمة الاشتراك فيه استنادا له حتى نهاية السنة الميلادية، وهذا الامر من الأمور البالغة الأهمية بالنسبة للعمال في بداية التحاقهم بالعمل، فإنه لا يمكن تحديد الراتب السنوي للعامل بالنسبة لاشتراكات الضمان الاجتماعي وإنما يحتسب الراتب الذي يتقاضاه العامل في الشهر الاول بالنسبة لاشتراكات الضمان الاجتماعي، وبعد ذلك تحسب الاشتراكات بالنسبة إلى الراتب الذي يتقاضاه العامل في شهر يناير من السنة التالية لعمله، بالإضافة إلى أن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم (148) لسنة (2014)، حيث نص على زيادة الاشتراكات بنسبة (1%) مناصفة بين العامل وصاحب العمل كل سبع سنوات، ولذلك فإن المشرع المصري قام بترتيب موضوع الغلاء في المعيشة مع تطور الزمن، من اجل استمرار تأهيل هذه المؤسسات حتى تتمكن من القيام بعملها على أكمل وجه.

(24) ينظر المادة (17) من قانون التأمينات الاجتماعية في جمهورية مصر العربية رقم (73) لسنة 1975.

(25) ينظر المادة (32) من قانون التأمينات الاجتماعية في جمهورية مصر العربية رقم (73) لسنة 1975.

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

2.2.1.1 التطور التشريعي لحق العمال في الضمان على المستوى الدولي

نتيجة للتطور الاقتصادي الهائل الذي حدث في العالم في الآونة الأخيرة في القرن العشرين والقرن الحادي والعشرين، حدثت فجوة واسعة بين طبقات مختلفة من افراد المجتمع وهذا الامر ادى الى ظهور طبقات فقيرة نتيجة لهذه التقلبات الاقتصادية، الأمر الذي وجه الدول الى الاهتمام بموضوع الضمان الاجتماعي للأفراد، وتعدي هذا الأمر الى المواثيق والإعلانات الدولية، فتطرقت الإعلانات والمواثيق الدولية على حق الإنسان في الضمان الاجتماعي من أجل حصوله على الأمان والعيش الكريم، ومن اهم الاعلانات والمواثيق الدولية التي تطرقت الى موضوع الضمان الاجتماعي وأبرزها ميثاق الأطلنطي الذي وقع سنة (1941) من قبل الرئيس الأمريكي (روزفلت) رئيس الوزراء البريطاني (ونستون تشرشل) الذي بموجبه التزمت دول الحلفاء الموقعة عليه أن تعمل بجد من اجل تحسين شروط العمل بالنسبة للعمال وإيجاد نوع من الضمان الاجتماعي لهم، وبعد ذلك صدر إعلان (فيلادلفيا) من خلال مؤتمر العمل الدولي خلال الدورة السادسة والعشرين له الذي عقد سنة (1944) وانصب على محاربة العوز بكل قوة ونشاط، من خلال التعاون الدولي والتنسيق المستمر، و نص على أنه بغض النظر عن عقائد او اصل او جنس الناس فان لهم الحق في حياة حرة وكريمة وحرية الفكر من خلال نظام اقتصادي يؤمن لهم حياتهم.

بعد ذلك جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة (1948)، وأكد ان هذا الاعلان على انه كل شخص بوصفه عضو في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي الذي يقوم على اساس انتفاع هذا الشخص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية من اجل الحفاظ على كرامته وشخصيته من خلال الجهود الوطنية والتعاون الدولي استنادا الى موارد الدول وانظمتها⁽²⁷⁾، حيث جاء في المادة (25) من هذا الاعلان انه (لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة لضمان صحته ورفاهيته له ولأسرته لاسيما بالنسبة للمأكل والملبس والسكن والعناية الطبية والخدمات الاجتماعية اللازمة وله الحق في تامين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وفي غير ذلك من الحالات التي يفقد فيها موارد معيشته لظروف خارجة عن ارادته، و للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصة، وينعم الاطفال كلهم بالحماية الاجتماعية نفسها سواء كانت ولادتهم ناتجة عن الرباط الشرعي ام بطريفة غير شرعية)، وجاء في الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة (1973) التي تعلقت بالحقوق الاجتماعية ان يكون التشريع الوطني محتويا على الأقل على اثنين من فروع التأمينات التي

(27) ينظر المادة (22) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (1948/12/10).

تخص الفرد في المجتمع، كتأمين أصحاب العمل عند إصابة العمال والتأمين الصحي وتأمين الأمومة والتأمين ضد العجز و تأمين الشيخوخة والتأمين ضد الوفاة والتأمين ضد البطالة وتأمين المنافع العائلية (28).

2.1 مصادر الضمان الاجتماعي وخصائصه

للضمان الاجتماعي عدة مصادر تزود دوائر ومؤسسات الضمان الاجتماعي التي تقوم بالاعتماد عليها باحتي تتمكن من أداء المهام الملقاة على عاتقه من أجل المحافظة على حياة الطبقة العاملة وكذلك صحتهم، بالإضافة إلى انه للضمان الاجتماعي بعض الخصائص التي تميزه عن غيره من المصطلحات لذلك سوف يتطرق هذا المبحث الى مصادر الضمان الاجتماعي وكذلك خصائص الضمان الاجتماعي المطلوبين وكما يأتي:

1.2.1 مصادر الضمان الاجتماعي

هنالك مجموعة من المصادر والمراجع والقوانين التي تتطرق الى الضمان الاجتماعي ومن هذه المصادر مصادر قانونية داخلية ومصادر قانونية دولية تقرر مستويات دولية للضمان الاجتماعي، وسنعرض في هذا المطلب المصادر الداخلية للضمان الاجتماعي وكما يأتي:

1. الدستور

نظرا لأهمية الدستور خصوصا لبعض القواعد المتصلة بالضمان الاجتماعي للارتباط الوثيق بين السياسة الاجتماعية للدولة والوسائل القانونية المحققة لهذا الضمان، فإن بعض الدساتير تتضمن مبادئ أساسية تقر حق المواطنين في هذا الضمان وتلزم الدولة بكفالة الأفراد، وقد أخذ الدستور العراقي الدائم لسنة (2005) على حق الفرد والأسرة في الرعاية الاجتماعية وذلك في الباب الثاني المتعلق بالحقوق والحريات، فقد تضمنت الفقرة (2) من الفصل الأول منه على أحكام الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث تناولت المادة (33) من هذا الدستور في فقرتها الأولى والثانية بأن الدولة تكفل للفرد والأسرة وبخاصة المرأة الضمان الاجتماعي والمقومات الأساسية للعيش في حياة حرة كريمة تؤمن لهم الدخل المناسب، كما تكفل الدولة الضمان الاجتماعي لكل العراقيين في حالة الشيخوخة او المرض او العجز عن العمل أو التشرد أو البطالة (29)، وجاء

(28) حسن الوناء، التنظيم الإداري والاجتماعي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المطبعة الوطنية، الجزائر، 1997،

ص4.

(29) ينظر المادة (33) من دستور دولة العراق الاتحادية الدائم لسنة 2005.

في المادة (35) من هذا الدستور التأكيد على ضرورة رعاية الدولة المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة⁽³⁰⁾، و أكد قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (8) لسنة (2006) بناء على هذا الأمر، في الفصل الثالث منه في المادة الثالثة الفقرة (8) على تأمين الرعاية الاجتماعية للأسرة والأطفال المعاقين كما اصدرت الدولة تشريعات تفصيلية تبين كيفية تنفيذ الدولة لما يقرره الدستور⁽³¹⁾.

1. التشريع العادي

لقد ذهبت الدول المختلفة على إصدار تشريعات تنظم الأحكام الخاصة بالوسائل القانونية التي تحقق الأمان الاجتماعي للأفراد وقد اخذ المشرع العراقي بهذا الأسلوب اعتبارا من سنة (1956) بالنسبة للعمال حين أصدر قانون الضمان الاجتماعي رقم (37) لسنة (1956) واستمر على ذلك النهج حيث صدرت عدة قوانين على النحو الذي فصلته عند دراستنا للتطور التاريخي لتشريعات الضمان الاجتماعي في العراق حتى انتهينا الى القانون رقم (39) لسنة (1971) وتعديلاته⁽³²⁾، و تدخل ضمن التشريع العادي المنظم لأحكام الضمان الاجتماعي القرارات الصادرة عن الدولة والتي قررت أحكاما جديدة أو عدلت بعضها من احكام القانون النافذ⁽³³⁾.

2. الانظمة والتعليمات

يكثر اللجوء الى اصدار الانظمة والتعليمات في إطار قانون الضمان الاجتماعي لاعتبارات هامة، منها أن أحكام هذا القانون تنظم احكام تعالج مسائل فنية بحتة يصعب تناولها في صلب القانون، ولهذا يترك تنظيمها الى انظمة وتعليمات تتولى صياغتها احيانا اكثر من اي جهة ثانية، ومنها ايضا ان معالجة بعض الجوانب المتصلة بالضمان الاجتماعي بأنظمة وتعليمات تعطي المرونة المطلوبة للاستجابة للتأثيرات والظروف المحيطة بتطبيقها، لأن تعديل هذه الانظمة والتعليمات أيسر من تعديل احكام القانون نفسه، وحيث إن الأنظمة

⁽³⁰⁾ ينظر المادة (35) من دستور دولة العراق الاتحادية الدائم لسنة 2005.

⁽³¹⁾ ينظر المادة (3) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق رقم (8) لسنة 2006.

⁽³²⁾ ينظر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في العراق رقم (39) لسنة 1971.

⁽³³⁾ د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص 31.

والتعليمات تأتي بعد التشريع العادي في المرتب، لذلك لا يمكن لأحكامها مخالفة أحكام القانون على أي وجه كان⁽³⁴⁾.

3. القضاء والفقهاء

يقصد بالقضاء كمصدر من مصادر القانون عموماً ومنه قانون الضمان الاجتماعي استنباط المبادئ والأحكام القانونية واستخلاصها من النصوص أو إنشائها ابتداءً من قبل المحاكم، والقضاء وفقاً لهذا التصور يمارس دوراً واضحاً في خلق قواعد قانونية تكمل أحكام التشريع، ولهذا فهو مصدر هام من مصادر قانون الضمان الاجتماعي، أما الفقه كمصدر من مصادر القانون يقصد به استنباط المبادئ والقواعد القانونية بالطرق العلمية من قبل الفقهاء، ومعروف أن آراء الفقهاء ليست لها قوة الزامية بحد ذاتها، فهي لا تلزم المشرع ولا القاضي وإن كانت تمارس عليها من خلال ما تطرحه من تصورات علمية ولهذا فإن الفقه ليس أكثر من مصدر تفسيري للقانون⁽³⁵⁾.

ثانياً – المصادر الدولية:

حظي حق الفرد في الضمان الاجتماعي باجتماع دولي في أعقاب الحرب العالمية الأولى، حيث ظهر هذا الاهتمام واضحاً في ديباجة الباب الثالث عشر من معاهدة (فرساي) - التي أصبحت فيما بعد دستوراً لمنظمة العمل الدولية- حكم جاء فيها (36) :

(بما أن عصابة الأمم تهدف إلى إقرار السلام العالمي، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا على أساس من العدل الاجتماعي، وبما أنه يوجد من أحوال العمال ما ينطوي على الحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من

(34) المصدر نفسه، ص 31.

(35) عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 1998، ص 13.

(36) معاهدة فرساي أو معاهدة الصلح التي وقعت بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى وكانت سبباً في انشاء اول منظمة دولية باسم عصابة الأمم، تتألف بنود المعاهدة من 440 مادة تم تقسيمها إلى خمسة عشر باباً، في الباب الأول من معاهدة فرساي تم انشاء عصابة الأمم، والابواب الأخرى ذكرت الشروط والقيود العسكرية، وأسرى الحرب، والمالية، والوصول إلى الموانئ والمجاري المائية والتعويضات. ينظر موقع رؤية بيديا للمعلومات، تاريخ الزيارة: 2020/5/22، على الرابط:

<http://www.roayapedia.org>

(3) منظمة العمل الدولية، تاريخ الزيارة: 2020/5/22، على الرابط: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

الناس، مما يولد شخص يعرض السلام والوثام العالميين للخطر، وبما أن هذه الحالة تستدعي تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة وتنظيم ساعات العمل وتحديد حد أقصى للعمل اليومي والاسبوعي، وتنظيم عرض العمل والقضاء على البطالة و جعل الأجور ملائمة للمعيشة وحماية العمال الذين يعملون خارج البلاد⁽³⁷⁾، للأسباب المتقدمة ومن غيرها مما ورد في الديباجة قرر هذا المؤتمر إنشاء منظمة العمل الدولية التي أولت الأمان الاجتماعي ما يستحقه من عناية، وناقشت الموضوعات المتصلة به، خلال الفترة ما بين الحربين العالميتين في العديد من المؤتمرات وأصدرت بشأنها العديد من الاتفاقيات والتوصيات فكانت هذه الاتفاقيات والتوصيات تأثيراتها المباشرة أو غير المباشرة على التشريعات الوطنية للضمان الاجتماعي.

غير أن الاهتمام بالضمان الاجتماعي للأفراد حظي باهتمام أكبر اثناء الحرب العالمية الثانية وبعدها تحت تأثير ازدياد الحاجة إليها في ظل ظروف تلك الحرب الطاحنة، فكان موضوع اهتمام العديد من الدول في الاعلانات الدولية التي أكدت دور الدولة في الميدان الاقتصادي والاجتماعي وساعد على زيادة تدخلها في هذه الميادين، وكان من نتيجة ذلك زيادة الاهتمام بنظام التأمينات كوسيلة لتحقيق الضمان الاجتماعي للأفراد، لقد وردت الإشارة الى حق الفرد في الضمان الاجتماعي في ميثاق حلف شمال الأطلسي الذي وقع في اليوم الثاني عشر من آب سنة (1941) وكانت مسودة هذا الميثاق تحتوي فقره تطالب بالحياة الآمنة للشعوب داخل حدودها، وقد اصدر مؤتمر العمل الدولي المنعقد في نيويورك من (27 تشرين الأول) ولغاية (تشرين الثاني) من سنة (1941) توصية⁽³⁸⁾، أكد فيها على ما جاء في ميثاق حلف شمال الأطلسي وطالب باستخدام أجهزة وخبرة منظمة العمل الدولية من أجل وضع توصيات ميثاق حلف شمال موضع التنفيذ والاستعداد لإعادة البناء بعد انتهاء الحرب مع مراعاة تحسين شروط العمل وتطور الأسس التي يقوم عليها نظام التأمينات الاجتماعية، من ناحية اخرى فقد تبنى الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في العاشر من كانون الاول سنة (1948) معالجة موضوع حق الإنسان في الأمان الاجتماعي في المادة الثانية والعشرون من الإعلان التي نصت على أنه (كل شخص باعتباره عضوا في المجتمع وله الحق في الحصول على إشباع حقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة لكرامته للنمو الحر من لشخصيته بفضل المجهود الوطني والتعاون الدولي في حدود تنظيم موارد كل بلد)⁽³⁹⁾، ونصت المادة الثالثة والعشرون من الاعلان على انه (لكل

⁽³⁸⁾ القاضي حسن عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، دمشق، 2001، ص 118.

⁽³⁹⁾ ينظر المادة (22) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (10/12/1948).

شخص الحق في العمل وفي الحماية ضد البطالة)⁽⁴⁰⁾، بينما قررت المادة الخامسة والعشرون منه بانه (لكل شخص الحق في مستوى معيشي كاف لتأمين صحته وحاجاته المادية و حاجات اسرته وصحته و خاصة تلك المتعلقة بالمأكل والملبس والمسكن والخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية الضرورية وله الحق في الامان في حاله البطالة والمرض والعجز والترمل، او في الحالات الاخرى التي يفقد فيها وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن ارادته ...)⁽⁴¹⁾، وبهذه النصوص يكون الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد عالج على نحو تفصيلي موضوع حق الإنسان في الأمن الاقتصادي والاجتماعي، وفيما يخص الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة (1973) والتي كانت تتعلق بالحدود الدنيا للتأمينات الاجتماعية⁽⁴²⁾، فقد أكدت هذه الاتفاقية على أن يكون التشريع الوطني مشتملا لفرعين اثنين على الأقل من فروع التأمينات التالية وهي 1. تأمين إصابات العمل ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية، 2. التأمين الصحي ضد المرض، 3. تأمين الأمومة، 4. التأمين ضد العجز، 5. تأمين الشيخوخة، 6. التأمين ضد الوفاة، 7. التأمين ضد البطالة، 8. تأمين المنافع العائلية.

2.2.1 خصائص الضمان الاجتماعي

يتميز الضمان الاجتماعي بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من المصطلحات الاخرى، التي تستخدم في نطاق التشريعات الداخلية كالأمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، ومن أبرز الخصائص التي يتميز بها الضمان الاجتماعي ما يأتي⁽⁴³⁾:

أولا - الضمان الاجتماعي نظام إلزامي، أي أن الدولة تلزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات شهريا بنسبة (17%) من أجر العامل، حيث يدفع العامل ما نسبته (5%) من هذه النسبة، بينما يدفع صاحب العمل ما نسبته (12%) من هذه النسبة، وفي حالة عدم دفع الاشتراكات يتعرض صاحب العمل للمساءلة القانونية، ويفرض عليه غرامات عن عدم دفع هذه الاشتراكات، وترفع الدعوى امام محكمة البداية أو محكمة العمل⁽⁴⁴⁾.

(40) ينظر المادة (23) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (1948/12/10).

(41) ينظر المادة (25) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (1948/12/10).

(42) ينظر المادة (7) من الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1973.

(43) بن دهمه هوارى، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مقدمة الى جامعة أبو بكر بالقائد – تلمسان، الجزائر، (2014 - 2015)، صفحة 32.

