

## التطور التشريعي لضمان اصابات العمل والفئات المشمولة به في العراق والمملكة الاردنية الهاشمية<sup>(\*)</sup>

د. حسن محمد علي حسن

استاذ القانون الإداري المساعد

كلية الحقوق / جامعة الموصل

د. علياء غازي طاهر

مدرس قانون العمل والضمان الاجتماعي

كلية الحقوق / جامعة الموصل

### المستخلص

يعتبر ضمان اصابات العمل من اقدم انواع التأمين اذ يستهدف توفير الحماية التأمينية للعامل في حال تعرضه للاصابة او المرض بسبب العمل او اثناء تأديته, فمنذ قيام الثورة الصناعية بدأ استخدام الآلات والمكائن في المجال الصناعي مما ترتب عليه ازدياد المخاطر التي قد يتعرض لها العمال اثناء عملهم واهمها اصابات العمل والامراض المهنية ونتيجة لذلك بدأ التحرك على النطاق الدولي والوطني لمواجهة تلك المخاطر المستحدثة من اجل حماية العمال الذين لا تمكنهم قدرتهم المادية من مواجهة هذه المخاطر بمفردهم, ولقد مر ضمان اصابات العمل بمراحل عديدة الى ان اصبح نظاما مستقلا ترعاه الدولة وتشرف على تطبيقه, وقد كان العراق والمملكة الاردنية الهاشمية من اكثر الدول العربية التي اولت هذا النوع من الضمان اهتماما كبيرا فقد نصت عليه في تشريعاتها الاجتماعية منذ بدايات تأسيسها والى وقتنا الحاضر لتأمين شريحة واسعة من ابناء المجتمع الا وهي شريحة العمال.

الكلمات المفتاحية: الضمان، اصابات العمل، العمال.

### Abstract: -

Work injury insurance is considered one of the oldest types of insurance. It aims to provide insurance protection for the worker in the event of injury or illness due to work or during his performance. Since the industrial revolution, the use of machinery and machinery in the industrial field has started, resulting in increased risks to workers during their work. Work injuries and occupational diseases As a result,

(\*) أستلم البحث في ٢٠١٨/٦/٢٦ \*\*\* قبل للنشر في ٢٠١٨/١١/١٨.

international and national action has been initiated to address these risks in order to protect workers who are unable to cope with these risks on their own, The guarantee of work injuries has passed through many stages until it becomes an independent system sponsored by the state and oversees its implementation. Iraq and the Hashemite Kingdom of Jordan were among the most Arab countries that gave this type of guarantee a great deal of attention. It was stipulated in its social legislation from the beginning of its establishment and to the present time to secure a large segment of the society Which is the workers.

**Keywords: warranty, work injuries, workers.**

## القدمة

ان دراسة التطور التشريعي لضمان اصابات العمل أمر بالغ الاهمية، فمن اجل معرفة التنظيم القانوني لهذا النوع من الضمان ولاستكمال جوانبه المختلفة فلا بد من الاطلاع على أسس نشأته ومراحل تطوره، حيث أن ضمان اصابات العمل كان محل صراع طويل بين القوى العاملة والطبقة المستغلة وكان العمال عاجزون آنذاك عن ضمان حقوقهم، الامر الذي دفع عدداً من المفكرين الغرب إلى الدعوة لانصافهم ومنهم الكاتب الانكليزي (Danial de Foe) الذي نادى ومنذ اواخر ١٦٩٨ بضرورة تأسيس التأمين الاجتماعي كما وضع مشروعاً للتأمين ضد الفقر و البطالة والاصابات إلا أنه لم يؤخذ بنظر الاعتبار. وفي النصف الثاني من القرن الثامن عشر بدأ التطور الصناعي يسير بخطوات واسعة وكانت الاختراعات في تقدم ملموس واتسع استخدام الآلات الميكانيكية الضخمة وتأسست المشاريع الصناعية الكبرى التي تستخدم الآف العمال مما ضاعف من مخاطر الاصابة التي باتت تزداد يوماً بعد يوم وصارت مصدر قلق للعمال، ونتيجة لذلك تقررت مسؤولية صاحب العمل في تعويض حوادث العمل قانوناً ولأول مرة في المانيا عام ١٨٧١ وفي انكلترا عام ١٨٨٠، وحتى يؤمن اصحاب العمل انفسهم ضد هذه المسؤولية بدأوا بابرار عقود تأمين تجارية لدى شركات التأمين الخاصة لتغطية الخطر الناشيء عن اصابات العمال إلا أن هذا التأمين لم يكن إجبارياً وإنما كان إختيارياً وقد كانت شركات التأمين تتحكم في عقود التأمين بحسب مصالحها فضلاً عن تفسير الاصابات المستحقة للتعويض بالشكل الذي

يوافقها كما كانت ترفض التأمين على بعض الاشخاص المشتغلين في المصانع التي تكثر فيها المخاطر وتضع حداً اعلى لمسئوليتها مهما بلغ عدد المصابين.