(44) نصت المادة الاولى من قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 في اقليم كوردستان رقم 4 لسنة 2012، على انه (أولا: تسري احكام هذا القانون على كافة العمال والمستخدمين في مؤسسات وشركات القطاع الخاص

- ثانيا - تلتزم الدولة بصرف الرواتب والإنفاق على العمال المضمونين في حالات العجز أو الشيخوخة، كما تساعد على توفير كافة المصفوفات الخاصة بالعلاج مما يساهم في المحافظة على الأمن الاقتصادي.
- ثالثا - تهدف الدولة الى تحقيق الأمان الاجتماعي للعمال عندما يتعرضون الى حالات العجز عن العمل.
- رابعا - يساعد الضمان الاجتماعي على تقرير التعاون والتكافل بين الأفراد في المجتمع الواحد.
- خامسا - يوفر الضمان الاجتماعي العديد من المميزات للعمال المضمونين مقابل دفعهم لمبالغ مالية قليلة.

العاملة داخل الاقليم بغض النظر عن عدد المنتسبين، ثانيا: يستثنى من أحكام هذا القانون: 1-الموظف في احدى الدوائر أو المؤسسات الحكومية أو الخاضعة لقانون الخدمة المدنية. 2- العامل لدى المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية الاجنبية. 3- العامل لدى جهات تشترط في العاملين لديها الخضوع لنظام اجتماعي خاص بها. 4- منتسبي قوى الأمن الداخلي وحرس الإقليم.

الفصل الثاني

الحقوق غير المالية المضمونة

الحقوق غير المالية المضمونة هي الحقوق التي لا تقبل التقويم، اي تقدير بالمال وبالتالي هي حقوق خارجة عن دائرة التعامل اي انه لا يجوز التصرف في هذه الحقوق في اي نوع من انواع التصرف، كما انه لا يجوز الحجز عليها، ومن الجدير بالذكر ايضا ان الحقوق الغير المالية كحق الاسرة او الحقوق اللصيقة بالشخصية لا تخضع لقواعد النظرية العامة للالتزام في القانون المدني، وتنقسم الحقوق غير المالية الى نوعين من هي الحقوق اللصيقة بالشخصية، وتعرف الحقوق غير المالية بانها الحقوق التي تكون قابلة للتقدير بالمال ولا تتدخل في ذمة الشخص المالية، وتمنح للشخص باعتباره عضوا في الجماعة السياسية بهدف تمكينه من المشاركة في اداره شؤون الدولة، ونظرا لأهمية هذه الحقوق في حياة العمال سوق يقسم هذا الفصل الى مبحثين يتطرق المبحث الاول الى الضمان الصحي للعمال ويتناول المبحث الثاني ضمان الخدمات الاجتماعية للعمال وكما يأتي :

1.2. الضمان الصحي للعمال

يكون الإنسان في بعض الأحيان عاجز عن العمل بشكل مؤقت ويعتبر هذا الأمر من أحد المخاطر التي تواجهه، فيمنع عليه كسب عيشه إلى ان يستعيد قدرته على العمل ويتوقف عن العمل الى حين زوال السبب واعتلال الصحة (45)، وهذا الامر قد لا ينجو منه احد ولهذا توفر الرعاية الصحية للمواطنين، وتعتبر من أهم الواجبات التي تضطلع بها الدولة، يعتبر الضمان الصحي قانونا لخدمة جميع شرائح المجتمع، وهو أحد

(45) فراس الاشقر، سبل تفعيل صناعة التأمين والوعي التأميني في سورية، مجلة جامعة تشرين، المجلد (31)، 2009، ص

أنواع التأمين الصحي في الظروف الصحية غير الملائمة التي يمر بها الإنسان⁽⁴⁶⁾، ويتضمن هذا الضمان تكاليف فحصه وتشخيصه وعلاجه ودعمه النفسي والجسدي، بالإضافة الى انه احد الطرق الرئيسية لإيصال الرعاية الصحية للأفراد والمجموعات، حيث ان فكرة الضمان الصحي تقوم على أساس جمع الأموال اللازمة لعلاج الأفراد من الأمراض التي تصيبهم ويقسم هذا الضمان بين الأفراد بشكل متساوي وفق حاجتهم للعلاج مما يؤدي الى تخفيف اعباء و تكاليف العلاج في الحالات المرضية المؤمن عليها بالنسبة للأفراد، الأمر الذي يضمن وصول الرعاية الصحية لجميع المحتاجين مقابل مبلغ يسير من المال، حيث يدفع جميع الأفراد المشتركين بالتأمين الصحي هذه الأموال مقابل التأمين الصحي في الدولة، وقد صدرت أول وثيقة للتأمين الصحي دولة ألمانيا سنة (1883) واصدرت اول وثيقة للتأمين الصحي في جمهورية مصر العربية سنة (1957).

1.1.2. المقصود بالضمان الصحي

يقصد بالضمان الصحي التأمين الذي يحصل عليه الشخص الذي يخص التكاليف الطبية والإدارية وجميع المستلزمات والخدمات العلاجية والطبية التي يكون الفرد بحاجة إليها، وتقوم الدولة بتغطية تكاليف هذا الضمان، أو قد تكون شركات ضمان عراقية او أجنبية بشرط أن تكون مجازة من الجهات المختصة المتعلقة بالخدمات الصحية والطب، ويدفع الشخص في مقابل ذلك قسط من المال إلى هيئة الضمان الصحي من أجل تغطية تكاليفه الصحية، والشخص مضمون صحياً هو الشخص المستفيد من الخدمات الصحية الأساسية في وثيقة التأمين الصحي⁽⁴⁷⁾، ويشمل من هذا التأمين الفحص السريري والمختبري والمعالجة الفيزيائية والعمليات الجراحية والادوية والولادة ووثيقة التأمين الصحي هي عبارة عن وثيقة تؤمن للمضمون الحصول على الخدمات الصحية اللازمة له، وتصدر هذه الوثيقة من شركة التأمين على الصحة، و نظراً لأهمية الضمان الصحي في حياة الفرد، لذلك سوف يتطرق هذا المطلب الى فرعين يتناول الفرع الأول تعريف الضمان الصحي أما الفرع الثاني فيتناول شروط الضمان الصحي وكما يأتي :

(2) د. محمد جبر الألفي، التأمين الصحي واستخدام البطاقات الصحية، العدد (13)، الجزء (3)، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، الرياض، 2001، ص470.

(47) عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 7.

1.1.1.2 تعريف الضمان الصحي

يعرف الضمان الصحي بأنه الإعانات العينية وكذلك النقدية في بعض الاحيان والتي تقوم بتقديمها الدولة أو شركات التأمين الى العمال المضمونين في حالة تعرضهم للمرض او الولادة وتقرر لهم النظم المعاصرة الضمان الاجتماعي، ولا يقتصر هذا الضمان على توفير الخدمات الصحية فقط للمؤمن عليهم من العمال وإنما الحق في اعانات تعادل كل او بعض أجرهم من أجل مساعدتهم على الحصول على لقمة العيش، خلال الفترات التي يعجزون فيها عن العمل أو الفترات التي يمرضون فيها (48)، لأن المرض قد يؤدي إلى فقدان القدرة على العمل وبالتالي القدرة على كسب العيش، بالإضافة الى ان هذا الضمان الصحي يشمل حالات الحمل والولادة بالنسبة للعاملات خلال فترات الحمل، والوقت اللاحق للولادة ولهذا فان الضمان الصحي في النظم المعاصرة يغطي كل من المرض والولادة بالنسبة للنساء العاملات.

2.1.1.2 شروط الضمان الصحي

يعتبر الضمان الصحي من الحقوق غير المالية المضمونة للعمال من خلال وثيقة تسمى بوثيقة الضمان التي يحصل عليها العمال من مؤسسات الضمان الصحي، في مقابل مبالغ مالية زهيدة يقومون بدفعها من رواتبهم إلى هذه المؤسسات، وللضمان الصحي مجموعة من الشروط التي يجب أن تكون متوفرة حتى تتمكن هذه المؤسسات من توفير الضمان الصحي في حالات حجزهم واحتياجاتهم الى هذا الضمان، حيث انه يعتبر من الامور البالغة الأهمية في حياتهم فقد يتعرض العمال للمرض في كثير من الأحيان الذي يسبب لهم العجز وعدم القدرة على العمل، الأمر الذي يصعب معه قدرتهم على العمل وكسب لقمة العيش لهم ولأسرهم (49)، لهذا سوف يتطرق هذا الفرع الى اهم الشروط التي يجب توفرها من أجل حصول العمال على الضمان الصحي المطلوب وكما يأتي :

(48) د. سعود بن عبدا الله الفنيسان، التأمين الصحي في المنظور الإسلامي، العدد (31)، مجلة البحوث الفقهية المعاصرة، الرياض، 1422هـ، ص 12.

(49) منة الله انور، قياس جودة التأمين الصحي الحكومي، من وجهة نظر المنتفعين من الخدمة بالتطبيق على مستشفى (6) أكتوبر، كلية الاقتصاد – جامعة الزقازيق، 2014، ص 45.

أولا - شمول العامل بالضمان الصحي

نص قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) على أنه إذا كان عدد العمال ثلاثة فما فوق فإنهم يكونوا مشمولين بالضمان الاجتماعي، أما قانون الضمان الاجتماعي المعدل من قبل برلمان إقليم كردستان العراق رقم (4) لسنة (2012) ويعتبر بمثابة تعديل لقانون الضمان الاجتماعي فأصحاب العمل الذين يملكون عامل واحد فأكثر وادخل حيز التنفيذ اعتبارا من تاريخ (2012 /7/1) (50)، حيث نصت المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) لان الشمول بالضمان استنادا الى هذا القانون كان بمرسوم جمهوري وليس لدفع اشتراكات الضمان أي أثر إذا كان المصنع و المؤسسة التي لا تحتوي الا عامل واحد او اثنين يكونون غير مشمولين بالضمان(51).

ثانيا - ثبوت حالة المرض بالنسبة للعامل

من الشروط التي يجب توفرها في العمال حتى يكونوا المشمولين بنظام التأمين الصحي هو أن ثبوت حالة المرض لدى العامل، التي تولد لديه عدم القدرة على القيام على العمل ويكون ذلك من خلال شهادة مرضية معتمدة لدى دائرة الضمان الاجتماعي، التي تثبت حالة المرض استنادا إلى التقارير الطبية والفحوصات السريرية والتحليل التي تثبت حالة المرض لدى العامل، وإذا ما توفرت هذه الشهادة المرضية يقوم العامل بالحصول على التأمين الصحي اللازم من أجل الحصول على الضمان الصحي من هذه المؤسسة التي تعمل على توفير كافة الخدمات الصحية للعامل، من مصاريف مكوث في المستشفى ومصاريف إجراء الفحوصات والتحليل ومصاريف الأدوية العلاج وجميع المصاريف الاخرى التي تتعلق بتوفير الظروف الصحية الملائمة للعمال، إلى أن يتم علاجه وعودته الى العمل حتى يتمكن من أن يعيل نفسه واسرته.

ثالثا - اتباع تعليمات المؤسسة

يجب على العمال اتباع جميع التعليمات التي تصدر عن مؤسسات الضمان الاجتماعي في حالة تعرضهم الى المرض الذي يمنعهم من القيام بأعمالهم، وبذلك يبقى دون مصدر معيشي، فقد تطلب المؤسسة من العامل الذهاب الى مستشفى معينة وعلى العامل في هذه الحالة أن يقوم بالذهاب الى هذه المستشفى ويجري الفحوصات السريرية والمختبرية وجميع ما تتطلبه العناية الصحية بالنسبة إليه ولا يجوز له أن يرفض ما تطلبه منه

(50) ينظر قانون الضمان الاجتماعي المعدل في إقليم كردستان - العراق رقم (4) لسنة 2012.

(51) ينظر المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

مؤسسة الضمان الصحي، فقد تكون هذه لها علاقة بأحد المستشفيات المعنية المخصصة للعمال المشمولين بالضمان الصحي، وإذا رفض العامل الذهاب الى هذه المستشفيات فإنه يفقد حقه في الحصول على الضمان الصحي عند المرض والعجز عن العمل لفترة مؤقتة.

رابعا - عدم جواز العمل خلال فترة المرض

إذا ما قام العامل بالعمل خلال فترة مرضه فعلى مؤسسة الضمان الصحي والاجتماعي ان توجه اليه انذار تحريري، ذلك أن عمله خلال فترة المرض سوف يؤدي إلى إنهاك قواه وعدم قدرته على العمل نهائيا بعد تركه، لذلك تحرص مؤسسات الضمان الاجتماعي على صحة العمال من خلال العناية بهم من الناحية الصحية في حال تعرضهم للوعكات الصحية التي تؤدي إلى توقفه عن العمل لفترة مؤقتة حتى يتمكنوا من العودة وضعهم الصحي السابق ويستطيعوا القيام بأعمالهم والكسب المشروع، وفي حالة قيام العامل بهذا العمل وهو مريض فإنه يعرض نفسه للمساءلة من قبل مؤسسة الضمان الصحي، الا ان هذا الامر يصعب إثباتها من قبل هذه المؤسسة، وقد يكون هذا العامل يعمل في مؤسسة أخرى أو لدى شخص آخر خلال فترة مرضه ولا تستطيع هذه المؤسسة اثبات الامر (52).

خامسا - المطالبة بمزايا الضمان خلال ثلاث سنوات

على العامل عندما يتعرض الى وعكة صحية تمنعه من أداء عمله والحصول على العيش الكريم، ان يقوم بمطالبة مؤسسة الضمان الصحي بأرساله الى احد المستشفيات التي لها علاقة بمؤسسة الضمان الصحي من اجل اجراء الفحوصات والتحاليل الضرورية و العرض على الطبيب المختص من أجل معالجته من المرض الذي يشكو منه، حتى يتمكن من الشفاء والعودة الى العمل الا ان المطالبة بالضمان الصحي له سقف زمني محدد اي يجب ان يكون خلال ثلاث سنوات من هذا الامر، اي تعرضه للمرض وعند عدم مراجعة مؤسسة الضمان الصحي خلال هذه المدة، وعدم تقديم طلب الاستحقاق لدى مؤسسة الضمان الصحي فإنه يسقط حقه في الضمان الصحي.

2.1.2 الضمان الصحي في حالتي المرض والولادة

تطُرقت المادة (45) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) بان تشرع المؤسسة بتأسيس وتطوير فرع الضمان الصحي بحيث يؤمن توفير جميع أسباب الرعاية الصحية والعلاج خلال مدة أقصاها

(52) فراس الاشقر، سبل تفعيل صناعة التأمين والوعي التاميني في سورية، مصدر سابق، ص 9.

ثلاث سنوات، ويجب أن يتضمن إنشاء المستشفيات والمستوصفات والدوائر وتشكيل الفرق الطبية اللازمة لهذا الأمر⁽⁵³⁾، كما تناولت المادة (18) منه ان تباشر المؤسسة من تاريخ سريان احكام هذا القانون في وضع منهج خاص لإنشاء مشافي للتوليد وأمراض النساء والأطفال تغطي جميع احتياجات الطبقة العاملة في العراق لفترة لا تزيد على خمس سنوات، وتطرقت المادة (51) من هذا القانون أنه على مؤسسة الضمان انت تتعاقد مع وزارة الصحة من اجل الاستفادة من أجهزتها وعياداتها ومصحاتها ومشافيتها العامة في أداء الخدمات الصحية، والخدمات التي تقوم بها المؤسسة تنفيذا لأحكام القانون والتعاقد مع الأطباء والمشافي الخاصة للغرض نفسه، وتناولت المادة (52) من هذا القانون على أنه تخضع جميع المشافي والمستوصفات التي تمتلكها الإدارات واصحاب العمل المخصصة لمعالجة العمال لإشراف المؤسسة الخاصة بالضمان وتلتزم هذه الجهات بأن تطبق التعليمات التي تصدرها المؤسسة.

الا ان تلك المؤسسات في تلك الفترة لم تكن تملك الخبرة اللازمة حتى تتمكن من أداء عملها على أكمل وجه وكانت تفتقر إلى الكوادر الفنية وتعثرت في تحقيق هذه المهمة وأن النهج الذي انتهجه المشرع في هذا المجال كان موضوع نقد لعدة أسباب منها ما يأتي:

أولا - كانت هذه المؤسسات تقدم الرعاية الصحية لطبقة العمال دون غيرهم وأن التأمين الصحي يفترض أن يكون لجميع المواطنين في الدولة وأن يحصلوا على رعاية طبية مجانية، بحيث يكون هذا الأمر حقا لكل المواطنين دون تمييز من خلال تقديم الخدمات الطبية للمواطنين في مؤسساتها الصحية.

ثانيا - كان هناك التنافس على الكوادر الفنية من قبل المؤسسات الصحية العائدة للدولة مع المؤسسات الصحية الأخرى الخاصة وكان هذا التنافس غير مبرر حيث انه كانت الدولة تستطيع أن تقدم هذه الخدمات من خلال الخبراء الذين يعملون في المجال الصحي ومستشفياتها والحصول على الكوادر الفنية ولا يكون فيها تنافس مع المؤسسات الخاصة

ثالثا - كانت مؤسسات الضمان الاجتماعي في ذلك الوقت تحمل عبئا كبيرا من حيث توفير جميع متطلبات الضمان الاجتماعي بالإضافة الى توفير الكوادر الفنية والذي كان يؤدي إلى عرقلة تطوير نظام الضمان الاجتماعي في الدولة، لذلك كان على هذه المؤسسة ان تقوم بالأعمال الأكثر ملاءمة للتأمين الاجتماعي وكان هذا الأمر سيكون أكثر يسرا وامكانا لهذه المؤسسة من القيام بأعمال كثيرة ومتشعبة ولم تستطع الخروج من

(53) ينظر المادة (45) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

أعبائها، إلا أن هذه المؤسسات ألحقت بوزارة الصحة بعد ذلك واحسنت من أدائها وأصبحت وزارة الصحة هي المسؤولة الضمان الصحي للعمال وتوحدت الأجهزة الفنية المسؤولة عن هذا الأمر.