وازاء كثرة الاصابات في عصر النهضة الصناعية ارتفعت اصوات قوى الانتاج البشرية مطالبين بالضمانات وكان لالمانيا في عهد بسمارك فضل السبق بالاستجابة لهذا النداء باصدارها اول قانون اجباري لتأمين اصابات العمل بقواعد مستقلة وذلك في ٦ يوليو من عام ١٨٨٤ وكان ذلك القانون يعفي المصابين من عبء الاثبات ويجبر اصحاب المنشآت على تقديم الضمانات للعمال.

ثم صدر بعد ذلك تشريعات مماثلة في عدد من الدول الاوربية ومن بينها فرنسا وتبعتها أيضاً عدد من الدول العربية في اصدار مثل تلك التشريعات بعد الحربين العالميتين الاولى والثانية ومنها العراق والمملكة الاردنية الهاشمية، فشهد العراق اهتماما كبيرا بشريحة العمال الواسعة وضمان حقوقهم وحمايتهم من المخاطر التي يتعرضون لها اثناء عملهم واهمها واطورها اصابات العمل والامراض المهنية وما يترتب عليها من آثار خطيرة، وقد تجسد ذلك في القوانين والانظمة التي صدرت ومنذ بداية تاسيس الدولة العراقية والتي مرت بمراحل عديدة وكذلك الحال بالنسبة الى التشريعات الاجتماعية الصادرة في المملكة الاردنية الهاشمية والتي اهتمت هي الاخرى بضمان اصابات العمل والامراض المهنية ونصت على احكامه في القوانين التي اصدرتها المملكة وعلى مراحل عدة.

#### اسباب اختيار الموضوع:-

تتجسد اهمية بحثنا هذا في اعطاء صورة واضحة ومتكاملة عن المراحل التي مر بها ضمان اصابات العمل وما طرأ عليه من تطورات في قوانين العمل والضمان الاجتماعي في كل من العراق والمملكة الاردنية الهاشمية والصادرة منذ بداية تاسيس هذه الدول والى يومنا هذا، مع بيان المراحل التي مر بها نطاق سريان هذا الضمان على العمال والفئات المستثناة من احكامه، ومدى فاعليته في حماية مختلف فئات العمال من خلال شمولهم بهذا الضمان في كل من العراق والمملكة الاردنية الهاشمية.

#### منهجية البحث:-

لقد اعتمدنا في هذا البحث على الاسلوب الاستقرائي والتحليلي لنصوص قوانين العمل والضمان الاجتماعي في كل من العراق والمملكة الاردنية الهاشمية لبيان المراحل التي

مر بها ضمان اصابات العمل والتطورات التي شهدتها احكامه ومن ثم التدرج في نطاق سريانه على مختلف فئات العمال.

### هيكلية البحث:-

سيكون تقسيم البحث كما يأتي :

المبحث الاول:- التطور التشريعي لضمان اصابات العمل والفئات المشمولة به في القوانين العراقية.

المبحث الثاني:- التطور التشريعي لضمان اصابات العمل والفئات المشمولة به في قوانين المملكة الاردنية الهاشمية.

## المبحث الأول

### التطور التشريعي لضمان اصابات العمل والفئات المشمولة به

#### في القوانين العراقية

سنتناول في هذا المبحث المراحل التي مر بها ضمان اصابات العمل في التشريعات العراقية مع بيان الفئات المشمولة بهذا الضمان في ضوء نصوص قوانين العمل والضمان الاجتماعي العراقي وذلك ضمن المطلبين الآتيين:

**المطلب الأول:** التطور التشريعي لضمان اصابات العمل في القوانين العراقية.

**المطلب الثاني:** الفئات المشمولة بضمان اصابات العمل في القوانين العراقية.

#### المطلب الأول

### التطور التشريعي لضمان اصابات العمل في القوانين العراقية

يعد العراق من الدول حديثة العهد فيما يخص تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، لأن تلك التشريعات هي نتاج المجتمع الصناعي ومن ثم ترتبط في نشأتها وتطورها بنشأة وتطور الصناعة ومدى تقدمها، ولما كان العراق واقعاً تحت سيطرة الدولة العثمانية لسنوات طويلة فقد كان النشاط الصناعي فيه يقتصر على الصناعات اليدوية والحرفية البسيطة كصناعات النسيج والجلود وعلى الرغم من صدور بعض التشريعات العمالية البسيطة في الدولة العثمانية آنذاك إلا انها لم تكن مطبقة في العراق، في حين طبقت فيه مجلة الاحكام العدلية الصادرة عام ١٨٧٧ وكان العمل المأجور بمقتضى هذه الاحكام

حراً خاضعاً لقواعد الاجارة الخاصة ولقانون العرض والطلب كما كان العمال متروكين لرحمة القضاء والقدر عند التعرض إلى الحوادث والاصابات والاعراض<sup>(١)</sup>.