1.2.1.2 الضمان الصحي في حالة المرض

يعرف المرض بأنه العلل الذي يصيب الجسم و يجعل الانسان غير قادر على العمل ومحتاج الى العلاج والراحة وقد يكون هذا العلل لفترة قصيرة مما يجعل العامل غير قادر على العمل في هذه الفترة، حيث يحتاج فيها إلى الرعاية الصحية التي قد تكون تكاليفها كبيرة من مكوث في المستشفى وعلاج وتحاليل، بالإضافة الى الراحة التي يحتاجها العامل من خلال توقفه عن العمل، وقد عرفت المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) في دولة العراق المرض بأنه اعتلال يمنع صاحبه عن مزاوله العمل ولا يكون ناشئا عن إصابة العمل، ويحدد هذا الاعتلال من خلال الفحوصات الطبية التي تجرى للعامل في المستشفيات وقيده المشرع هذا الامر ليس فقط بالمرض الاعتيادي وانما في حالة الاعتلال التي تمنع العامل من العمل، أما المرض الذي لا يمنع العامل من مزاوله العمل فلا يدخل ضمن مفهوم الاعتلال، ولا يشمل مرض العامل في هذه الحالة في الضمان ولا تشمل هذه الحالة أيضا المرض الذي ينشأ عن اصابة العمل، لأنه في هذه الحالة يكون مشمولاً بالضمان عن الإصابات الناتجة عن العمل وليس بالضمان الصحي الناشئ عن المرض، ولا يمكن تحديد هذا الأمر إلا من خلال التحاليل الطبية و خبرة الاطباء في هذا المجال، بالإضافة الى ما يقرره قانون الضمان الاجتماعي المشار اليه انفا (54).

وقد تطرقت المادة (2) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) إلى الضمان الصحي، حيث جاء فيها أن هذا القانون يهدف الى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع أفراد الطبقة العاملة (55)، و يحقق أهدافه عن طريق فروع الضمان الاجتماعي ومنها فرع الضمان الصحي، كما تناولت المادة (43) من هذا القانون الضمان الصحي للعمال حيث جاء فيها انه يتحقق مرض العامل بشهادة طبية صادرة من جهة مختصة و يستحق العامل على أساسها إجازة مرضية لمدة ثمانية أيام، ويقوم فرع الضمان الصحي بدفع الأجور للعامل خلال هذه الفترة، إلا أن هذه الحالة إذا تكررت فان الجهات الصحية التي تختص بالضمان الصحي لا تلتزم حيال العامل بأكثر من اجل (30) يوم خلال سنة العمل(56)، و يجب أن يقوم العامل

(54) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، منشورات مكتبة السنهوري، بغداد، ص88.

(55) ينظر المادة (45) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(56) ينظر المادة (45) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

بالحصول على شهادة من أحد الأطباء المختصين استنادا إلى المادة (44) من هذا القانون، كما تناولت المادة (45) مفهوم الرعاية الصحية بأنها المعاينة السريرية في العيادة وكذلك تقديم العلاج وعرض العامل على الأطباء المختصين وإقامة العامل في المستشفيات و التصوير الشعاعي والتحاليل المختبرية وغيرها من الخدمات الصحية اللازمة للعامل.

وبالنسبة لمملكة الاردن فقد نصت المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة (2014) على الضمان الصحي فرع من فروع الضمان الاجتماعي (57)، أما بالنسبة لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (128) لسنة (2019) فقد نص هذا القانون في المادة (1) فقرة (17) منه على أن المريض هو من أصيب بمرض او حادث من غير إصابة العمل(58)، كما نصت المادة (3) من هذا القانون على ان نظام التأمينات الاجتماعية يشمل تأمين المرض(59)، وتناولت المادة (70) من هذا القانون على انه يمول تأمين المرض من الاشتراكات الشهرية للمؤمن عليه وصاحب العمل حيث تقدر نسبة الاستقطاع من صاحب العمل (3%) من أجور المؤمنین تدفع من قبل صاحب العمل، وكذلك حصة المؤمن عليه (1%) وتستقطع من الأجور بالنسبة للعمال، كما يدفع فرع التأمين الصحي للمريض مصاريف العلاج والرعاية الطبية وكذلك يجوز لصاحب العمل علاج المريض ورعايته طبيا من خلال تصريح من الهيئة المعنية بالتأمين الصحي وفقا للشروط والأوضاع التي يتضمنها مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات المخصصة للعلاج والرعاية الطبية من (3%) الى (1%) من أجور المؤمن عليهم التي يتحملها صاحب العمل(60)، كما ان المادة(73) من هذا القانون نصت على أنه يشترط انتفاع المريض بمزايا التأمين ان يكون مشتركا فيه لمدة ثلاثة اشهر(61)، وتناولت المادة (75) من هذا القانون ان تتولى الهيئة المعنية بالتأمين الصحي علاج المريض ورعايته من الناحية الطبية الى حين شفائه من المرض(62).

(57) ينظر المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

(58) ينظر المادة (1) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة 2019.

(59) ينظر المادة (3) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة 2019.

(60) ينظر المادة (70) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة 2019.

(61) ينظر المادة (73) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة 2019.

(62) ينظر المادة (75) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة 2019.

2.2.1.2 الضمان الصحي في حالة الولادة

تعتبر حالة الولادة من الحالات التي نصت عليها قوانين الضمان الاجتماعي، وخصت العاملات التي تتعرض الى هذه الحالة بنوع من الضمان الذي يغطي تكاليف الولادة، وكذلك الفترة التي تليها حيث يؤثر الحمل والولادة بالنسبة للمرأة العاملة على قدرتها على العمل، ولهذا لا بد من وجود رعاية خاصة للمرأة في تلك الفترة من خلال الرعاية الطبية والتعويض النقدي عن الأجر الذي سوف تفقده المرأة العاملة بسبب عدم تمكنها من القيام بالعمل في فترة الولادة وما بعدها، كما أنه يستحيل عليها العمل بسبب الحمل والولادة، وتطرق قانون الضمان الاجتماعي إلى كل ما تقدم وقام بتنظيم حق المرأة في هذه الحالة مؤكداً على استحقاقها بعض المزايا التي تؤمن لها العيش الكريم من خلال توفر شروط معينة من أجل توفر هذه المزايا والضمان خلال هذه الفترة، وبالنسبة للمرأة العاملة فإنه لا بد من وجود عدة شروط يجب ان تراعى في هذا الامر ومن هذه الشروط ما يأتي :

أولاً - ان تشمل المرأة العاملة بالضمان الاجتماعي

لم يتضمن قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) نصاً يتطرق الى عدد معين من الاشتراكات بالنسبة للمرأة العاملة المضمونة حتى تتمكن من استحقاق المزايا الموجودة في مؤسسة الضمان الاجتماعي في حال انها كانت حامل أو في حالة الولادة، بخلاف كان موجود في القوانين السابقة حيث كان القانون السابق يشترط ان لا تقل الاشتراكات التي تدفعها العاملة خلال الاثني عشر شهرا السابقة لتاريخ ولادتها المتوقعة من خلال تقرير طبي عن ستة أشهر من الاشتراكات الشهرية أو 26 اشتراكات، اي ان هذا القانون نص عن شمول المرأة في حالة الولادة بالضمان دون ان يحدد عدد الاشتراكات التي يجب ان تدفعها.

ثانياً - الاعتماد على لجنة طبية من خلال عرض المرأة الحامل نفسها عليها

تطرقت المادة (48) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه يجب على المرأة أن تقوم بعرض نفسها على لجنة طبية في حالة إذا ما كانت مشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتكون هذه اللجنة معتمدة من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي في بداية ظهور الحمل لديها حتى تتمكن هذه الجهة الطبية من مراقبة المرأة العاملة وتقرير ما تستحقه من رعاية طبية وعلاجات في فترة الحمل، الا انه واستنادا الى قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) الصادر من إقليم كردستان العراق رقم (4) لسنة (2012) فقد اضيفت فقرة اخرى وهي الفقرة (ز) الى المادة (48) من هذا القانون، ونصت على أنه يحق للمرأة العاملة المضمونة بعد انتهاء إجازة الوضع طلب إجازة الأمومة لمدة لا تزيد على سنة واحدة بنصف

الراتب على أن لا يقل عن مبلغ اعانة الحماية الاجتماعية، يدفع لها من قبل الخزينة العامة بشرط عدم انتهاء العقد(63).

ثالثا - الالتزام بتعاليم الجهات الطبية من قبل المرأة العاملة

الزم قانون الضمان الاجتماعي المرأة في حالة الحمل والولادة بالالتزام بتعليمات الجهات الطبية من خلال عرض نفسها على هذه الجهات والتي تكون معتمدة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، الا ان هذا القانون لم يورد نص بشأن مخالفة المرأة الحامل للتعليمات التي تصدرها مؤسسة الضمان الاجتماعي بل تم قياس هذه الحالة بحالة مخالفة الرجل العامل للتعليمات استنادا إلى قانون الضمان الاجتماعي، ففي هذه الحالة فإن المؤسسة لا تقدم اي خدمات طبية او علاجية او صحية للرجل العامل استنادا إلى نص المادة (46) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) ، وتم قياس حالة المرأة العاملة الحامل وفق حالة الرجل العامل(64).

رابعا - عدم جواز عمل المرأة الحامل خلال فترة اجازتها

تناولت المادة (49) من قانون الضمان الاجتماعي حالة المرأة الحامل المجازة، وتطرق إلى أنها إذا ما قامت بأي عمل من الأعمال التي تتعارض مع حالتها الصحية في هذه الفترة التي تحسب لها اجازة فإذا ما قامت هذه المرأة بذلك خلال هذه الفترة وخالفت التعليمات التي نصت عليها مؤسسة الضمان الاجتماعي بعد إنذارها تحريريا فإنها سوف تقطع العوض النقدي وكافة الخدمات الاخرى إذا لم تقم بالامتثال لهذه التعليمات.

خامسا - مراجعة دائرة الضمان الاجتماعي خلال ثلاث سنوات، تناولت الفقرة (أ) من المادة (113) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) سنة (1971) على أنه على المرأة الحامل مراجعة مؤسسات الضمان الاجتماعي من أجل الحصول على الرعاية الصحية خلال فترة الحمل، وكذلك فترة الولادة وما بعدها فإذا لم تقم هذه المرأة بمراجعة مؤسسات الضمان الاجتماعي خلال ثلاث سنوات يسقط حقها في الحصول على الضمان خلال هذه الفترة(65).

(63) ينظر المادة (4) من قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) الصادر من اقليم كردستان - العراق بالرقم (4) لسنة 2012.

(64) ينظر المادة (46) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(65) ينظر المادة (113) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

بالنسبة لدولة العراق فقد تطرق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971، في المادة (48) منه الى انه على المرأة العاملة الحامل، المشمولة بأحكام هذا القانون، ان تعرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها المؤسسة، عند ظهور الحمل لديها، وعليها التقيد بعد ذلك، وحتى الوضع، بالتعليمات الطبية التي تعطى لها، كما ان المرأة العاملة الحامل عليها ان تحدد الجهة الطبية التي تراقب حالة المرأة العاملة الحامل⁽⁶⁶⁾، كما أنه على الجهة الطبية تحديد وضع المرأة الحامل وتقدير تاريخ انفكاك المرأة الحامل عن العمل لقضاء اجازة حملها ووضعها قبل شهر كامل على من وضعها وتستفيد المرأة العاملة الحامل قبل وضعها وبعد وضعها من جميع شروط الرعاية الصحية والعلاجية المنصوص عليها في هذا القانون.

وتناول القانون الاردني في نص المادة (43) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة (2014) على أنه يطبق تأمين الأمومة على جميع المؤمن عليهم من العاملات المؤمن عليها وللمرأة العاملة الانتفاع من اجازة الامومة وفقا لما هو محدد في قانون الضمان، على أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين واستنادا الى هذه المادة من هذا القانون انه يصرف لها خلال اجازة الأمومة خلال الستة أشهر الأخيرة اجر يعادل أجرها لآخر أجر خاضع للاقتطاع عند بدء اجازة الأمومة⁽⁶⁷⁾، وتطُرقت المادة (46) من هذا القانون الى ان يوقف صرف بدل اجازة الأمومة في حاله التحاق المؤمن عليها بالعمل خلال هذه الاجازة ويجوز للمؤمن عليها الجمع بين بدل اجازة الأمومة و ما يستحق له من راتب اعتلال عن العجز الكلي الاصابي او العجز الدائم ولا يحق للمرأة العاملة الحامل التي حصلت على بدل اجازة الأمومة طلب صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقا لأحكام هذا القانون⁽⁶⁸⁾.

وتناول قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة (2019) هذا الامر فقد نص في المادة (77) منه على انه تستحق المرأة الحامل المؤمن عليها عند الوضع تعويض يعادل (75%) من الأجر الذي ينص عليه القانون، وتقوم الجهة المختصة بصرف راتب عن مدة اجازة الحمل والوضع المنصوص عليها في قانون الطفل او قانون العمل او بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة، أو القطاع العام او قطاع الاعمال العام بشرط ان لا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر⁽⁶⁹⁾.

(66) ينظر المادة (48) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(67) ينظر المادة (43) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014.

(68) ينظر المادة (43) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014.

(69) ينظر المادة (77) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة 2019.

2.2 ضمان الخدمات الاجتماعية للعمال

يقصد بالخدمات الاجتماعية في أنظمة وقوانين الضمان الاجتماعي رعاية العمال والعناية بهم من خلال تزويدهم بالخدمات الاجتماعية التي تعمل على تحسين ظروفهم المعيشية والحياتية، حيث ان الطبقة العاملة تعتبر من أهم الطبقات المنتجة للثروات في المجتمع ولها من الخبرة ما يمكنها من القيام بذلك، و هي احدى الشرائح المهمة في الدولة لذلك لا بد ان تحظى هذه الشريحة بالرعاية والعناية الامر الذي يحقق طموح أفرادها في التثقيف والسكن والصحة العامة المناسبة، وتتضمن الخدمات الاجتماعية جوانب متعددة، ومن أهم هذه الجوانب الجانب الصحي والثقافي والإيواء اي السكن⁽⁷⁰⁾، ولقد اهتم المشرع العراقي اهتماما كبيرا في هذا المجال في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ رقم (39) لسنة (1971)، حيث تضمن هذا القانون الخدمات الاجتماعية تحت مسمى فرع ضمان الخدمة، وحدد القانون مهام هذا الفرع في شكلين من أشكال الخدمات الاجتماعية وهي الخدمات الاجتماعية المباشرة والخدمات الاجتماعية غير المباشرة، لذلك سوف يتطرق هذا المبحث الى مطلبين نتناول المطلب الأول مفهوم الخدمات الاجتماعية للعمال و يتطرق المطلب الثاني الى مزايا الخدمات الاجتماعية للعمال وكما يأتي :

1.2.2 مفهوم الخدمات الاجتماعية للعمال

يقصد بالخدمات الاجتماعية للعمال الخدمات التي لها علاقة برفع المستوى الثقافي والمهني والصحي والسلوكي للعمال، حيث تطرقت قوانين العمل والضمان الاجتماعي الى هذا المفهوم باعتبار ان هذه الخدمات تلزم أصحاب العمل في توفير الفرص والوسائل التي تمكن العمال من تطوير مستواهم المهني والثقافي والاستفادة من الاجازات المتركمة دفعة واحدة اذا اثبت العامل انه يريد ان يلتحق بأحد الدورات التدريبية او المهنية او الثقافية، بالإضافة الى التنظيم النقابي للعمال الذي يبين الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي لهم وهو من أهداف هذا النوع من الضمان⁽⁷¹⁾، ويتولى الاتحاد العام لنقابات العمال إصدار النشرات الدراسات، وقد ذكر قانون الضمان الاجتماعي هذه الخدمات في إطار فرع ضمان الخدمات من خلال تأسيس المدارس المهنية

(70) غميص فوزية، الخدمات الاجتماعية العمالية للوقاية من حوادث العمل، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للنسيج والأقمشة الصناعية - تيندال المسلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص خدمة اجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2007، ص 92.

(71) عبد المحي محمود حسن صالح، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 176.

والمكتبات والمراكز الثقافية والفنية ولا تكون ملقاة على عاتق مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي من خلال فتح دورات ثقافية عامة في مجالات معينة مهنية اختصاصية، و تتحقق أهداف هذه الدورات من خلال قياس مستوياتهم الجيدة في الساحة العمالية الداخلية والدولية (72)، ويكون الترشيح لهذه الدورات الثقافية والمهنية من خلال نقابة العمال والتي يكون لها دور كبير في هذا المجال، من خلال نهج هذه الدورة وعدد العمال المشتركين وتعتبر ايضا هذه الدورات بمثابة خدمة فعلية للعامل، يمنح العامل خلال فترة اشتراكه فيها اجره الكامل مع مخصصات العمل على ان لا تزيد على شهر واحد بالنسبة لعمال الدوائر الحكومية والقطاع المختلط (73)، وبعد ذلك صدر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (150) سنة (1987)، ولم يبق هناك عمال في الدوائر الحكومية وتحولوا بموجب هذا القرار المذكور الى موظفين، لذلك سوف يتناول هذا المطلب تعريف الخدمات الاجتماعية للعمال وانواع الخدمات الاجتماعية للعمال في فرعين وكما يأتي :

1.1.2.2 تعريف الخدمات الاجتماعية للعمال

يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية للعمال بأنها رعاية العمال عن طريق توفير الخدمات لهم الأمر الذي يعمل على تحسين ظروفهم المعيشية، و اطلقت هذه التسمية على الرعاية التي تخصص للعمال ليس فقط باعتبارهم اللبنة الأساسية في الخيرات والثروات التي تمتلكها الدولة، وإنما هو في الاصل انسان يجب ان يحظى بهذه الخدمات ومنها الرعاية الصحية والتعليمية والثقافية، وأن يحصل على سكن لائق ويمكن التحدث عنها في ضمان الخدمات الاجتماعية (74)، ومن أهمها الجوانب الثقافية والصحية، حيث تطرق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الى هذا الأمر وتبين فيه سعي المشرع الى توفير هذه الخدمات التي أصبحت فرع من فروع قانون الضمان الاجتماعي وشملت الخدمات الاجتماعية المباشرة والخدمات الاجتماعية غير المباشرة ويتضمن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي المسائل التي تدخل في نطاق الخدمات الاجتماعية غير المباشرة التي تتولاها جميع المشاريع التي تخص الخدمات الاجتماعية التي يمكن للعمال أن يستفيدوا منها بصورة غير مباشرة ومن هذه الخدمات ما يأتي :

(72) عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1982، ص220.