وبعد تأسيس الدولة العراقية في عام ١٩٢١ أخذت الحكومات المتعاقبة تولي الصناعة رعاية كبيرة فقامت مشاريع صناعية كبرى في قطاعات النفط والسكك الحديد وبعض القطاعات الاخرى ونتيجة لذلك ظهرت طبقة عاملة فتية حاولت المطالبة بحقوقها من خلال القيام بالاضرابات والمسيرات الجماهيرية الواسعة والتي كان من أبرزها اضراب عمال السكك سنة ١٩٢٧ والذي كان من نتائجه قيام أول نقابة عمالية في العراق سنة ١٩٢٩ بإسم (جمعية العمال العراقيين)<sup>(٢)</sup>.

وبعد دخول العراق في عصبة الأمم عام ١٩٣١ كدولة مستقلة وإنضمامه إلى منظمة العمل الدولية عام ١٩٣٢ أهتمت الحكومة العراقية آنذاك بتنظيم علاقات العمل تنفيذاً لبعض التزاماتها الدولية بشأن العمل والعمال فاصدرت قانون حصر المهن بالعراقيين رقم (٢١) لسنة ١٩٣٦ وقانون العمال رقم (٧٢) في الخامس من نيسان لعام ١٩٣٦ وهو أول قانون عمل يصدر في الدولة العراقية وقد كان هذا القانون بسيطاً في مبادئه وصياغته ومختصراً إختصاراً كلياً في أحوال العمل التي عالجها، إذ أحتوى هذا القانون على ٣٧ مادة موزعة على ستة أبواب، الاول في التعاريف والثاني في شروط العمل وساعاته والثالث في التعويض عن الوفاة والعاهة والمرض والرابع في تأليف النقابات والخامس في الحقوق والصلاحيات والسادس في شؤون شتى، إلا أن نصوص هذا القانون كانت مليئة بالثغرات والتناقضات وأن كانت تحتوي على ضمانات في حماية العمال<sup>(٣)</sup>.

وبموجب الفصل الثالث في هذا القانون والخاص بالتعويض عن الوفاة والعاهة والمرض اصبح ولأول مرة في العراق قانون ينظم حقوق العمال في حالة اصابة العمل، حيث

(١) د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، الطبعة الثانية، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٦٩، ص ٥٧.

(٢) د. عادل العلي، التأمينات الاجتماعية\_ دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية وتطبيقاتها في العراق، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، الموصل، ١٩٨١، ص ٥٨٨.

(٣) ينظر د. عزيز ابراهيم، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة الجامعة، بغداد، بلا سنة طبع، ص ٢٩ - ٢٠؛ ينظر د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩، ص ٢٣.

قرر المشرع مسؤولية صاحب العمل في تعويض العمال المصابين بحوادث العمل والامراض المهنية بمجرد حدوث الضرر وعند توافر شروط معينة - سنذكرها لاحقاً - في حين كان المطبق قبل ذلك هو مجلة الاحكام العدلية العثمانية والتي لم تكن تجيز بموجب المادة (٩٣) منها اجتماع الاجر والضمان على اساس ان من يدفع الاجر لا يكون مسؤولاً عن الاخطار التي تخلق بالمأجور ما لم يكن ناشئاً عن قصور رب العمل، فالمتسبب لا يضمن ما لم يكن متعمداً أو متعمداً<sup>(١)</sup>.

كما أسنت الحكومة العراقية أيضاً نظام المعامل والمصانع رقم (٣٨) لسنة ١٩٣٧ والذي يتكون من ست وعشرين مادة وجدولاً بالصنائع الخطرة والمضرة بالصحة العامة وقد عرفت المادة الاولى من هذا النظام مصطلحي المصنع والمعمل كما بحثت المواد من (٣ - ١٠) التدابير الصحية الواجب توافرها في كل مصنع أو معمل كذلك ألزمت المادة (١٧/فقرة ج) صاحب المعمل أو المصنع أو واضع اليد عليه أو القائم بملاحظته أن يخبر السلطات الصحية المحلية أو مفتش المصانع عند حدوث اصابته بأحد الامراض المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة المذكورة ورصدت مكافأة مالية تشجيعية لكل من يخبر السلطات الصحية بوقوع اصابة بمرض من تلك الامراض من غير الاشخاص المشار ذكرهم، أما في حالة مخالفة صاحب المعمل أو المصنع أو القائم على ملاحظته أحكام هذا النظام فقد نصت المادة (٢٤) على معاقبته بغرامة مالية معينة أو بالحبس مدة لاتزيد عن ثلاثة أشهر<sup>(٢)</sup>.

علماً أن العراق وبعد تشريعه لقانون العمل أنضم إلى عدد من إتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بضمان اصابات العمل والامراض المهنية والتعويض عنها فقد صادق في عام ١٩٣٧ على الاتفاقية الدولية بشأن تعويض العمال عن الامراض المهنية رقم (١٨) لسنة ١٩٢٥ كما صادق في عام ١٩٣٩ على الاتفاقية الدولية المتعلقة بتعويض العمال عن الامراض المهنية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤ المعدلة وفي عام ١٩٤٠ صادق العراق على الاتفاقية الدولية

(١) د. صادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي وتطبيقه في العراق - دراسة مقارنة، مطبعة الاعتماد، القاهرة، ١٩٥٧، ص ٧٣؛ ينظر د. عادل العلي، مصدر سابق، ص ٩٥٩.