(73) غميص فوزية، الخدمات الاجتماعية العمالية للوقاية من حوادث العمل، مصدر سابق، ص 94.

(74) محمد سيد فهمي، الخدمة الاجتماعية العمالية، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية ، 2008 ، ص173

أولاً - دعم المشاريع التي تخدم طبقة العمال من الناحية المادية والمعنوية ويمكن للعمال الاستفادة من هذه المشاريع، سواء قامت بها الاتحادات والنقابات العمالية أو قامت بها التعاونيات أو الافراد أو اصحاب العمل، وتعتمد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على إنشاء عدد من المشاريع للعمال حتى يتمكنوا من تنمية قدراتهم المهنية، بالإضافة الى مشاريع الاتحاد العام للنقابات العمالية والتعاونيات خلال الدعم الذي يقرره مجلس ادارة الضمان، وبعد ذلك ترسل الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية من أجل المصادقة عليه.

ثانياً - القيام بتأسيس مراكز نقابية للضمان الاجتماعي من مكتب الاتحاد العام للعمال والاتحادات الفرعية ونقابات العمال في مراكزها في المحافظات، من اجل عمل حلقات ارتباط بين دائرة الضمان الاجتماعي و بين العمال، وتمارس هذه المراكز العديد من الأنشطة ومنها تسجيل العمال في دائرة الضمان الاجتماعي وتمكينهم من الحصول على هوية خاصة بهذه الدائرة، ومتابعة المشاكل والقضايا الخاصة بالطبقة العاملة، والاطلاع على أوضاعهم عن قرب، ومتابعة تسديد أصحاب العمل لاشتراكات الضمان الاجتماعي لهذه المؤسسة بالإضافة إلى مساعدة العامل في الحصول على الخدمات التي يستحقها وكذلك راتبه أو التعويض عنه أو استحقاقاته الأخرى.

وكذلك المساعدات المالية للعمال الذين يعانون من الفقر في حالات الافراح كالولادة والزواج والافراح والمناسبات الأخرى، وكذلك في حالات المصائب والمآسي التي يتعرض لها العمال كالوفاة والأمراض المستعصية والتي تتطلب علاجات غالية الثمن وهي امراض مزمنة والحالات الأخرى التي تكون استثنائية وطارئة بالنسبة للعمال وتمول دائرة الضمان الاجتماعي مراكز الضمان الاجتماعي النقابية من خلال مبالغ مالية سنوية، حتى تتمكن من تغطية نفقاتها الإدارية ولا يقتصر اهتمام دائرة الضمان الاجتماعي على الخدمات الاجتماعية فقط بل تشمل العديد من الخدمات التي يستحقها العمال.

2.1.2.2 أنواع الخدمات الاجتماعية للعمال

تتضمن الخدمات الاجتماعية كل الخدمات التي تؤمن للعمال السلامة في الجسد وتحسين ظروف العمال المعيشية بالرعاية الاجتماعية حيث تعتبر الطبقة المنتجة في المجتمع واللبنة الأساسية للإنتاج، وحتى تتمكن الدولة من ادامة العامل بشكل جيد لا بد لها من ان توفر الظروف الملائمة للعمال بما فيها السلامة الصحية والجسدية والتدريب المهني والخدمات الثقافية وخدمات الاسكان، لذلك سوف يتطرق هذا الفرع الى بعض من هذه الخدمات وكما يأتي:

أولا - الخدمات الصحية للعمال

يقصد بالخدمات الصحية العمالية كل ما يتعلق بسلامة العمال من الناحية الصحية والوقاية من الأمراض، وتوفير وسائل الرعاية الصحية والعلاج عندما يكون العمال قد تعرضوا إلى المرض، والزام أصحاب العمل باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية والأخطار التي تسبب لهم أثناء قيامهم بعملهم في الأماكن التي يعملون فيها⁽⁷⁵⁾، حيث تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي بتوفير الخدمات الصحية لهم و ما يترتب على هذه الخدمات من تبعات مالية نتيجة توفير الحماية الصحية لهم، والزم القانون الجهة المسؤولة عن العمل من توفر وسائل الراحة للنساء العاملات من مقاعد لجلوسهم الى ظروف هذا العمل، اما بخصوص الاحداث فيجب احالة الاحداث الى الجهة المختصة لمعاناتهم ومنحهم شهادة تثبت أهلية هذا الحدث للعمل، وتطرق القانون الى المناجم والمقالع بأنه لا يجوز تشغيل العامل فيها الا بعد اجراء الكشف الطبي عليه ويجب على العامل أن يعيد هذا الكشف الطبي كل سنة، بالإضافة الى فحص الإنارة والتهوية وتوفير مركز الإسعافات الأولية في مكان العمل، وتوفير مياه الشرب ووضعها في أوعية خاصة مغلقة حتى لا تتلوث وتطهير هذه الأوعية ما بين الحين والآخر اي مرتين كل اسبوع، والزم القانون أصحاب العمل على توفير الغذاء الطبيعي و واللازم للعمال وان يكون هذا الغذاء في مطعم نظيف وصحي وتغليف الاغذية بصورة صحية، وقيام وزير الصحة بتحديد بدل مقابل وجبات الطعام من خلال قرار يصدر من الوزارة، وتطرق القانون ايضا الى اعتماد صحة العمال من خلال اتخاذ الاحتياطات اللازمة ووسائل الاسعافات الاولية وتقوم مؤسسة الضمان الاجتماعي بالتعاقد مع الطبيب المختص في مقر العمل لفحص العمال⁽⁷⁶⁾، وان يقوم هذا الطبيب بكتابه العلاج والادوية للعمال الذين تكون صحتهم غير جيدة، وان يقوم هذا الطبيب بالدوام في مكان العمل لمدة ساعتين في اليوم على الاقل، و اذا زاد عدد العمال عن (500) عامل على صاحب العمل ان يعين طبيب مقيم في المكان الذي يعمل فيه العمال، وقد تضمن قانون الضمان الاجتماعي بعض الاحكام التي تتعلق بمرض المرأة الحامل وحالات العجز واستحدثت فرع الخدمات الذي يؤمن تعميم هذه الخدمات على جميع افراد الطبقة العاملة العراقية.

(75) التون مايو، المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية، ترجمة مبارك إدريس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1993، ص49.

(76) محمد ماهر عليش، العلاقات الإنسانية في الصناعة، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1973، ص 245.

ثانيا - الخدمات الثقافية للعمال

يقصد بالخدمات الثقافية العمالية تلك الخدمات التي تعمل على رفع المستوى الثقافي والمهني للعمال، فتطرق قانون العمل الى توفير هذه الخدمات من قبل صاحب العمل التي تمكنه من تطوير المستوى الثقافي للعمال، وعلى الصعيد النقابي التأكيد على أهمية أهداف النقابة الاجتماعية والسياسية والثقافية بإصدار المنشورات والدراسات وإنشاء المؤسسات والاندية الاجتماعية والثقافية(77)، وقد أشار قانون العمل الى هذا الامر في فرع ضمان الخدمات واناط بمؤسسة الضمان الاجتماعي مهمة تأسيس المدارس والاندية الثقافية للعمال وانشاء معهد الثقافة العمالية، حيث يقوم بفتح دورات اختصاصية في مجالات مختلفة و يقوم بالوظائف التالية :

1. العمل على نشر الفكر الثوري العربي في صفوف العمال والتأكيد على شعار النظام السابق وهو الوحدة والحرية والاشتراكية.
2. تطوير العمال من الناحية الثقافية والمهنية استنادا الى مبادئ النظام السابق وأهدافه وخطط التنمية التي يعتمدها.
3. حب العمل وتوعية العمال من أجل النهوض بمستوى العمل وزيادة انتاج البناء الاشتراكي والابداع.
4. النهوض بمستويات التربية القومية والنقابية والمهنية للعمال.
5. التأكيد على تعريف العمال اوضاع الحركة النقابية العمالية والتي تخص العمال.

ثالثا - توفير خدمات السكن للعمال

تقوم مؤسسات الضمان الاجتماعي بالتعاون مع وزارة العمل من اجل انشاء المشاريع السكنية التي تخص العمال من قبل دائرة الضمان في المدن العمالية، من أجل إيواء أكبر عدد ممكن من العمل في هذه الوحدات السكنية(78)، وقد أنشأت وزارة العمل من خلال مؤسسة الضمان الاجتماعي الدور السكنية للعمال الذين هم

(77) عبد المحي محمود حسن صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، مصر، 2002، ص184.

(78) بن خالد جمال، الخدمات الاجتماعية العمالية بالمؤسسة الصناعية الخاصة دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للإسمنت 2-حمام الضلعة- المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص خدمة اجتماعية ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2007، ص87.

في حاجة إليها، وقد قامت مؤسسة الاستثمارات العمالية بانجا (865) دارا سكنية يتوفر فيها الشروط الصحية اللازمة للعمال وكذلك وسائل الراحة لهم.

رابعاً - الخدمات الغذائية للعمال

تقوم بعض مؤسسات الضمان الاجتماعي في العديد من الدول بتقديم الخدمات الغذائية للعمال، وتساعد هذه القرارات على توفير الاستقرار بالنسبة للعمال، وعدم ضياع الجهد والمال الذي يحصل عليه العمال في بعض الدول إلا أن هذه الخدمة أصبح الاهتمام بها قليلا في الكثير من الدول، وذلك لأن هذه الخدمة باتت تعاني من قلة الدعم من قبل مؤسسات الضمان الاجتماعي، وعدم توفير تخصيصات كافية لخدمة الأمن الغذائي للعمال (79).

خامساً - الخدمات الترفيهية

ركزت الكثير من التشريعات التي تخص الضمان الاجتماعي للعمال على الخدمات الترفيهية، ومن أهم هذه الخدمات أن تكون هناك أنشطة رياضية وثقافية وهوايات يمكن الاستفادة منها في معظم المنشآت الصناعية، حيث تقوم هذه المنشآت بتلقي المنح من مؤسسات الضمان الاجتماعي وصندوق الرعاية الاجتماعية.

سادساً - خدمات النقل والمواصلات

تعتبر مشكلة المواصلات من أهم المشاكل بالنسبة لذهاب وإياب العمال من العمل، حيث أنه في كثير من الدول يضطر العامل إلى استعمال أكثر من وسيلة نقل من أجل الوصول إلى مكان عمله في الوقت المحدد، بالإضافة إلى تكبد نفقات إضافية وتأثير عدم توافر وسائل المواصلات على واقع العامل النفسي بسبب عدم وجود وسائل المواصلات، إذ تعتبر وسائل النقل والمواصلات من القضايا البالغة الأهمية من أجل تمكين العمال على استخدام هذه الوسائل في تنقلاتهم والوصول إلى مكان العمل بشكل سلس (80).

وبالنسبة لضمان الخدمات للعمال في العراق فقد نصت المادة (80) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة (1971) على أنه يؤمن فرع الخدمات الاجتماعية في مؤسسة الضمان الاجتماعي نوعين من الخدمات كالخدمات الاجتماعية العامة المباشرة والخدمات الاجتماعية العامة غير

(79) مراد بوعياش، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 1992، ص 1.

(80) أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص 3.

المباشرة⁽⁸¹⁾، كما تناولت المادة (81) الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة، حيث تتولى مؤسسة الضمان الاجتماعي تخطيط وتنفيذ المشاريع العامة والتي تعود بالنفع على طبقة العمال مثل تأسيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ورياض الأطفال دور العجزة والمدارس المهنية والمكتبات والاندية الثقافية والرياضية واماكن الاستجمام والنقاهة وغيرها، وتطرقت المادة (82) من هذا القانون الى انه تضع المؤسسة ميزانية انمائية خاصه مستقله لمدة سنة أو عدة سنوات من أجل تحقيق ما ورد في المادة واحدة من خلال المصادقة عليها ومصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية على هذا الأمر⁽⁸²⁾، ونصت المادة (83) على أن تتولى مؤسسة الضمان بالمؤسسة للتشغيل استنادا الى قانون العمل رقم (151) لسنة (1970)⁽⁸³⁾.

وفي في جمهورية مصر العربية فقد نصت المادة (94) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية رقم (128) لسنة (2019) على أنه ينشأ صندوق من أجل الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات⁽⁸⁴⁾، وتناولت المادة (96) من هذا القانون انه توفر من قبل هذه المراكز الوسائل الترفيهية للعمال كالرحلات ومشاهده عروض المسارح والاقامة في المصانف وزيارة الحدائق العامة، بالإضافة الى الانشطة الاجتماعية الاخرى التي يمنحها هذا القانون⁽⁸⁵⁾.

2.2.2 مزايا الخدمات الاجتماعية للعمال

للخدمات الاجتماعية العديد من المزايا التي تتمتع بها حيث يستطيع العامل من خلال هذه الخدمات ان يقوم بالاستمرار في العيش الكريم بالرغم من الصعوبات التي قد يمر بها نتيجة العديد من الأسباب ومن أهم هذه المزايا التي تتمتع بها الخدمات الاجتماعية ما يأتي:

أولاً - ان الانشطة التي تقوم بها مؤسسات الضمان الاجتماعي من خلال الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها تشتمل على الخدمات الصحية للعمال وكذلك تحسين النظام الغذائي لهم عند القيام بالعمل في المؤسسات والمعامل والمصانع التي يعملون فيها، وتوفير السكن الصحي اللازم لهم حتى يتمكنوا من مزاوله أعمالهم بشكل جيد وعادة ما يكون هذا السكن في شكل مجمعات سكنية محيطة بأماكن عملهم وتكون قريبة على

⁽⁸¹⁾ ينظر المادة (80) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

⁽⁸²⁾ ينظر المادة (82) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

⁽⁸³⁾ ينظر المادة (83) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

⁽⁸⁴⁾ ينظر المادة (94) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة 2019.

⁽⁸⁵⁾ ينظر المادة (96) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية المصري رقم (128) لسنة 2019.

المصانع والمعامل والمؤسسات التي يعملون فيها، بالإضافة الى توفير وسائل النقل في حال تكون العامل بعيدا عن مكان عملهم.

ثانيا - تتميز الخدمات الاجتماعية بانها اصبحت من الحقوق التي تتعلق بالإنسان اي حقوق الإنسان، التي يجب مراعاتها عندما يقوم العامل بالأعمال المكلف بها في المصانع والمنشآت والمؤسسات التي يعمل فيها، وبدون هذه الخدمات لا يستطيع العمال القيام بأعمالهم على الوجه الصحيح، لذلك فقد راعت الكثير من الدول هذا الأمر عندما أصدرت التشريعات التي تتعلق بالعمال والضمانات المقررة لهم في تشريعاتها الداخلية.

ثالثا - تتسم هذه الخدمات الاجتماعية بان لها طابع وقائي حيث انها تعمل على وقاية العامل من التعرض الى المشاكل الاجتماعية هو وأسرته، فإذا كان السكن الذي يكون فيه العامل غير صحي و غير جيد فإن ذلك يؤثر بشكل مباشر عليه وعلى أسرته من الناحية المادية والنفسية، وكذلك بالنسبة للنظام الغذائي اذا كان هذا النظام غير صحي وغير نظيف فإنه يؤثر بشكل مباشر على صحة العامل وبذلك يصبح غير قادر على العمل على الوجه المطلوب، والأمر نفسه بالنسبة للجانب الثقافي والتوعوي حيث ان العامل يحتاج الى الدخول في الدورات الثقافية والمهنية من أجل تطوير مستواه المهني في العمل حتى يصبح أكثر قدرة على الإنتاج وخدمات المنشآت التي يعمل فيها (86)، لذلك عند توفير هذه الخدمات يساعد العمال على الوقاية من الأخطار التي من الممكن أن يتعرض لها، بالإضافة الى انها تعالج الكثير من الاحتياجات الضرورية لهم.

رابعا - تتميز الخدمات الاجتماعية أنها متأصلة في نظام الضمان الاجتماعي وبدون هذه الخدمات لا تكتمل الأسس التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي، ولا مفهومه الذي يتضمن رعاية العمال وحمايتهم من جميع الأخطار التي قد يتعرضون لها خلال فترة قيامهم بعملهم.

خامسا - إن العلاقة بين الخدمات الاجتماعية ومؤسسة الضمان الاجتماعي هي علاقة متبادلة، فكلما كانت هذه الخدمات جيدة وفي المستوى المطلوب الذي يسهل على العامل القيام بعمله بشكل جيد كلما كان لهذه المؤسسات قيمة عالية في نظر العامل وفي نظر الدولة في نفس الوقت، وإذا كانت هذه الخدمات ليست بالمستوى المطلوب فإن ذلك يؤدي الى زعزعة ثقة العامل بهذه المؤسسات، وكذلك فان الدولة تعتمد على اصلاحها من اجل رعاية وحماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها.

(86) مراد بوعياش، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الجزائرية، مصدر سابق، ص 3.

سادسا - ان نظرة المجتمع الإنسان تتجه نحو توفير جميع ما يحتاجه الإنسان في حياته اليومية، حتى يتمكن من القيام بأعماله وأنشطته اليومية، وأن يحافظ على صحة هذا الإنسان حتى لا يكون عرضة للخطر هو وأسرته التي يقوم بإعالتها.

سابعا - إن إشباع الحاجات الضرورية التي يحتاجها العامل في حياته اليومية تؤدي الى زيادة طاقته وقدرته على الإنتاج، لذلك فإن هذه الخدمات الاجتماعية تساعد العامل على زيادة قدرته الإنتاجية عندما تقدم له هذه الخدمات الاجتماعية بشكل جيد ويستطيع الانتفاع بها هو وأسرته (87).

(87) أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد ، مصدر سابق، ص 5.

الفصل الثالث

الحقوق المالية المضمونة

تتمثل الحقوق المالية المضمونة للعمال في حق العامل في التقاعد سواء كان هذا الحق ناتجا عن وصول العامل الى سن الشيخوخة وكانت له خدمة فعلية طويلة في المكان الذي يعمل فيه، او تقاعد العامل بسبب الخدمة الفعلية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، او استلام مبلغ التقاعد من قبل الخلف او الورثة عند موت العامل المضمون⁽⁸⁸⁾، كذلك حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء مدة خدمته، سواء كانت متواصلة او غير متواصلة، بالإضافة إلى الحقوق المالية التي تترتب على إصابة العامل أثناء قيامه بالعمل أو في طريقه الى العمل او ايايه منه، لذلك سوف يتطرق هذا الفصل إلى هذه الحقوق المالية المضمونة في بحثين وكما يأتي :

1.3 ضمان التقاعد للعمال

يمكن تعريف الضمان التقاعد بأنه احد فروع نظام الضمان الاجتماعي، و يعمل ضمان التقاعد على تأمين حياة العامل المضمون وحمايته وتعويضه في حالة انقطاع الراتب نتيجة لتركه للعمل او انتهاء خدمته، وتغطي النفقات التي تترتب على معيشته هو وعائلته⁽⁸⁹⁾، ويعرف ايضا بأنه حصول العامل المضمون على مبلغ محدد من المال وفقا لنسبة محددة نتيجة انتهاء عمله سواء بالاختيار أو الإيجار⁽⁹⁰⁾، وهو نهاية المدة القانونية لحياة العامل المهنية، وهي النهاية الطبيعية للعلاقة بين العامل و العمل الذي كان يقوم به، ويعرفه البعض

(88) د. يوسف الياس، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ط1، بغداد، 1984، ص 40.

(89) زيد منير لعبيدي، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص 2.

(90) محمد بن ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الامنية والتدريب، الرياض، 1992، ص 21.

الآخر بانه قرار إداري يتخذ في مواجهة الموظف تحت اشراف الادارة اذا ما بلغ هذا الموظف سن معينة واكمال سنوات الخدمة المحددة في التشريعات الداخلية، كما يعرف ضمان التقاعد بانه الراتب الذي يحصل عليه المتقاعد عن العمل سواء كان كلياً او جزئياً من خلال دائرة الضمان⁽⁹¹⁾، ويعرف التقاعد ايضاً بانه نظام للاحتياط الاجتماعي يهدف إلى التأمين ضد مخاطر الشيخوخة والمرض والوفاة والعجز، في مقابل دفع العمال لأقساط التأمين أو اشتراكاته استناداً الى هذا النظام من قبل العمال المضمونين⁽⁹²⁾، و يقوم المتقاعد باستلام هذا الراتب بنفسه إذا ما كان حياً اما اذا توفي بعد ذلك فان الخلف هو من يقوم باستلام هذا الراتب، ويخصص للعامل هذا الراتب عن تركه للعمل أو وفاته او عجزه استناداً لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، والراتب التقاعدي هو عبارة عن أثر يترتب على ترك العامل للعمل الذي كان قد اعتاد عليه⁽⁹³⁾، لذلك سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين يتناول المبحث الأول ضمان التقاعد للعمال و سيتطرق المبحث الثاني إلى مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن إصابات العمل وكما يأتي :

1.1.3 حالات ضمان التقاعد

هنالك العديد من الحالات التي نصت عليها قوانين الضمان الاجتماعي حول حالات ضمان التقاعد فقد نصت هذه القوانين على تقاعد الخدمة وتقاعد الشيخوخة وتقاعد الخلف للورثة، فعندما يتوفى العامل في هذه الحالة يستطيع الورثة الحصول على المبلغ المخصص للتقاعد في مكان المتوفى⁽⁹⁴⁾، لذلك سوف يتطرق هذا المطلب الى هذه الحالات وكما يأتي:

(91) احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 340.

(92) عطا الله أبو حميدة، الفصل التأديبي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مطبعة بن عكنون، الجزائر، 2002، ص.25.

(93) د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، بغداد، 1976، ص 263.

(94) د. أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1983، ص 505.

1.1.1.3 تقاعد الخدمة

تطرق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) إلى حالة تقاعد الخدمة واشترط القانون أن يكون للرجل العامل (30) سنة خدمة على الأقل، وللمرأة العاملة (25) سنة خدمة وان تكون هذه الخدمة مضمونة، بغض النظر عن سن العامل او العاملة، إلا أن القانون عاد وأجاز اضافة الخدمة غير المضمونة وغيرها من الخدمات الى هذه الخدمة⁽⁹⁵⁾، كما تضمنت المادة (67) من قانون الضمان الاجتماعي أحكام خاصة في تحديد سن العامل بالصور مختلفة، حيث يحال العامل إلى الخبرة الطبية لتقدير سنه في حالة إنهاء خدمته، ويعتمد في تحديد حسن العامل المضمون على قيد النفوس الصادر بموجب بيان ولادة رسمي، واذا لم يوجد ينظر الى العمر المسجل في قيود دائرة العمل من خلال الخبرة الطبية، الا ان هذا الامر يجانب الحقيقة فقد تكون الخبرة الطبية اعتمدت على عمر ليس هو العمر الحقيقي للعامل، وقد يقل عن عمر بالاعتماد على صاحب العمل في انتهاء الخدمة، الأمر الذي يؤدي إلى إعادة العامل الى عمله، وقد ذهبت محكمة العمل في هذا الصدد إلى أن عدم مراعاة العمر في احالة العامل الى التقاعد استنادا إلى المادة (67) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي يؤدي إلى العديد من الاخطاء بالنسبة للقرارات الادارية التي تخص الإحالة إلى التقاعد⁽⁹⁶⁾، وتناولت المادة (68) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) كيفية احتساب الرواتب التقاعدية حيث نصت على انه (1. يحسب الراتب التقاعدي في جميع الحالات المبينة في المادة (65) من هذا القانون بالنسبة (2.5%) من متوسط الأجر الشهري للعامل المتقاعد مضروب في عدد أشهر الخدمة المضمونة ومقسوما على (12)، ويعتبر كسر الشهر الاخير كل شهر ويجبر كسر الدينار الذي لا يتجاوز نصف دينار الى نصف دينار وكسر الدينار الذي يزيد على نصف دينار الى دينار كامل، 2. يعتبر متوسط الأجر الشهري لأغراض تطبيق هذا القانون هو متوسط الأجر الشهري للسنوات الثلاث الأخيرة من خدمة العامل المضمونة او متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة إن قلت عن ثلاث سنوات إلا فيما يرد فيه نص مخالف في القانون)⁽⁹⁷⁾، حيث انه استنادا الى قانون العمل رقم (151) لسنة (1970) وكذلك

(95) د. عدنان العابد، من اثار انتهاء عقد العمل استحقاق العامل للتقاعد، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية، العدد (1)، بغداد، 1976، ص133.

(96) ينظر المادة (67) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(97) المادة (68) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) فانه من اجل تثبيت سن العامل لأغراض التقاعد يجب مراجعته احدى الوثائق التالية:

1. دفتر الخدمة العسكرية
2. سجلات وزارة الدفاع
3. قرار تثبيت العمر المكتسب الدرجة القطعية الصادر من الدوائر الرسمية وشبه الرسمية
4. دفتر النفوس الذي يقدمه العامل عند بدئه بالعمل
5. قيود دائرة الضمان
6. عقود العمل
7. سجلات الايرادات

وكذلك أشارت المادة (67) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي إلى أنه على صاحب العمل إصدار قراراتها بشأن احتساب عمر العامل وأن ترسل نسخة من هذه هذا القرار إلى العامل والى دائره العمل، حتى تتمكن من تصديقها ويستثنى من هذه القرارات العمال الذين يعملون في المنازل والذين يعملون في الأعمال غير المتواصلة وكذلك فإنه لكل من له علاقة والعامل الاعتراض على قرار التثبيت خلال مدة (15) يوما من التاريخ الذي تبلغ به، ويكون هذا الاعتراض لدى لجنة خاصة من موظفي دائرة العمل، ويكون قرار اللجنة نهائيا وباتا، ويعتبر الحد الأعلى للراتب التقاعدي الذي لا يجوز تجاوزه (140) دينار، والحد الأدنى للراتب التقاعدي هو (54) دينار⁽⁹⁸⁾.

2.1.1.3 تقاعد الشيخوخة

أصبح مفهوم الشيخوخة موضوعا اجتماعيا وانسانيا يدرس من قبل المجتمع الدولي ، وذلك لما يشعر به المسن من وحدة وعزلة أدت إلى اهتمام المجتمعات بالأشخاص الذين يصلون الى هذا السن، و تطور الاهتمام بهذه المرحلة العمرية لدى كبار السن، خاصة عندما وصل عدد الأشخاص المسنين في اماراتي (انجلاند و ويلز) في المملكة المتحدة إلى عدد كبير مما استدعى الى الاهتمام بهذا السن⁽⁹⁹⁾، حيث يرتبط سن الشيخوخة ارتباطا وثيقا بمفهوم التقاعد، ونظر الى كثير من الناس الى استلام الراتب التقاعدي على أنه بداية سن الشيخوخة

(98) د. عدنان العابد، من اثار انتهاء عقد العمل استحقاق العامل للتقاعد، مصدر سابق، ص 134.

(99) شاذلي عبد الحميد محمد، التوافق النفسي للمسنين، المكتبة الجامعية بالإسكندرية، الإسكندرية، 2001، ص 20.

ويكون العامل غير قادر على العمل في هذه السن وتلبية احتياجات الخاصة مما تدفع المجتمع الدولي الى التفكير في بعض الاليات التي تخفف من آلام الشيخوخة (100)، ولذلك تطرقت الكثير من التشريعات الداخلية للدول الى وضع راتب تقاعدي للعامل المضمون عندما يصل الى سن الشيخوخة، ووفرت له حياة مريحة ومظاهرة للتأمين على التقاعد والضمان الاجتماعي، وظهر أول مكتب في فرنسا يهتم بوضع المسنين المتواجدين في مدينة (باريس) سنة (1544)، وظهر أول قانون يتضمن التقاعد سنة (1945) من خلال المشرع الفرنسي (بيار لروك)، بعد ذلك تطور هذا المفهوم وأصبح دورا اجتماعيا يضمن حياة بعض الفئات من الناس، وأصبحت عبارة عن آلية تساعد الذي يصل إلى سن الشيخوخة في مواصلة حياته الطبيعية(101).

كما تطرق المشرع العراقي الى تقاعد الشيخوخة حيث قرر بأن السن المقرر قانونا اذا بلغه العامل فانه يتم احالته الى التقاعد، وعندما يصل العامل الى هذا السن فإنه يصبح غير قادر على العمل بغض النظر عن صحته، ووضح المشرع العراقي بانه عند اكمال العامل في سن (63) سنة من العمر(102)، فإنه يحال الى التقاعد وهو السن القانوني الذي يعتمد عليه في الحالة بغض النظر عن مدة خدمة العامل ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، لأن بقاء الموظف في وظيفته في هذا السن سوف يؤدي إلى التقصير في العمل نتيجة لتدهور صحته ووهن جسده وعدم قدرته على المحافظة على عمله الذي كان يقوم به سابقا، وينبغي في هذه الحالة أن يكون العامل متقاعدا وأن يحل محله من الشباب من ذوي الخبرة والكفاءة العالية¹⁰³، وتناولت المادة (65) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) تقاعد الشيخوخة، حيث نصت على أنه عندما يكمل الرجل العامل (60) سنة من العمر، والمرأة العاملة سن الخامسة والخمسين من عمرها، ويكون لديهم (20) سنة خدمة مضمونة على الاقل فإنهما يستحقان الراتب التقاعدي، وفي جمهورية مصر العربية فقط يختلف المشرع المصري عن المشرع العراقي وحدد سن التقاعد بالنسبة للموظف والعامل (60) سنة،

(100) فاطمة سعيد احمد بركات، علم نفس المسنين ط1،، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، 2010، ص 8.

(101) عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للنشر، القاهرة، (د.س.ن)، ص3.

(102) قيثار عبد القادر صالح، النظام القانوني للموظف الفعلي، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون - جامعة الموصل، الموصل، 2005، ص 71.

(103) د. صادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي وتطبيقه في العراق - دراسة مقارنة، مطبعة الاعتماد، بغداد، 1975، ص

على أن يكون للموظف الحق بطلب الإحالة على التقاعد متى ما كانت لديه (10) سنوات خدمة، من أجل تشجيع الموظفين على التقاعد في سن مبكر (104).

وبالنسبة لتقاعد الشيخوخة في المملكة الأردنية الهاشمية فقد نص قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 المادة (59) منه على ان مصادر تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تأتي من الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة (9%) من أجور المؤمن عليهم على ان تزداد هذه الاشتراكات بنسبة (0,5%) في كانون الثاني من كل عام اعتبارا من (1/1/2014) حتى تصل هذه النسبة في اقصاها الى (11%) ، وكذلك اشتراكات الشهرية التي تدفعها المنشأة بنسبة (5%) من اجور المؤمن عليهم على امتداد هذه الاشتراكات بنسبة (0,25%) في كانون الثاني من كل عام اعتبارا من (1/1/2014) حتى تصل هذه النسبة في اقصاها الى (6,5%) الاشتراكات الشهرية التي يؤديها المؤمن عليهم المنتسبون بصفة اختيارية وفقا لأحكام المادة (7) من قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة (14,5%) من الأجر الخاضع للاستقطاع على أن تزداد هذه الاشتراكات بنسبة (0,75%) في كانون الثاني من كل عام اعتبارا من (1/1/2014) تصل هذه النسبة بحد أقصاه (17,5%) من المبالغ التي يؤديها المؤمن عليهم مقابل اضافة المدة اللازمة لغاية تمكينهم من استكمال شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة والفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين وراء الاستثمار بالنسبة للأموال المتأتية من هذه المصادر (105).

كما تطرقت المادة (60) من هذا القانون إلى ان خدمات الشيخوخة والعجز والوفاة تشمل الرواتب الشهرية تعويضات الدفعة الواحدة للمؤمن عليهم والمستحقين عنهم¹⁰⁶، وتناولت المادة (62) من هذا القانون تحديد السن التي يجب ان يكون عليها العامل حتى يشمل براتب تقاعد الشيخوخة وكذلك الشروط التي توجب تحقيق هذا الراتب ومن أهمها إكمال المؤمن عليه الذكر لسن الستين سنة من العمر والمؤمن عليها الانثى سن الخامسة والخمسين، وان تكون اشتراكاته في التأمين (180) اشتراك على الأقل منها (84) اشتراكا فعليا، ويحسب راتب تقاعد الشيخوخة عن كل سنة من سنوات الاشتراك بواقع (2,5%) لأول (1500) دينار من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساسا لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الستة والثلاثين اشتراكا الاخيرة بواقع (2%) من باقي هذا المتوسط الذي يزيد على مبلغ (1500) دينار، ويزداد راتب تقاعد الشيخوخة اذا تولى

(104) د. أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، مصدر سابق، ص 44.

(105) المادة (59) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

(106) المادة (60) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

المؤمن عليه اعاله شخص اخر، وعند احتساب راتب تقاعد الشيخوخة يجب ان لا تتجاوز الزيادة في متوسط الأجر الذي يحسب هذا الراتب على أساسه بأكثر من (60%) من أجر المؤمن عليه في بداية الثمانية والأربعين اشتراكا الاخيرة ويجب ان لا يقل المتوسط عن هذا الأجر بأكثر من (20%)⁽¹⁰⁷⁾.

وبالنسبة لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة (2019)، نصت المادة (21) على أن يستحق المعاش من بلغ سن الشيخوخة مع توافر مدة اشتراك في تأمين الشيخوخة لا تقل عن (120) شهرا وتكون لمدة (180) شهرا فعلية بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بالقانون وكذلك توافر اشتراكات الشيخوخة تعطي العامل الحق في معاش لا يقل عن (50%) من أجر او دخل التسوية الاخير وبما لا يقل عن الحد الأدنى للمعاش⁽¹⁰⁸⁾، وتطرق هذا القانون في المادة (23) منه إلى مدة اشتراك المؤمن عليه في تأمين الشيخوخة وحددها بالمدة التي تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون، و يجبر كسر الشهر شهرا، والمدد التي ضمت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين بناء على طلبه والمدة الإضافية للقوانين والقرارات الخاصة على ان تحسب هذه المدة في المعاش ضمن مدة الاشتراك بواقع الربع وتتحمل الخزنة العامة التكلفة المترتبة على اضافة هذه المدة ويجبر كسر الشهر شهرا في مجموع حساب المدة المشار إليها، كما يجبر كسر السنة سنة كاملة في هذا المجموع إذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه معاشا⁽¹⁰⁹⁾، وتناولت المادة (24) تسوية المعاش مع مدة الاشتراك في تأمين الشيخوخة التي تبدأ من تاريخ العمل بهذا القانون بواقع واحد من المعامل المناظر لسن المؤمن عليه المحدد بالجدول المرفقة بهذا القانون بحد اقصى مقداره (80%) من اجر او دخل التسوية⁽¹¹⁰⁾.