(٢) خالد العزي، التأمينات الاجتماعية للعمال في الدول العربية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ١٩٥٩، ص ١٠٢ - ١٠٣.

رقم (١٩) لسنة ١٩٢٥ المتعلقة بوجوب معاملة العمال الاجانب بالمثل وبالتساوي مع الوطنيين في تعويض حوادث العمل فضلاً عن اتفاقيات اخرى تمت المصادقة عليها لاحقاً، كما شكل في العام ١٩٣٩ ولأول مرة في تاريخه وزارة الشؤون الاجتماعية بعد ان كانت مجرد مكتب في وزارة الداخلية يعرف (بسكرتارية البلديات والعمال) والذي كان قد تأسس في العام ١٩٣١م<sup>(١)</sup>.

ومن الجدير بالذكر ان اصابات العمل والامراض المهنية التي كان يتعرض لها العمال آنذاك ظلت خاضعة للأحكام الواردة في قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ المعدل بالقانون رقم (٣٦) لسنة ١٩٤٢ حتى صدور قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ بالرغم من صدور أول قانون للضمان الاجتماعي في العراق وهو القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦م والذي استبعد من أحكامه أهم المخاطر التي يتعرض لها العمال وهي اصابات العمل وقد كان هذا القانون كيتنفه القصور في نواحي عديدة أخرى منها ان نطاق سريانه كان محدوداً جداً ولم يكن في حقيقة الامر للضمان الاجتماعي وإنما كان خليطاً من التأمين والادخار الالزاميين وذلك يرجع إلى أن ما يحصل عليه العامل كان يتحدد دائماً بالرصيد المجتمع له من إشتراكاته (الادخار الالزامي) والتأمين لمصلحته (اشتراكات صاحب العمل والدولة)<sup>(٢)</sup>.

وينبغي الإشارة إلى ان قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ قد عالج مسألة تعويض العمال عن الاصابات والامراض المهنية والتسممات التي يتعرضون لها ضمن الفصل السابع منه وقد زادت نصوص هذا القانون من حقوق العامل المصاب في تعويضه عن اصابته عما كان عليه في قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ المعدل ووسع من نطاق شمول العمال بالضمان من اصابات العمل والامراض المهنية كما تلافى بعض الثغرات المتعلقة بالشروط الصارمة الخاصة بحصول العامل المصاب على التعويض كما اجاز زيادة المدة القانونية المحددة للمطالبة بالتعويض عن الاصابات والامراض المهنية في حالات معينة ومع ذلك بقي العراق بحاجة إلى اصدار قانون جديد للضمان الاجتماعي يعالج مايتعرض له العامل من

(١) د. عزيز ابراهيم، مصدر سابق، ص ٥٧؛ ينظر المجموعة الدائمة للقوانين والانظمة العراقية الموحدة - مجموعة قوانين العمل والعمال، الطبعة الثالثة، من منشورات المكتبة الاهلية، مطبعة اسعد، بغداد، ١٩٦٣، ص ٧-٨.

(٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، الموصل، ١٩٨١، ص ٢١.

اصابات العمل والامراض المهنية باعتبارها جزءاً من المخاطر التي يجب ان تشمل بالضمان الاجتماعي.

ونتيجة للانتقادات الشديدة التي تعرض لها قانون الضمان الاجتماعي رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ والذي شابه الكثير من العيوب والتناقضات فقد طلبت الحكومة العراقية من منظمة العمل الدولية تقديم العون لها في اصدار قانون جديد للضمان الاجتماعي يتجاوز عيوب القانون النافذ، فأرسلت المنظمة خبيرين في عامي ١٩٥٨ و ١٩٦٠ ووضعت المنظمة في ضوء الدراسات التي أجريت مشروعاً لقانون جديد ارسلته الى الحكومة العراقية عام ١٩٦١ والذي كان اساساً لصدور قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) في ١٠/١٠/١٩٦٤ على ان ينفذ بعد سنة من نشره إلا أن نفاذه تأجل إلى ١/٤/١٩٦٦<sup>(١)</sup>.

وقد جاء في الاسباب الموجبة لصدور هذا القانون انه "أخذ بأحدث مبادئ الضمان الاجتماعي حيث امن العمال ضد مخاطر الحياة يوم يفقد احدهم دخله بسبب العجز أو الشيخوخة أو اصابة العمل أو المرض.... وان الاسس التي جاء بها تركز على مبدأ التكامل الاجتماعي وليس التوفير الالزامي كما هو الحال في القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ وستدفع بموجبه للأشخاص المضمونين الرواتب التقاعدية عند عجزهم وشيخوختهم ولأراملهم وأيتامهم عند وفاتهم بالاضافة إلى اعانة التكفين والدفن التي يتسلمها العيال...."<sup>(٢)</sup>.