3.1.1.3 تقاعد الخلف للورثة

حددت قوانين التقاعد والضمان الاجتماعي الأشخاص الذين يستحقون الراتب التقاعدي للمتوفي من من خلال النص عليه عليهم في هذه القوانين، وهؤلاء المستحقين للراتب التقاعدي استنادا الى احكام القوانين العراقية هم كل من الزوج او الزوجات او الابن او البنات او الام او الاب و كذلك الاخ والاخت متى ما كان

(107) المادة (62) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

(108) المادة (21) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

(109) المادة (23) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

(110) المادة (21) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

المتقاعد اعزبا وغير متزوج وكان والداه قد توفيا⁽¹¹¹⁾، حيث تطرقت المادة (65) من قانون التقاعد الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) التقاعد خلف او تقاعد الوفاة وذلك في حالة توفي العامل الذي كان مضمونا لدى دائرة الضمان الاجتماعي وكان اسمه قد سجل في الدائرة وقد دفع الاشتراكات والمستحقات التي عليه قبل وفاته، كما نصت المادة (66) من هذا القانون على أن الخلف يستحق الراتب الذي كان من المفروض يستلمه المتوفي في حالة وفاته سواء كانت هذه التقاعد قد حصل على الراتب التقاعدي نتيجة العجز او بلوغ سن التقاعد او نتيجة اصابة العمل، والخلف والذي يرث الشخص في القانون المدني يكون بينه وبين المتوفى قرابة ويكون النكاح صحيحا استنادا الى قانون الأحوال الشخصية⁽¹¹²⁾، حيث تطرقت المادة (72) من التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) على أنه يقوم الزوج باستلام راتب زوجته المتوفاة إذا كان غير قادر على العمل، وكذلك بالنسبة للزوجة فإذا لم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون ولم يكن لها مورد خاص تعتمد عليه، فلها الحق في استلام الراتب التقاعدي لزوجها المتوفى، وإذا كانت للزوج المتوفى أكثر من زوجة واحدة فلهن حصة من الراتب التقاعدي كشخص واحد، وبالنسبة للأولاد الذكور فإن لهم حصة من الراتب التقاعدي اذا لم يكونوا قد بلغوا السبعة عشر عاما من العمر او اذا كان طالبا في الثانوية أو عاجزا عن العمل، ففي هذه الحالة يمكنه الاستفادة من الراتب للوالد حتى عمر العشرين عاما، أو أن يكمل الدراسة الجامعية والدراسات العليا بشرط النجاح حتى عمر (27) عاما، وكذلك الحال بالنسبة للبنات فإن لها حصة من الراتب التقاعدي للوالد المتوفى إذا لم تكن قد بلغت سبعة عشر عاما ما لم تكن قد تزوجت⁽¹¹³⁾، كما تطرقت هذه المادة الى انه و الاب مشمول بالراتب التقاعدي للخلف إذا كان الأب غير قادر على العمل بعد وفاة العامل المضمون و كان يعتمد عليه في اعالته، وكذلك الحال بالنسبة الى الام اذا لم تكن تستطيع الاعتماد على نفسها و كانت تعتمد عليه في اعالته، بالإضافة الى الاخوة اذا ما كانوا دون السادسة عشر من العمر وكانوا يعتمدون عليه في اعالتهم.

كما تناولت المادة (73) من هذا القانون شروط تمتع الخلف بالراتب التقاعدي للعامل المضمون المتوفى، ومن أهم هذه الشروط ان يكون هذا الخلف غير قادرا او عاجزا عن العمل، ولم يكن له مورد خاص ويثبت العجز

(111) نبيل محمد عبد اللطيف، نظام التأمين الاجتماعي في مصر، ط5، (د.م.ن)، 2004، ص 140.

(112) ينظر المادة (66) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(113) ينظر المادة (72) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

بالخبرة الطبية وفقا لما حدده قانون⁽¹¹⁴⁾، وتناولت المادة (74) من هذا القانون تقسيم الراتب التقاعدي على الخلف بالتساوي، فإذا كان الخلف للعامل المضمون المتوفي هي زوجته وأولاده يوزع الراتب التقاعدي بينهم بالتساوي على الا تزيد حصة أي منهم على(60%) من هذا الراتب، اما اذا كان الخلف من أصول العامل المضمون المتوفى كالأب والام او الاخوة والاخوات فان الراتب التقاعدي يقسم بينهم بالتساوي على ان لا تزيد حصة أي منهم على (40%) من هذا الراتب⁽¹¹⁵⁾، وتطرق المادة (75) من هذا القانون إلى انه لا يجوز ان تقل حصة أي من الذين يستحقون الراتب من خلف العامل المضمون المتوفى عن ثلاثة دنانير، ولا تزيد مجموع الاستحقاقات الموزعة على الخلف عن الراتب التقاعدي، اما اذا زادت فيكون استحقاق الخلف في جميع الحالات دينارين على الأقل بغض النظر عن الزيادة، ويرفع الحد الى ثلاثة دنانير اذا ما نقص مجموع التوزيع عن مبلغ الراتب التقاعدي⁽¹¹⁶⁾، وتناولت المادة (76) من هذا القانون إلى أنه من الممكن الجمع بين أكثر من الخلف بشرط ان لا تزيد الاستحقاقات عن مجموع الحد الأدنى للراتب التقاعدي الكامل، اما اذا زاد فيستقطع مجموع الاستحقاقات بما يعادل مبلغ الزيادة⁽¹¹⁷⁾، واكدت المادة (77) على انه تدفع جميع الرواتب التقاعدية المستحقة للعامل للمضمون او خلفه⁽¹¹⁸⁾.

وبالنسبة لإقليم كردستان العراق فقد تطرق قانون تعديل تطبيق القانون رقم (39) لسنة (1971) الصادر من اقليم كردستان رقم (4) لسنة (2012)، في المادة الخامسة منه الى وقف تطبيق الفقرة (5) من المادة (50) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي المذكور وحل محلها عبارة يحول راتب التقاعد المرضي الكامل و راتب التقاعد الجزئي عن عجز يساوي (75%) فأكثر من العجز الكامل عند وفاة المتقاعد الى ورثته، اما راتب التقاعد المرضي الجزئي عن عجز أقل من (75%) من العجز الكامل يقطع نهائيا عند وفاة صاحبه⁽¹¹⁹⁾، ونصت المادة السادسة منه على انه يوقف نفاذ الفقرتين (ب) و(ج) من المادة (60) من القانون في اقليم كردستان ويحل محلها، (ب) اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز يساوي (75%) فأكثر يحول راتبه

(114) ينظر المادة (73) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(115) ينظر المادة (74) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(116) ينظر المادة (75) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(117) ينظر المادة (76) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(118) ينظر المادة (77) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

(119) ينظر المادة (5) من قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) الصادر من اقليم

كوردستان – العراق بالرقم (4) لسنة 2012.

الى خلفه، (ج) اذا توفي المتقاعد المصاب بعجز جزئي يقل عن (75%) يمنح خلفه تعويضات يساوي راتب تقاعد الاصابة الجزئي عن اربع سنوات في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة⁽¹²⁰⁾، كما جاء في المادة السابعة من هذا القانون انه يوقف نفاذ المادة (69) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، ويحل محلها ما يأتي أ- يعتبر الحد الاعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون، الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات عن (30%) من متوسط الاجر الشهري للسنة الاخيرة المضمونة من خدمة العمل، ب. يعتبر الحد الادنى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات عن الحد الادنى للراتب التقاعدي للموظف، لا يقل راتب التقاعد الجزئي في جميع الحالات عن مستوى اعانة الحماية الاجتماعية⁽¹²¹⁾.

2.1.3 مزايا ضمان التقاعد للعمال

للراتب التقاعدي الذي يتقاضاه العامل عند احالته الى التقاعد للأسباب المذكورة في قوانين العمل والضمان الاجتماعي في التشريعات الداخلية للدول، العديد من المزايا والفوائد بالنسبة لهذه الطبقة العاملة التي تعتمد عليه بعد ابتعادها عن العمل لأي سبب كان ومن اهم هذه المزايا ما يأتي:

أولا - تكافؤ الفرص وضمان كرامة العامل ومنع الإقصاء الاجتماعي بالنسبة للطبقة العاملة عندما يتوقف العامل عن العمل لاي سبب كان سواء بسبب كبر سنه او بسبب انقضاء سنوات خدمته التي ينص عليها القانون او بسبب المرض او اصابة العمل فإنه يكون بحاجة الى هذا الراتب التقاعدي الذي يعيله على العيش الكريم هو وعائلته.

ثانيا - توفر الدولة من خلال هذا الراتب التقاعدي حقوق مادية للعامل تساعد في دفع الرسوم والضرائب التي قد تفرض عليه في نواحي أخرى من قبلها، والراتب التقاعدي يعتبر مصدر أساسي للعامل المتقاعد يعتمد عليه في الكثير من أمور حياته ويستطيع من خلال هذا الراتب الإيفاء بالتزامات التي تفرضها عليه الدولة.

⁽¹²⁰⁾ ينظر المادة (6) من قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) الصادر من اقليم كردستان – العراق بالرقم (4) لسنة 2012.

⁽¹²¹⁾ ينظر المادة (7) من قانون تعديل تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) الصادر من اقليم كردستان – العراق بالرقم (4) لسنة 2012.

ثالثا - يدفع ضمان التقاعد باتجاه حماية العامل المتقاعد من الناحية الصحية والعناية به من خلال مراعاته في المراكز الصحية والمستشفيات المعتمدة لدى دوائر الضمان الاجتماعي، وكذلك بالنسبة للفحوصات السريرية عندما يبرز العامل المتقاعد هوية التقاعد فان هذه الجهات المعتمدة لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي تعمد الى تخفيض الأجور المتعلقة بالرعاية الصحية بالنسبة له.

رابعا - يعزز ضمان التقاعد ثقة العامل المتقاعد بنفسه عندما يعلم ان له راتبا شهريا يستطيع ان يعتمد عليه في حياته اليومية، سواء كان هذا الضمان في شكل مبلغ من المال يتقاضاه العامل المتقاعد استنادا الى كبر سنه اي الشيخوخة او مرضه او اصابته في العمل او مضى سنوات الخدمة المحددة استنادا الى قوانين العمل والضمان الاجتماعي وغيرها.

2.3 مكافأة نهاية الخدمة وتعويض اصابات العمل

تعتبر كل من مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن إصابات العمل من الأمور البالغة الأهمية بالنسبة للعامل المضمون، حيث انها تعمل على ديمومة وتحسين المعيشة بالنسبة للعامل او العاملة، لذلك سوف يتطرق هذا المبحث الى مكافأة نهاية الخدمة وتعويض إصابات العمل في مطلبين وكما يأتي:

1.2.3 مكافأة نهاية الخدمة

تطرق قانون العمل رقم (151) لسنة (1970) الى مكافأة نهاية الخدمة المستحقة، حيث أقرت القوانين دفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل بعد انتهاء مدة خدمته من خلال مبلغ نقدي إجمالي يصرف النظر عن شموله بقانون الضمان الاجتماعي⁽¹²²⁾، ويشترط لكي تدفع هذه المكافأة للعامل الا تقل مدة خدمته عن سنتين، فإذا قلت هذه الخدمة عن سنتين فانه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة وأوضحت المادة (100) من هذا القانون، الشروط التي يجب أن تتوفر لدى العام لكي يستحق مكافأة نهاية الخدمة، حيث جاء فيها أنه على صاحب العمل أن يقوم بدفع تعويض عن الخدمة للعامل او المستخدم بمعدل الاجر التام للأسبوع الواحد في كل سنة خدمة مستمرة بعد السنتين الأوليتين من العمل لدى صاحب العمل بمعدل الأجر التام عن كل سنة خدمة مستمرة، أما إذا زاد عمله عن خمس سنوات فيستحق التعويض عن جزء السنة بمعدل نسبي استنادا الى الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل، وإذا كان العامل يتقاضى أجره حسب القطعة أو بشكل مقطوع فان التعويض يحسب له على اساس

(122) امل السامرائي، قوانين العمل والعمال والضمان الاجتماعي، مطبعة الارشاد، بغداد، 1968، ص7.

(30) يوم الأخيرة من خدمته (123)، وإذا كان العامل لديه خدمة قبل نفاذ قانون العمل رقم (1) لسنة (1958) الملغى فإنه يستحق تعويضا بمعدل اسبوعين عن كل سنة خدمة قضاها في العمل (124)، وكان العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة بموجب القانون رقم (1) لسنة (1958) في الحالات التالية :

أولا - إذا قام صاحب العمل بإنهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب المذكورة في المادة (97) من هذا القانون.

ثانيا - إذا قام العامل بإنهاء خدمته لأي سبب كان من الأسباب المذكورة في المادة (98) من هذا القانون.

ثالثا - إذا انقضت المدة المتفق عليها بالنسبة للعمل بين العامل وصاحب العمل.

رابعا - إذا التحق العامل او العاملة بخدمة العلم وأدى ذلك إلى إنهاء خدمتهما.

خامسا - إذا تزوجت المرأة العاملة وتركت العمل بسبب زواجها.

سادسا - إذا استقال العامل من الخدمة وكان عمره قد بلغ (60) سنة وكان لديه (15) سنة في الخدمة المستمرة فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة بعد الانذار له من قبل صاحب العمل.

سابعا - إذا لم يكن للعامل ولم يعد مشمولاً بأحكام قانون العمل وكان مستمرا في الخدمة لديه، ففي هذه الحالة يدفع له التعويض في أي وقت تنتهي فيه خدمته لدى صاحب العمل.

1.1.2.3 تعريف مكافأة نهاية الخدمة وأهميتها

يمكن تعريف مكافأة نهاية الخدمة انها من اثار انتهاء عقد العمل وهي عبارة عن مبلغ من النقود مكافأة مادية تدفع للعامل الذي أمضى فترة طويلة من العمل الأمر الذي يجعله في حاجة ماسة الى هذه المكافأة عند نهاية خدمته في خدمة صاحب العمل (125)، وتعرف مكافأة نهاية الخدمة بأنها من حقوق العامل التي تفرض على صاحب العمل في الوقت الذي ينتهي فيه عقد العمل بين العامل وبين صاحب العمل، واوجبته التشريعات

(123) ينظر المادة (100) من قانون العمل رقم (1) لسنة 1958.

(124) د. عزيز ابراهيم، شرح قانون العمل الجديد - تنظيم علاقات العمل الفردية، ج1، (د.م.ن)، بغداد، 1976، ص11.

(125) هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2008، ص 278.

الوطنية دفع قيمة مكافأة نهاية الخدمة من قبل صاحب العمل للعامل عند انتهاء عقد العمل سواء كان هذا العقد محدد المدة او غير محدد المدة⁽¹²⁶⁾.

2.1.2.3 كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة

تطرق قانون الضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة (1971) الى مكافأة نهاية الخدمة، حيث نصت المادة (78) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة (1971) على أنه إذا انتهت خدمة العامل المضمون وكان غير مستوفي لشروط استحقاق الراتب التقاعدي، يمنح العامل تعويضاً نقدياً في شكل دفعة واحدة في صورة (مكافأة نهاية الخدمة)، وتحسب هذه المكافأة على اساس متوسط الاجر الشهري مضروباً في عدد سنوات خدمته، ويحسب كسر السنة سنة كاملة اذا ما بلغ الرجل الستين من العمر وبلغته المرأة الخامسة والخمسين من العمر، واذا استقالت العاملة المضمونة من عملها بسبب زواجها او وضعها، وإذا خرج العامل نهائياً من نطاق قانون العمل كان يتحول الى موظف في الدولة أو صاحب عمل، و اذا عزم على مغادرة البلاد نهائياً ووافق الوزير على سفره⁽¹²⁷⁾، وتناولت المادة (79) من هذا القانون إلى أن مؤسسة الضمان الاجتماعي تتولى تعويضات نهاية الخدمة لمستحقيها من المضمونين خلال فترة لا تتجاوز (30) يوماً من تاريخ استكمال صاحب الطلب للوثائق والمستندات القانونية التي تطلب منه⁽¹²⁸⁾.

وبالنسبة الى المملكة الاردنية الهاشمية تطرقت المادة (70) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة (2014) الى انه اذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب الوفاة أو العجز الطبيعي خلال الخدمة او إكماله سن الستين للذكر و سن الخامسة والخمسين للأنثى، او تجاوزها دون استكمال شروط استحقاق راتب التقاعد او راتب الاعتلال مهما بلغت مدة اشتراكه، فيصرف له أو للمستحقين حسب مقتضى الحال تعويض الدفعة الواحدة بنسبة (15%) من متوسط الاجر الشهري لأخر (24) اشتراكاً، أو من متوسط الاجر الشهري اذا قل عدد اشتراكاته عن ذلك مضروباً في عدد الاشتراكات وإذا انتهت خدمة المؤمن عليه دون إكماله سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى بتوفر حالة من حالات الخروج عن نطاق أحكام هذا القانون وفقاً للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام القانون ويصرف له تعويض الدفعة الواحدة استناداً الى النسب التالية

(126) د. أحمد شوقي محمد عبدالرحمن، النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة في قوانين العمل و الفقه و القضاء المصري و الفرنسي – بدون تاريخ نشر – بدون دار نشر، ص 13 .

(127) المادة (78) من قانون الضمان الاجتماعي فب العراق رقم (39) لسنة 1971.

(128) المادة (79) من قانون الضمان الاجتماعي فب العراق رقم (39) لسنة 1971.

في كل سنة من سنوات الاشتراك، (10%) من مجموع الأجر الخاضع للاستقطاع إذا كان عدد اشتراكاته (120) اشتراك فأقل، ونسبة (12%) من مجموع الأجر الخاضع للاستقطاع إذا زاد عدد اشتراكاته على (120) اشتراكا وأقل من (216) اشتراك، ونسبة (15%) من مجموع الأجر الخاضع للقطاع إذا كان عدد اشتراكاته لا يقل عن (216) اشتراك⁽¹²⁹⁾.

وفي جمهورية مصر العربية نصت المادة (157) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري لسنة (2019) على ان تحتسب المكافأة عن هذه المدة في حالة بلوغ سن استحقاق المعاش وفقا للأحكام الواردة في هذا القانون، وفي غير الحالات المشار إليها سابقا تحسب المكافأة طبقا للجدول رقم (4) للتأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (79) لسنة (1975)، وعلى أساس الاستحقاق المؤمن عليه في تاريخ بدء العمل بهذا القانون و اجر حساب المكافأة المشار اليه في الفقرة السابقة⁽¹³⁰⁾، وتطرت المادة (158) الى انه يوقف العمل بالقرارات والاتفاقيات التي أبرمت مع الجهات التي طلبت زيادة اشتراك العاملين بها في نظام المكافأة، وفقا لقانون التأمين الاجتماعي رقم (79) لسنة (1975) وتحسب المكافأة وفقا للقواعد المشار إليها في هذا القانون⁽¹³¹⁾.