وبالتالي فقد جاء بنظام جديد للضمان الاجتماعي في العراق يضمن للعمال الاعانات المؤقتة والدائمة في حالات المرض والولادة والعجز واصابات العمل والشيخوخة والوفاة والغي الضمان الاجتماعي السابق بكل مافيه من عيوب وثغرات<sup>(٣)</sup>.

ولقد تضمنت المادة الاولى من هذا القانون ولأول مرة تعاريف لإصابة العمل ولإعانة الاصابة والعطل والعجز، كما تناول الفصل السابع منه تنظيم الاحكام الخاصة

(١) المصدر نفسه ، ص ٢٢.

(٢) كامل السامرائي، قوانين العمل والعمال والضمان الاجتماعي، منشورات مكتبة المثني، مطبعة الارشاد، بغداد، ١٩٦٨ - ١٩٦٩، هامش ص ٦٦٣ - ٦٦٤.

(٣) د. صادق مهدي السعيد، خلاصة عامة عن الضمان الاجتماعي والتشريعات التي تمت اليه بصلة منذ ثورة ١٤ تموز الى حين صدور قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في العراق، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٧٦، ص ١٣٥.



باصابات العمل وقد نص ولأول مرة في المادة (٤٢) منه على استحقاق العامل المصاب المضمون للعناية الطبية والعلاج، وقد تضمن جداول ملحقة بالقانون احدها يتعلق بأنواع العطل العضوي والآخر يتضمن قائمة بالامراض المهنية والتسممات التي تعتبر في حكم اصابات العمل، ولذلك يعتبر هذا القانون نقطة تحول فيما يخص ضمان اصابات العمل وتنظيمه القانوني في العراق.

وعلى الرغم من مزاياه السابقة إلا أنه ظل قاصراً في شموله على فئات قليلة من العمال وأخذ بأسلوب الاشتراك الاسبوعي وما فيه من تعقيد وأعتمد الاسلوب القديم في تحصيل الاشتراكات وهو اسلوب لصق الطوابع برغم الانتقادات الكثيرة التي وجهت إليه، كما صنف العمال إلى خمسة أصناف بحسب أجورهم وفرض على كل صنف مقداراً معيناً من الاشتراكات الموحدة وعين له مقداراً معيناً من الاعانات رغم اختلاف اجورهم<sup>(١)</sup>.

وبعد تغير نظام الحكم في العراق عام ١٩٦٨ اصدرت الحكومة العراقية آنذاك قانون الضمان الاجتماعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٦٩ والمعدل بالقانون رقم (٨٩) لسنة ١٩٧٠ حيث عمد هذا القانون إلى زيادة حقوق العمال من حيث الاعانات والمنح والمكافآت ولكنه أعتد على نفس الأسس الفنية المتخلفة التي كان يعتمدها القانون الملغي، كتسديد الاشتراكات بطريقة الطوابع وتقسيم العمال إلى خمسة أصناف، كما لم يتضمن أي تغيير في الاحكام الخاصة باصابات العمل سوى اضافة بعض الواجبات على اصحاب العمل عند اصابة عمالهم المشمولين بالضمان وبالتالي يمكن القول ان الضمان الاجتماعي في العراق لم يتقدم بصدور هذا القانون لكونه قد وضع على عجلة وبطريقة افقدت واضعيه الفرصة لتطوير شكل ومضمون الضمان الاجتماعي في القطر فاقترنت مهمتهم على زيادة حقوق المضمونين من حيث الكم فقط ولذلك لم يصمد هذا القانون طويلاً من حيث التطبيق<sup>(٢)</sup>.

ونتيجة للقصور والثغرات التي شابت قانون الضمان الاجتماعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٦٩ المعدل فقد الغي بالقانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ كمحاولة لإجراء تغيير جذري في نظام ومحتوى الضمان الاجتماعي وتطويره في العراق حيث الغى هذا القانون اسلوب

(١) ينظر د. عادل العلي، مصدر سابق، ص ٥٦١؛ د. صادق مهدي السعيد، خلاصة عن الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ١٣٦.

(٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ٢٣-

تقسيم العمال الى اصناف واعتبرهم طبقة واحدة، وكذلك الغى اسلوب التحصيل بالطوابع في جباية الاشتراكات كما ان مقياس استحقاق الخدمة أو التعويض أو المكافأة أو الراتب التقاعدي وفقاً لهذا القانون لم يعد مستنداً إلى ما أدرخه العامل أثناء قدرته على العمل بل أصبح الاساس الاول في الاستحقاق هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية<sup>(١)</sup>.

وفيما يخص موضوع اصابات العمل لم تكن لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي أية إمكانية خاصة لرعاية ومعالجة المصابين في ظل احكام القانون السابق، وكان مايجري عملياً أن العامل المصاب يتولى رعاية ومعالجة نفسه من الاصابة، ويقتصر دور المؤسسة على دفع التكاليف.... لكن القانون الحالي أنتقل بالمؤسسة من وضع كانت به أشبه بشركات التأمين الخاصة إلى وضع مؤسسة عامة للضمان الاجتماعي بعد أن قلب موضوع الضمان الاجتماعي ذاته من نظام محدود الى نظام عام<sup>(٢)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ قد تم تعديله لمرات عديدة في محاولة لمواكبة التغيرات و التطورات الحاصلة في الواقع الاجتماعي و الاقتصادي للبلاد إلا أن الواقع الحالي يحتم اصدار تشريع جديد للضمان الاجتماعي في العراق يأخذ بنظر الاعتبار التغيير الحاصل في النشاط الاقتصادي والصناعي ومحاولة تنشيط القطاع الخاص وفتح مجال الاستثمار في البلاد، علماً أن هنالك مشروع قانون جديد للضمان الاجتماعي مازال قابلاً في ادراج البرلمان العراقي منذ الدورة البرلمانية السابقة ولم يرى النور إلى يومنا هذا بالرغم من حاجة العراق إلى اصدار قانون جديد لأنصاف شريحة واسعة ومغبونة من ابناء الشعب العراقي.

## المطلب الثاني

### الفئات المشمولة بضمان اصابات العمل في القوانين العراقية

أن شمول العمال بضمان اصابات العمل يختلف باختلاف القوانين التي نظمت الاحكام الخاصة به ففي قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ الملغي حدد نطاق سريانه

(١) د. عادل العلي، مصدر سابق، ص ٥٦٢.

(٢) الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل. منشور في الوقائع العراقية العدد (١٩٧٦) بتاريخ ١٩٧١/٣/٢٢.

على العمال الذين يعملون لدى الحكومة وفي المشاريع الصناعية الخاصة وقد حدد المقصود بالمشروع الصناعي بأنه يتناول مايلي:

" أ- مناجم المعادن ومقالع الاحجار والتنقيب عن الاثار القديمة وأماكن استخراج المعادن والصناعة النفطية وما يتفرع منها.

ب- المعامل التي تقوم بصنع المواد وتغييرها واصلاحها وتصفيتها وترميمها وتزويقها وكبسها واتقانها مما يجعلها صالحة للبيع وكذلك المصانع التي تحول المواد من حالة إلى أخرى وتكسرهما وتهدمها ويشمل ذلك بناء السفن وتوليد القوة الكهربائية أو أي نوع من أنواع القوة المحركة وتحويلها من حالة إلى أخرى ونقلها.

ج- الأعمال الانشائية من تجديد بناء أو صيانته أو ترميمه أو تغييره أو هدمه وكذلك الأعمال المذكورة المتعلقة بالسكك الحديدية أو التراموايات أو الموانئ أو أحواض السفن أو أرصفة الموانئ أو الترع أو طرق الملاحة النهرية أو الطرق أو الجسور أو القناطر أو المجاري أو المخازن تحت الارض وسائر مشاريع الري الاخرى أو تركيب التلغونات أو مشاريع الكهرباء أو الغاز أو الماء أو غير ذلك من الأعمال التمهيدية.

د- نقل الركاب أو البضائع بالطرق البرية والجوية والنهرية والبحرية أو بالسكة الحديدية ويشمل هذا القاء البضائع بأحواض السفن أو الارصفة أو الموانئ أو المستودعات.

هـ- أعمال المطابع وسوق المحركات أو تدويرها بخارية كانت أو آلية"<sup>(١)</sup>.

وقد أستبعد من مفهوم المشروع الصناعي مجموعة من الأعمال أوردها القانون على سبيل الحصر وحددها بمايأتي:

" ١- الأعمال الطفيفة التي لايستمر العمل فيها أكثر من أسبوع.

٢- الأعمال الزراعية وتشمل أعمال الري والسداد والامور الاخرى المتعلقة بها.

٣- المشاريع التي يستخدم فيها أعضاء أسرة صاحب المشروع فقط.

٤- الأعمال الالزامية التي يعود نفعها للمجموع كتطهير الاقنية وتعمير السداد أثناء الطفيان ومكافحة الجراد على أن تكون هذه الأعمال مفروضة قانوناً"<sup>(٢)</sup>.

(١) المادة (١/١/فقرة ١ و٢) من قانون العمال العراقي رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ الملغي.

(٢) المادة (١/١/الفقرة ١) من القانون نفسه.

وعليه فان تقرير حق العمال في الضمان من اصابات العمل والامراض المهنية لم يطبق إلا بالنسبة للمشاريع الصناعية التي شملها قانون العمال فحسب أي على فئة قليلة من عمال البلاد فقط، كما أن هذا الضمان كان اختيارياً وليس اجبارياً مما يفسح المجال لتهرب اصحاب العمل من مسؤولياتهم تجاه عمالهم بشمولهم بالضمان ومع ذلك نص القانون وبشكل صريح على شمول العمال الاجانب المجازين بممارسة العمل قانوناً في العراق والذين يصابون من جراء عملهم في العراق أن يطالبوا بالتعويض عما يلحق بهم من اضرار، وقد نص ايضاً على استحقاق كل من كان يعيّلهم وان لم يكونوا مقيمين في العراق ذلك التعويض عند الوفاة واشترط لتطبيق ذلك أن تكون الدولة التي يكون العامل من رعاياها مشتركة في الاتفاقية الدولية رقم (١٩) لسنة ١٩٢٥ المتعلقة بالمساواة في المعاملة للعمال الوطنيين والاجانب بشأن تعويض العمال عن حوادث العمل<sup>(١)</sup>.