2.2.3 التعويض عن اصابات العمل

تعرف إصابة العمل بأنها ضرر جسدي ينتج بعوامل خارجية بسبب العمل الذي يقوم به العامل او بمناسبة القيام به⁽¹³²⁾، و يتحقق تعويض العامل من جراء إصابة العمل من خلال حصوله على بديل عن الأجر بعد تعرضه للأذى في جسده نتيجة لإصابة العمل، و تحقق الشروط القانونية المنصوص عليها في التشريعات الداخلية للدول بالنسبة للإصابة التي تعرض لها العامل اثناء ادائه لعمله، من اجل ان يحصل على تعويض نقدي او عيني، ومن أجل الاحاطة بهذا الموضوع لا بد من التطرق إلى تعريف إصابة العمل وكذلك أنواع هذه الاصابات، بالإضافة الى شروط استحقاق التعويض عن اصابة العمل والحقوق الناشئة عن هذه الإصابات في ثلاثة فروع وكما يأتي :

⁽¹²⁹⁾ المادة (70) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

⁽¹³⁰⁾ المادة (157) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

⁽¹³¹⁾ المادة (157) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

⁽¹³²⁾ منار عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون - جامعة النجاح الوطنية، 2000،

1.2.2.3 تعريف اصابات العمل وانواعه

تعتبر إصابات العمل من المواضيع البالغة الأهمية التي اهتمت بها قوانين العمل الضمان الاجتماعي بالنسبة للطبقة العاملة في الدولة، وهي الشريحة الأكثر انتشاراً واتساعاً في المجتمع، لذلك سوف يتطرق هذا الفرع تعريف إصابة العمل بالإضافة إلى بيان أنواع هذه الإصابات وكما يأتي:

أولاً - تعريف اصابة العمل

يمكن تعريف إصابة العمل بأنها الإصابة الناتجة عن تعرض العامل لحادث مفاجئ أثناء قيامه بعمله في مكان العمل أو عند ذهابه الى العمل أو عند ايابه منه، وقد حرصت التشريعات الداخلية للدول على تبيان مفهوم إصابة العمل، وتعرف إصابة العمل بأنها حادث مفاجئ يقع اثناء العمل أو بسببه و يؤدي الى اضرار في جسد العامل وتحدث إصابات العمل للعمال خلال أوقات العمل، كما تعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تستدعي تحريك القواعد المنظمة للتعويض و الخاصة بالمسؤولين بها من خلال شروط معينة، تطبق على المشمولين بالضمان وهذا التعويض هو البديل عن التعويض العيني من أجل تعويض العامل عن ما لحقه من ضرر اثناء اصابته خلال وقت العمل، وتتولى مؤسسات الضمان الاجتماعي بموجب قانون الضمان الاجتماعي وقوانين العمل دفع التعويض النقدي للعمال المضمونين الذين يتعرضون لإصابات العمل، و يتوقف حجم التعويض على نوع الإصابة وما تتركه من اثر وعجز جزئي أو كلي، وتتحمل مؤسسة الضمان الاجتماعي الاعباء المالية بالنسبة للعامل المصاب وتقديم العلاج له الى جانب المساعدات الأخرى وتمنحه أجازة خلال مدة علاجه وتدفع له ما يساوي أجره إذا ما كان يعمل(133).

ثانياً - انواع اصابة العمل

يمكن تقسيم اصابة العمل الى نوعين من الإصابة وهي إصابة العمل المؤقتة وإصابة العمل الدائمة وكما يأتي:

1. اصابة العمل المؤقتة

(133) د. محمد علي الطائي، التفاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي - دراسة مقارنة، إطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة بغداد، بغداد، 1998، ص 8.

وهي تلك الإصابة التي تحدث العامل اثناء العمل وتؤدي الى عدم قدرة العامل على القيام بالمهام المطلوبة منه بالشكل المعتاد في العمل عند حدوث هذه الإصابة، مع قدرته على العودة الى العمل خلال مدة وجيزة و حددت في اغلب التشريعات بمدة سنة من حدوث هذه الإصابة.

2. اصابة العمل الدائمة

وهي تلك الإصابة التي تؤدي الى عدم قدرة العامل المصاب على القيام بالمهام التي كان يؤديها في مكان عمله، بشكل طبيعي، وتستمر هذه الإصابة الى ما لا نهاية وتبقى مع العامل بشكل دائم.

2.2.2.3 شروط استحقاق التعويض عن اصابات العمل

نصت التشريعات الداخلية للدول علي الشروط الواجب تحقيقها من أجل استحقاق العامل التعويض عن إصابات العمل⁽¹³⁴⁾، فقدت طرق قانون الضمان الاجتماعي في دولة العراق رقم (39) لسنة (1971) في المادة (54) منه الى اصابات العمل و اوجبت على الادارة واصحاب العمل المبادرة بالعناية الفورية للعامل عند تعرضه لإصابة العمل اثناء العمل او بسببه، وتوفير كل ما يحتاجه العامل فوراً اصابته من اسعافات اولية وتضميد احتياطي والانعاش وغير ذلك، ونقله إلى أقرب مركز طبي، وعليها ان تدفع الاجر الكامل للعامل حتى نهاية العمل الذي وقعت فيه الإصابة، وتكون هذه المؤسسات مسؤولة مدنيا و جزائيا عن كل ما يحصل للعامل من مضاعفات اذا تأخرت المؤسسة في احالة العامل الى المركز الطبي او اهملت في اسعافه⁽¹³⁵⁾، وتلتزم مؤسسات الرعاية والضمان معالجة العامل المصاب عندما تعلم بالحادث حتى شفاء العامل منه، ويعتبر العامل من تاريخ إصابته وحتى شفائه شفاء تاماً أو ثبوت عجزه في حالة إجازة استنادا الى المادة (55) من هذا القانون⁽¹³⁶⁾، ويمنح العامل تعويض اجازة إصابة طوال فترة معالجته يساوي كامل أجره الذي دفع عنه الاشتراك الأخير، وتطرقت المادة (56) الى انه عند انتهاء هذه الإصابة و انها ادت إلى العجز الكامل او أدت إلى وفاة العامل يخصص للعامل او خلفه راتب تقاعد الإصابة على أساس (80%) من متوسط الأجر في سنة عمله الأخيرة او خلال مدة عمله اذا كانت اقل من سنة، ولا يجوز ان يقل هذا الراتب عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب ولا عن الحد الادنى عن الاجر المقرر لمهنته، اما اذا خلفت الإصابة

(134) سمير الاودن، التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية، دار المعارف للنشر، الإسكندرية، 2004، ص292.

(135) ينظر المادة (54) من قانون الضمان الاجتماعي فب العراق رقم (39) لسنة 1971.

(136) ينظر المادة (54) من قانون الضمان الاجتماعي فب العراق رقم (39) لسنة 1971.

عجز نسبي بنسبة (35%) فيخصص له راتب تقاعد اصابة جزئي على اساس نسبة العجز الجزئي مضروبة براتب تقاعد الاصابة الكامل، اما اذا خلفت الإصابة عجز نسبته اقل من (35%) من العجز الكامل، يمنح مكافئة تعويضية دفعة واحدة على اساس الرصيد الناجم عن نسبه عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ اجمالي يساوي راتب تقاعد الاصابة الكامل عن اربع سنوات، واذا تكررت اصابه العمل في العامل الواحد فيراعى ما يأتي، اذا كانت نسبه العجز في اصابته الاخيرة مضافة الى نسبة عجزه السابقة لا تبلغ (35%) يمنح مكافاة نقدية على اساس نسبة عجز الاصابة الاخيرة⁽¹³⁷⁾، واذا كانت نسبه العجز في الاصابة الاخيرة مضافة الى نسبه عجزه السابقة قد بلغت (35%) من العجز الكامل فانه يمنح راتب تقاعد اصابة على اساس مجموع نسبة العجز التي إصابته دون الرجوع عليه بما سبق أخذه من مكافأة تعويضية عن إصابته السابقة، وتطرقت المادة (58) من هذا القانون إلى انه لا يستحق العامل المصاب التعويض عن اصابة العمل في حالتين، اذا ثبت انه تعمد إصابة نفسه واذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل المصاب¹³⁸، وتناولت المادة (60) من هذا القانون موت العامل المصاب نتيجة الإصابة في هذه الحالة يستحق سلفه تقاعد الإصابة الكامل⁽¹³⁹⁾.

تطرقت عن المادة (24) من قانون الضمان الاجتماعي في المملكة الاردنية رقم (1) لسنة (2014) الى انها تتكون من مصادر تمويل تأمين إصابات العمل من الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة (2%) من أجور المؤمن عليهم والفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين، وربع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر⁽¹⁴⁰⁾، وتناولت المادة (25) من هذا القانون الخدمات التي تقدمها مؤسسة الضمان الاجتماعي للعامل المصاب وتشتمل خدمات إصابات العمل على العناية الطبية والبدلات اليومية، ويكون العجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب إصابة العمل والراتب الشهري ويستحق تعويضات الدفعة الواحدة المستحقة للمصاب ونفقات الجنازة التي يجب تفعيلها في حالة وفاة المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل⁽¹⁴¹⁾، كما تطرقت المادة (26) من هذا القانون إلى أنه تشمل العناية الطبية تكاليف

(137) ينظر المادة (56) من قانون الضمان الاجتماعي فب العراق رقم (39) لسنة 1971.

(138) ينظر المادة (58) من قانون الضمان الاجتماعي فب العراق رقم (39) لسنة 1971.

(139) ينظر المادة (60) من قانون الضمان الاجتماعي فب العراق رقم (39) لسنة 1971.

(140) المادة (24) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

(141) المادة (25) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

المعالجة الطبية والإقامة في المستشفى ونفقات انتقال المصاب من مكان العمل الى المكان الذي يعالج فيه وتوفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية⁽¹⁴²⁾، كما تناولت المادة (30) من هذا القانون انه اذا نشأ عن إصابة العمل وفاة المصاب يستحق العامل راتب تقاعد الوفاة الناشئ عن إصابة العمل بنسبة (75%) من أجره اساسا لتجديد الاشتراكات تاريخ وقوع الإصابة، ويخصص هذا الراتب من بداية الشهر الذي حدثت فيه الوفاة ويوزع على المستحقين عنه وفقا لأحكام القانون، واذا نشأت عن إصابة العمل عجز كلي و دائم فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يعادل (75%) من أجره الذي يتخذ اساسا لتسديد اشتراكاته من تاريخ وقوع الإصابة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي ويحدد هذا الراتب بنسبة (25%) اذا كان المصاب بحاجة لمن يعيله على القيام بأعمال حياته اليومية بناء على قرار من المرجع الطبي بشرط ان لا تتجاوز هذه الزيادة الحد الأدنى للأجور المعتمدة وفقا لأحكام هذا القانون، واذا نشأ عن إصابة العمل عجز دائم نسبته لا تقل عن (30%) يستحق المصاب راتب اعتلال شهري يحسب على اساس نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي عن إصابة دائمة اثناء العمل، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب بقرار من المرجع الطبي، واذا انشأ عن اصابه العمل عجز جزئي دائم تقل نسبته عنه (30%) يستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة الذي يعادل نسبه ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي للإصابة الدائمة مضروبا في (36) شهرا⁽¹⁴³⁾، وتناولت المادة (31) من هذا القانون سقوط حق المصاب في العمل في البديل اليومي في تعويض الدفعة الواحدة حالات انه اذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من المصاب او نشهد بسبب تعاطي المشروبات الروحية والمخدرات او خالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج او السلامة والصحة المهنية⁽¹⁴⁴⁾.

أما بالنسبة لقانون التأمين الاجتماعي والمعاشات في المصري المرقم(148) لسنة (2019)، فقد نصت المادة (46) من هذا القانون الى انه يمول تأمين إصابات العمل من الاشتراك الشهري في العام بواقع (1%) من الاشتراكات للعاملين لدى صاحب العمل بالنسبة لغير الخاضعين لأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل، وكذلك اشتراك صاحب العمل الشهري بواقع (0,5%) من أجر الاشتراك للعاملين لدى صاحب العمل مقابل الحقوق المالية التي تلتزم بها مؤسسة الضمان الاجتماعي بنسبة الاشتراك الشهري حتى تصل

(142) المادة (26) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

(143) المادة (30) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

(144) المادة (31) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.

الى (1%) طبقا للمخاطر الناشئة عن نشاط المنشأة استنادا إلى اللائحة التنفيذية الموجودة في هذا القانون، كما تلتزم وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام بصرف تعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة الإصابة مقابل الاشتراكات التي تلتزم بها، وللهيئة الموافقة على قيام صاحب العمل في غير الجهات المشار إليها في هذا القانون بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات، ومن مصادر تمويل إصابات العمل استثمار الاشتراكات المشار إليها في هذا القانون⁽¹⁴⁵⁾.

تناولت المادة (47) من هذا القانون المقصود بالرعاية الطبية وهو ما جاء في المادة (3) من قانون نظام التأمين الصحي الشامل رقم (2) لسنة (2018) وتطرق المادة (48) إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل علاج المصاب ورعايته طبيا متى صرحت له الهيئة المعنية بالتأمين وفقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة للتأمين بالاتفاق مع رئيس الهيئة⁽¹⁴⁶⁾، وتناولت المادة (49) إلا أن الجهة المختصة بالتأمين تقوم بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلف العامل المصاب عن العمل ويكون هذا التعويض معادلا لاجره الكامل ويصرف له في مواعيد صرف الاجور بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم، ويستمر هذا التعويض مدة عجز المصاب عن اداء عمله او حتى ثبوت العجز المستديم او حدوث الوفاة، ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة⁽¹⁴⁷⁾، كما أشارت المادة (50) من هذا القانون الى انه عند حدوث الإصابة ينقل العامل المصاب الى مكان العلاج وتتحمل الجهة المختصة تعويض اجره و مصاريف انتقال المصاب في وسائل الانتقال العادية من محل الإقامة الى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها ومصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة او خارجها اذا ما قرر الطبيب ان حالة المصاب لا تسمح باستعمال وسائل الانتقال العادية⁽¹⁴⁸⁾، وتناولت المادة (51) من هذا القانون أنه إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل او الوفاة يصرف المعاش له بنسبة (80%) من الاجر المنصوص عليه في هذا القانون⁽¹⁴⁹⁾، كما جاء في المادة (52) من هذا القانون انه اذا انشاء عن الإصابة عجز جزئي تقدر نسبته (35%) فيتم

(145) المادة (46) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

(146) المادة (47) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

(147) المادة (49) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

(148) المادة (46) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

(149) المادة (46) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

صرف المعاش كاملاً للعامل الذي يصاب بالعجز الكامل بواقع الحد الأدنى للمعاش المنصوص عليه في هذا القانون ولا يقل المعاش عما نص عليه قانون التأمين الاجتماعي والمعاشات، وإذا نشأ عن الإصابة عجز مستديم تصل نسبته إلى (35%) يستحق المصاب تعويضاً يقدر بنسبة ذلك العجز مضروباً بقيمة المعاش المنصوص عليه في هذا القانون، وذلك عن أربع سنوات ويؤدي هذا التعويض دفعه واحدة⁽¹⁵⁰⁾.

3.2.2.3 الحقوق الناشئة عن إصابات العمل

تنشأ عن إصابة العمل بالنسبة للعامل في مكان العمل أو بسببه بعض الحقوق التي يتمتع بها العامل المصاب خلال فترة عمله ومن أهم هذه الحقوق الناشئة عن إصابة العمل ما يأتي:

أولاً - التعويض المالي عن إصابة العمل

إذا تحققت الشروط التي تستدعي وصول العامل إلى حقه في بدل الأجر الذي يسمى بالتعويض عن إصابة العمل فتقوم المؤسسة المعنية بالضمان الاجتماعي بصرف التعويض عن إصابة العمل بالنسبة للعامل وقد نصت التشريعات الداخلية للدول على التعويض عن إصابة العمل وهو البديل عن التنفيذ العيني من جراء الضرر الذي يلحق بالعامل أثناء قيامه بعمله لدى صاحب العمل، وتتولى دوائر الضمان الاجتماعي بصرف التعويض للعامل وغالباً ما يكون هذا التعويض نقدياً في حالة تعرض العامل لإصابة العمل ويتوقف هذا التعويض على نوع العجز الذي يصاب به العامل سواء كان هذا العجز جزئياً أو كلياً، وتقدم للعامل الرعاية والعلاج اللازم إلى جانب الإعانات التي تمنح له خلال مدة إجازة الإصابة بما يساوي كامل أجره الذي دفعه بالنسبة للاشتراك الأخير، حيث تطرقت المادة (381) من القانون المدني العراقي على أنه من حل قانوناً أو اتفاقاً محل المدين كان له الحق في الخصائص وما يلحق بهم التوابع وما يدخله من تأمينات وما يرد عليه من دفع وتكون هذه الحلول بالقدر الذي يمنح للمحل الدائم، ويعاقب صاحب العمل إذا لم يحم بالاحتياجات اللازمة كما جاء في المادة (113) من قانون العمل العراقي أي أن أي شخص يقوم بمخالفة أحكام هذا القانون بخصوص سلامة الإجراءات المهنية سوف يعاقب بغرامة قدرها بين ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي إلى ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل والحبس لفترة تتراوح ما بين شهر واحد إلى ستة أشهر⁽¹⁵¹⁾.

⁽¹⁵⁰⁾ المادة (46) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة 2019.

⁽¹⁵¹⁾ المادة (113) من قانون العمل رقم (71) لسنة (1987) المعدل بأمر سلطة الائتلاف المؤقتة رقم (86) لسنة 2004.

اما قانون العمل الاردني فقد نص في المادة (87) منه انه اذا قام صاحب العمل بمخالفه القواعد الخاصة بالالتزامات التي تتعلق بإصابة العمل ولم يتم بتوفير الوسائل اللازمة من اجل المحافظة على سلامة العمل، يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد عن (500) دينار وتضاعف العقوبة في حال تكرار المخالفة لاي من التزامات خاصه المتعلقة بإصابة العمل (152).

ثانيا - التعويض العيني عن اصابة العمل

يقصد بالتعويض العيني اعادة الحال الى ما كان عليه قبل إصابة العمل، وقد نصت المادة (43) من قانون الضمان على حصول العامل المصاب على المعالجة اللازمة والادوية التي يحتاج اليها ونصت المادة (45) من هذا القانون على الرعاية الصحية والمعانة السريرية واحالة العمال المصابين امام اللجان الطبية المعتمدة ولا يجوز عرض هؤلاء العمال الا على اللجان المعتمدة من قبل مؤسسات الضمان الاجتماعي، وبالنسبة لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري فقد تطرق الى علاج المصاب ورعايته مقابل تخفيف نسبة الاشتراك عن اصابة العمل وان تصرح الهيئة العامة بذلك استنادا الى القرار رقم (34) لسنة (1987)، و اشار قانون الضمان الاجتماعي الاردني الى علاج المصاب من خلال المؤسسة التي تتولى علاجه الى ان يثبت الشفاء او عجزه عن العمل وذلك بقرار من اللجنة الطبية المعتمدة استنادا الى التعليمات التي يصدرها المجلس لهذه الغاية الذي حدد الشروط والاوضاع الواجب توفرها للتصريح لأصحاب العمل بعلاج العمال في حالة اصابة في العمل لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد (153).

(152) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) مع التطبيقات القضائية والنقض، عمان، 2005، ص362.

(153) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي، 2006، ص586.

الخاتمة

بعد اكمال الكتابة في هذه الدراسة التي تتعلق بالضمان الاجتماعي بالنسبة للطبقة العاملة والتي هي الشريحة الأكثر اتساعا في المجتمعات في اغلب دول العالم، من خلال البحث في موضوعات الضمان الاجتماعي وحالاته ومزاياه وأهدافه، توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات المتعلقة بمضمون هذا الموضوع وكما يأتي:

أولا - الاستنتاجات

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات التي استخلصت من موضوع الضمان الاجتماعي واهتمت الدول به من خلال النص عليه في قوانينها وتشريعاتها الداخلية، ومنها دولة العراق منذ بدايات نشأتها ومن أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يأتي:

1. أصبح الضمان الاجتماعي ضرورة اقتصادية تعمل الدول المتقدمة على تقديمه الى مواطنيها من الطبقة العاملة التي تعتبر اللبنة الأساسية في المجتمع، والتي يمكنها تحريك عجلة الاقتصاد نحو التطور والابتكار والإنتاج الدائم، من خلال رفع مستوى الوعي لدى هذه الطبقة في جميع المجالات والاهتمام بها من الناحية المعيشية والصحية والمهنية والثقافية وغيرها.

2. اهتمت الحكومات العراقية المتعاقبة بالضمان الاجتماعي للعمال وظهرت بداية هذا الاهتمام في التشريعات التي أصدرتها في مجال الضمان الاجتماعي للطبقة العاملة تعبيرا ومن أجل ترسيخ الفلسفة الاشتراكية للدولة التي انتهجتها الأنظمة العراقية منذ الخمسينات من القرن العشرين من أجل كفالة هذه الشريحة الواسعة في المجتمع العراقي من الناحية المعيشية والصحية والثقافية والمهنية.

3. طبيعة نظام التضامن في الضمان الاجتماعي وأصله الذي يحث الى التضامن من خلال اقتطاع الاشتراكات من العمال المضمونين ومنح الامتيازات في مقابل دفع هذه الاشتراكات، ويهدف في الحقيقة إلى الحماية الاجتماعية لهذه الفئة البالغة الأهمية في المجتمع سواء كانوا يعملون بعقود من خلال الاجر اليومي، او الذين يعملون في المؤسسات ويتقاضون رواتب شهرية، وتقوم مؤسسة الضمان الاجتماعي والدوائر المعنية بصرف رواتب شهرية للعمال المضمونين بعد ما يتركون العمل نتيجة لأسباب شتى.

4. يشتمل الضمان الاجتماعي على عدد من الفروع استنادا الى ما تطرقت إليه التشريعات التي تتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال حيث قسمت الى فرع التقاعد ويشمل هذا الفرع تقاعد الخدمة وتقاعد الشيخوخة وتقاعد الخلف للورثة ومن الفروع الأخرى التي تطرقت إليها التشريعات الداخلية فرع المرض وفرع إصابات

العمل وفرع مكافأة نهاية الخدمة وفرع الخدمات الاجتماعية للعمال، وتهدف كل هذه الفروع إلى خدمة هذه الشريحة العاملة وصيانتها والحفاظ عليها داخل المجتمع.

5. ان شمول الطبقة العاملة بالضمان الاجتماعي وخاصة بالنسبة الى فرع ضمان التقاعد، فان هذا الامر يجعل شريحة العمال تستطيع الاعتماد على نفسها حتى بعد انتهاء العمل للأسباب المذكورة في قوانين الضمان الاجتماعي وتبعدها عن الذل والعوز، الذي قد يتعرض له العاطلين من كبار السن حتى إذا كانوا غير مضمونين بالضمان.

6. إن الحماية التي توفرها التشريعات الداخلية للدول بالنسبة للعمال المضمونين في القطاع العام تكون دائما أفضل بكثير من الحماية التي توفرها التشريعات الداخلية بالنسبة للمضمونين في القطاع الخاص.

7. لم تتطرق التشريعات الداخلية المتعلقة بالضمان الاجتماعي لا في دولة العراق ولا في المملكة الاردنية الهاشمية وكذلك بالنسبة لجمهورية مصر العربية الى موضوع الضمان الصحي للقطاع الخاص ولم تنظم هذا الأمر بشكل دقيق ومفصل.

8. أصبح تامين الاخطار المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية في المجتمعات المتقدمة من الحقوق الاجتماعية التي نصت عليها المواثيق والأعراف الدولية، كما هو عليه الحال في الإعلان العالمي لحقوق الانسان بالإضافة الى دساتير الدول والتشريعات الداخلية التي تصدرها الدول بهذا الخصوص.

9. ان العقوبات التي فرضها قانون الضمان الاجتماعي على أصحاب العمل في حالة مخالفتهم للالتزامات الملقاة عليهم تجاه العمال وخاصة في حالات اصابة العمل، هي عقوبات شديدة من الناحية القانونية، وهي من الأمور المستحسن ذكرها في التشريعات الداخلية للدول، من أجل حماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء قيامهم بعملهم.

10. ان قانون الضمان الاجتماعي يؤدي دورا تكميليا بخصوص حقوق العمال مع قانون العمل في التشريعات الداخلية للدول، من أجل توفير المعيشة الكريمة لهذه الطبقة الواسعة التي تعيش في المجتمع، حتى تتمكن من الاستمرار في الحياة بشكل طبيعي.

ثانياً - المقترحات

توصلت هذه الدراسة الى بعض المقترحات بالنسبة لمؤسسات الضمان الاجتماعي، حتى تكون أكثر كفاءة في خدمة شريحة العمال في المجتمع ومن أبرز هذه المقترحات ما يأتي:

1. من الضروري إلزام الاتحادات المهنية على اختلاف أنواعها وكذلك الشركات الخاصة والمنظمات وغيرها بتأسيس صناديق تقاعد تعمل على تغطية جميع العاملين وفق انظمة معينة استنادا الى معايير معترف

فيها من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي وتكون معتمدة من قبل الدولة من أجل الاهتمام بالعاملين في هذه القطاعات الخاصة التي لم ترد في قوانين الضمان الاجتماعي في التشريعات الداخلية للدول.

2. العمل على تحقيق السلامة الصناعية ومستلزمات الامان في الأماكن التي يعمل فيها العمال من المصانع والمؤسسات والشركات وغيرها، من أجل التأكد من خلو هذه الأماكن من المخاطر التي تؤدي الى اصابات العمل وبالتالي توقف العامل عن العمل، والإضرار به وبصحته لان الوقاية خير من العلاج.

3. تهيئة العامل في المجال المهني من خلال توفير فرص التدريب الكامل للعمال، حيث يكتسب العمال في أماكن التدريب المعرفة والخبرة في كيفية القيام بالأعمال التي يكلفون بها، وتجنبهم من جهة اخرى من التعرض لحوادث العمل.

4. العمل على تشجيع الطبقة العاملة وتحفيزهم ماديا ومعنويا نظرا للدور الفعال الذي تلعبه هذه الأمور في معالجة المشاكل النفسية التي قد يعاني منها العمال عندما يكونون معرضين لضغوط أثناء قيامهم بعملهم في المصانع والمؤسسات التي يعملون فيها.

5. من المحبذ ان تقوم وزارة العمل بعمل ورشات وندوات خاصة بالنسبة للعمال، من أجل توعيتهم بحقوقهم القانونية في التشريعات الداخلية للدول، حتى تعمل هذه الندوات على زيادة الوعي بالنسبة لهذه الشريحة بحقوقهم وتشجيعهم على المطالبة بهذه الحقوق قضائيا في حال تعرضهم للغبن من قبل صاحب العمل.

6. استثمار الاموال التي تدفع من قبل العمال المشمولين في الخدمة التقاعدية او خدمه الضمان الاجتماعي في إنشاء مشاريع صناعية تدر عائداً كبيرة، لتخفيف كاهل الموازنة التي تقوم الدولة بتخصيصها لمؤسسات الضمان الاجتماعي، وفي الوقت نفسه تعتمد على أيدي عاملة جديدة توظف عدداً اخر من المحتاجين للعمل.

7. من المستحسن ان يقوم المشرع في دولة العراق بوضع آليات مناسبة من أجل رفع كفاءة هيئة التقاعد الوطنية في بناء وتدريب خبرات محلية وإعداد متخصصين في شؤون هيئة التقاعد من أجل تنظيم هذه العملية في العراق حتى تكون لديهم المعلومات الكافية عن العمال الذين يصلون الى مرحلة التقاعد من اجل تقديم افضل الخدمات لهم.

8. تخفيض السن التقاعدي من (63) سنة الى (50) سنة من اجل اتاحة الفرصة للطاقات الشابة لكي تقوم بتحريك عجلة الإنتاج في الدولة، ومن جهة اخرى تعمل على التقليل من مشكلات البطالة والمشاكل الاخرى التي تنتج عن العاطلين عن العمل حتى لا يصبحوا عالة على الدولة.

9. توفير المعونة الطارئة لذوي العامل المتوفي مباشرة من أجل المساهمة في تكاليف الوفاة وكذلك الجنازة، وهذا الامر يعتبر من الامور البالغة الأهمية لأن الفاجعة ليس في موت العامل فقط وإنما الفاجعة بالنسبة لأسرة العامل هي انقطاع الدخل عن هذه الأسرة بشكل مفاجئ نتيجة الانتقال الى حالة الوفاة.
10. ضرورة العمل على إيجاد دراسات مستقبلية تعمل على التركيز على البحث في كل حق من حقوق العمال من خلال الباحثين في مجال الدراسات العليا في الماجستير والدكتوراه، أي عن طريق الرسائل الجامعية والبحوث الأكاديمية وتكثيف العمل البحثي من اجل التوصل الى أفضل الطرق الممكنة لخدمة هذه الشريحة الكادحة في المجتمعات وخاصة في المجتمع العراقي والكرديستاني.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1983.
2. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة في قوانين العمل والفقهاء والقضاء المصري والفرنسي - بدون تاريخ نشر - بدون دار نشر.
3. أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981.
4. احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
5. أكرم عبد الواحد، قانون العمل في القانون الأردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1988.
6. أمل السامرائي، قوانين العمل والعمال والضمان الاجتماعي، مطبعة الارشاد، بغداد، 1968.
7. التون مايو، المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية، ترجمة مبارك إدريس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1993.
8. حسن الوناء، التنظيم الإداري والاجتماعي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المطبعة الوطنية، الجزائر، 1997.
9. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي، ج1، دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1983.
10. زيد منير لعبيدي، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006.
11. سمير الاودن، التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية، دار المعارف للنشر، الإسكندرية، 2004.
12. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) مع التطبيقات القضائية والنقض، عمان، 2005.
13. شاذلي عبد الحميد محمد، التوافق النفسي للمسنين، المكتبة الجامعية بالإسكندرية، الإسكندرية، 2001.
14. صادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي وتطبيقه في العراق - دراسة مقارنة، مطبعة الاعتماد، بغداد، 1975.

15. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، بغداد، 1976.
16. عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1982.
17. عبد الحليم القاضي، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1968.
18. عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للنشر، القاهرة، (د. س. ن).
19. عبد المحي محمود حسن صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
20. عبد المحي محمود حسن صالح، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
21. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، المكتبة القانونية، بغداد، 1981.
22. عزيز ابراهيم، شرح قانون العمل الجديد - تنظيم علاقات العمل الفردية، ج1، (د.م.ن)، بغداد، 1976.
23. عطا الله أبو حميدة، الفصل التأديبي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مطبعة بن عكنون، الجزائر، 2002.
24. عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
25. فاطمة سعيد احمد بركات، علم نفس المسنين ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2010.
26. فراس الاشقر، سبل تفعيل صناعة التأمين والوعي التأميني في سورية، مجلة جامعة تشرين، المجلد (31)، 2009.
27. القاضي حسن عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، دمشق، 2001.
28. محمد بن ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الامنية والتدريب، الرياض، 1992.
29. محمد سيد فهمي، الخدمة الاجتماعية العمالية، ط1، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2008.
30. محمد ماهر عايش، العلاقات الإنسانية في الصناعة، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1973.
31. مصطفى الجمال و د. محمد عبد الرحمن، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1974.
32. مؤسسة الثقافة العمالية، الضمان الاجتماعي في العراق دراسة تطوره واحكامه، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1976.
33. نبيل محمد عبد اللطيف، نظام التأمين الاجتماعي في مصر، ط5، (د.م.ن)، 2004.
34. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2008.

ثانيا: الرسائل والاطاريح الجامعية

1. بن دهمة هواري، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مقدمة الى جامعة أبو بكر بالقايد – تلمسان، الجزائر، 2014 – 2015.
2. قيدار عبد القادر صالح، النظام القانوني للموظف الفعلي، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون - جامعة الموصل، الموصل، 2005.
3. مراد بوعياش، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 1992.

ثالثا: البحوث الاكاديمية

1. بن خالد جمال، الخدمات الاجتماعية العمالية بالمؤسسة الصناعية الخاصة دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للأسمنت - حمام الضلعة- المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص خدمة اجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2007.
2. غميص فوزية، الخدمات الاجتماعية العمالية للوقاية من حوادث العمل، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للنسيج والأقمشة الصناعية - تيندال المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص خدمة اجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2007.
3. محمد علي الطائي، التناقض في دعاوى العمل في القانون العراقي - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة بغداد، بغداد، 1998.
4. منار عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون - جامعة النجاح الوطنية، 2000.
5. منة الله انور، قياس جودة التأمين الصحي الحكومي، من وجهة نظر المنتفعين من الخدمة بالتطبيق على مستشفى (6 أكتوبر) ، كلية الاقتصاد – جامعة الزقازيق، 2014.

رابعا - المجالات العلمية

1. سعود بن عبد الله الفنيسان، التأمين الصحي في المنظور الإسلامي، العدد (31)، مجلة البحوث الفقهية المعاصرة، الرياض، 1422هـ.
2. عدنان العابد، من اثار انتهاء عقد العمل استحقاق العامل للتقاعد، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية، العدد (1)، بغداد، 1976.

3. محمد جبر الألفي، التأمين الصحي واستخدام البطاقات الصحية، العدد (13)، الجزء (3)، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، الرياض، 2001.

خامسا - الدساتير

1. دستور دولة العراق الاتحادية الدائم لسنة 2005 النافذ.

سادسا - القوانين والانتظمة والقرارات

1. قانون العمل في العراق رقم (37) لسنة 2015.
2. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (150) لسنة 1987.
3. من قانون العمل المصري رقم (137) لسنة 1981.
4. قانون الضمان الاجتماعي للعمال في العراق رقم (27) لسنة 1956.
5. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (112) لسنة 1969.
6. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في العراق رقم (39) لسنة 1971.
7. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في اقليم كردستان رقم (4) لسنة 2012.
8. قانون الضمان الاجتماعي في مملكة الاردن رقم (19) لسنة 2001.
9. قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (1) لسنة 2014.
10. قانون التأمينات الاجتماعية في جمهورية مصر العربية رقم (73) لسنة 1975.
11. قانون التأمينات الاجتماعية في جمهورية مصر العربية رقم (148) لسنة 2014.
12. قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق رقم (8) لسنة 2006.

سابعا - الاعلانات والمواثيق والمعاهدات الدولية

1. الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في (1948/12/10).
2. معاهدة فرساي الموقعة في (1919/1/28) في فرنسا والتي اسست على اساسها عصابة الامم.
3. الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1973.

ثامنا - منشورات المنظمات والمؤسسات الدولية

1. منظمة العمل الدولية وأثرها في دعم التقدم الاجتماعي، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، 1970.

2. مؤسسة الثقافة العمالية، الضمان الاجتماعي في العراق دراسة تطوره واحكامه، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1976.

تاسعا: المواقع الإلكترونية

1. موقع رؤية بيديا للمعلومات، تاريخ الزيارة: 2020/5/22، على الرابط:

<http://www.roayapedia.org>

2. منظمة العمل الدولية، تاريخ الزيارة: 2020/5/22، على الرابط:

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Legal regulation of workers' social security rights in Iraq comparative study

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	jordan-lawyer.com Internet Source	2%
2	misbahkamal.blogspot.com Internet Source	1%
3	www.lawjo.net Internet Source	1%
4	ar.wikisource.org Internet Source	1%
5	www.iraq-ig-law.org Internet Source	1%
6	Submitted to Al-Nahrain University Student Paper	1%
7	muntada.jga.org.jo Internet Source	1%
8	Submitted to Tikrit University Student Paper	<1%
9	عبد الجبار ، سوسن سعد. "حماية المرأة العاملة على المستوى	



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

To the Institute of Graduate Studies

Mr. Issa Sulaiman Issa (20186033), studying in Public law Arabic Program has finished the master thesis titled “**Legal regulation of workers' social security rights in Iraq comparative study**” 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