أما فيما يخص قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي فإنه قد نص على سريان أحكامه على كافة العمال والمستخدمين الذين يشتغلون لدى الحكومة والدوائر شبه الرسمية بأية صفة كانت<sup>(٢)</sup>. وبالتالي سيكونون مشمولين بضمان اصابات العمل والامراض المهنية ثم عاد واستثنى من سريانه مجموعة من العمال وهم:

" أ- العمال أو المستخدمين في الزراعة أو البستنة أو الغابات عدا المشتغلين منهم في تشغيل الآلات الزراعية المتحركة بالقوة الميكانيكية ((أ- و الذين يتقاضون أجوراً نقدية)).

ب- خدم المنازل ومن كان في حكمهم.

ج- أفراد أسرة رب العمل الذين يعولهم فعلاً.

د- العامل أو المستخدم في بيته لحساب رب العمل دون أن يكون تحت إشرافه.

هـ- الاشخاص الذين يشتغلون في محلات صناعية لاتدار بالآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة أشخاص.

و- الاشخاص الذين يشتغلون في أعمال مؤقتة أو عرضية وتشمل هذه الاعمال التي تنجز في سبيل اصلاح أو هدم أو تغيير ماهو موجود من أدوات إنتاج أو ممتلكات وما شابهها أو

(١) يراجع بهذا الخصوص نص المادة (١٩/الفقرة ١ و ٢) من قانون العمال العراقي رقم

(٧٢) لسنة ١٩٣٦ الملغي.

(٢) المادة (٣/الفقرة أ - ١) من قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي.

لغرض إضافة أو إقامة متممات لمحلات أو مشاريع أو أية أعمال لاتدخل بطبيعتها فيما يزاوله رب العمل وكذلك الاعمال الموسمية التي تتسم بالمواسم كمكابس التمور ومعامل الثلج وتنظيف الصوف وكبسه وغسله ونفثه بشرط أن تكون المدة المقتضية لانجازها لاتزيد على ستة أشهر إلا فيما يتعلق بالأحكام الواردة في هذا القانون بشأن التعويض عن الاصابات أو الامراض المهنية وساعات العمل وإستخدام الاحداث.

ز- الموظفين والمستخدمين من عسكريين ومدنيين حسب قوانين الخدمة الحكومية.

ح- الاشخاص الذين تقتصر خدمتهم على حصة في أرباح العمل أو نسبة مئوية من المبيعات أو العمل التجاري أو قيمة الانتاج أو بوسائل مماثلة أو بالحلوان على أن لاتقل هذه الاجرة عن الحد الادنى المقرر لامثالهم وفقاً لأحكام هذا القانون<sup>(١)</sup>.

وعليه ومن خلال النص السابق يتضح أن العمال والمستخدمين في مجال الزراعة والعمالين في تشغيل الآلات الزراعية المتحركة بالقوة الميكانيكية أو من يتقاضى منهم أجوراً نقدية مشمولون بأحكام قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي وبالتالي مشمولون بالضمان من اصابات العمل والامراض المهنية، وكذلك العمال العرضيون والوقتيون والموسميون الذين استثناهم القانون من سريانه ولكنه شملهم وبشكل صريح في التعويض عن الاصابات والامراض المهنية.

كما نص هذا القانون وبشكل صريح على "أن تسري أحكام هذا القانون في التعويض من الاصابات والامراض المهنية والتسممات على ربابنة البواخر والسفن وبحارتها وعمالها والذين يتدربون فيها والاشخاص العاملين اينما وجدت بشرط أن تكون سجلة في العراق وفق القانون العراقي أو يملكها أو يديرها أشخاص يقيمون في العراق، عدا العاملين في اسطول القوة النهرية والاسطول البحري العسكريين"<sup>(٢)</sup>.

والحقيقة أنه لاحاجة لذكر هؤلاء بكونهم مشمولين بأحكام تعويض اصابات العمل بالنص الصريح وذلك لأنهم مشمولون بأحكام قانون العمل إذ لم يرد ذكر لأستثنائهم منها فيه<sup>(٣)</sup>.

(١) المادة (١/الفقرة ١) من القانون نفسه.

(٢) المادة (٦٦) من قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي.

(٣) د. صادق مهدي السعيد، من حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل في قانون العمل العراقي، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٦٢، ص ١٥٧.

علماً أن هذا القانون قد نص على "عدم سريان أحكامه في التعويض عن الاصابات والامراض المهنية والتسممات بسبب العمل على رعايا الدول التي لم تبرم إتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بمعاملة العمال أو المستخدمين الوطنيين والاجانب بالتساوي في تعويض الاصابات"<sup>(١)</sup> وهي الاتفاقية رقم (١٩) لسنة ١٩٢٥ وعليه فإنه يسري على الاجانب من رعايا الدول التي صادقت على هذه الاتفاقية. وعند صدور قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ الملغي والذي كان يعتبر أول خطوة حقيقية في ميدان التأمين الاجتماعي للعمال ضد اصابات العمل فقد نص على أن يكون الضمان الزامياً لكل مستخدم وفق أحكام هذا القانون وقد استثنى مجموعة من الاشخاص ذكرهم كالآتي:

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

ب- العاملين لدى أزواجهم أو آبائهم أو أمهاتهم أو أبنائهم أو بناتهم.

ج- المستخدمين في الاعمال العرضية أو الطارئة والاعمال المؤقتة أو الموسمية إلا فيما يرد به نص خاص.

د- الرعايا الاجانب المقيمين في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية أو الدولية.

هـ- خدم المنازل ومن في حكمهم.

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

ز- الاشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم لحساب صاحب العمل.

ح- المستخدمين المشمولين بقوانين أو أنظمة تقاعدية تساهم الحكومة في تمويل صناديقها"<sup>(٢)</sup>.

(١) المادة (٦٥) من قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي.

(٢) المادة (٣/فقرة١) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ الملغي.

ومن الملاحظ أن قانون الضمان الاجتماعي هنا قد استثنى من نطاق شموله العمال العرضيون والموسميون الذين شملهم قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ بضمان اصابات العمل ضمن الفصل السابع منه، كما أن قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ قد نص على استثناء عمال الزراعة وتربية المواشي من أحكامه دون أن يميز بين من يعمل في تشغيل الآلات الزراعية التي تعمل بالقوة الميكانيكية ومن يعمل بيديه مثلما فعل قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ والذي شمل من يعمل في تشغيل الآلات ومن يتقاضى أجوره نقداً بأحكام قانون العمل ومن ثم بضمان اصابات العمل وقد كان الاجدر بالمشرع هنا أن يأخذ بهذا التمييز من أجل توسيع نطاق الضمان ضد اصابات العمل وخصوصاً أن من يستخدم الآلات الميكانيكية في الزراعة قد يتعرض للاصابة بنسبة كبيرة، علماً أن هذا القانون لم ينص على عدم شمول العمال الاجانب بالضمان إذا كانوا من رعايا الدول التي لم تصادق على اتفاقية العمل الدولية رقم (١٩) لسنة ١٩٢٥ المتعلقة بالمساواة في المعاملة للعمال الوطنيين والاجانب بشأن تعويض العمال عن حوادث العمل وعليه فإنه يسري على جميع العمال الاجانب حتى ولو لم تكن دولهم قد صادقت على الاتفاقية المذكورة لعدم وجود نص يستثنيهم من الشمول.

ولقد نص هذا القانون على "إلغاء قانون الضمان الاجتماعي رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته والانظمة الصادرة بموجبه عند تنفيذه تنفيذاً كلياً حسبما تقرره الانظمة الصادرة بموجب المادة الخامسة من هذا القانون"<sup>(١)</sup>.

وبالرجوع إلى نص المادة الخامسة نجد انها قد نصت على أن "يطبق الضمان الاجتماعي تدريجياً وعلى مراحل بالنسبة لمختلف المناطق وفئات المستخدمين واصحاب الاعمال والمؤسسات والصناعات وكذلك بالنسبة لمختلف فروع الضمان وتعين بانظمة مراحل التطبيق"، وعليه فإنه قد تم إلغاء نظام الخدمة المضمونة رقم (٥٤) لسنة ١٩٥٦ الصادر إستناداً إلى المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦، فقد نص هذا النظام على أن الخدمة تعتبر مضمونه إذا كانت لدى أرباب العمل الذين يستخدمون ثلاثين مستخدماً فأكثر في كل من الوية بغداد والبصرة والحلة وكركوك والموصل في الصناعات والاعمال والخدمات والمشاريع المحددة في هذا النظام إلا أنه أعتبر

(١) المادة (٧٣/فقرة ١) من القانون نفسه.

الخدمة لدى الحكومة في دوائرها ومؤسساتها الرسمية وشبه الرسمية مهما كان عدد المستخدمين فيها خدمة مضمونة وفي كافة أنحاء العراق وكذلك العمل أو الخدمة في صناعة النفط وكافة الخدمات المتفرعة منها أو القائمة بسببها أعتبرت خدمة مضمونة في كافة أنحاء العراق<sup>(١)</sup>.

وذلك يعني أن ضمان اصابات العمل وفقاً لهذا النظام كان يقتصر على العمال المتواجدين في بعض المناطق من العراق باستثناء المستخدمين لدى الحكومة وفي قطاع النفط فإن خدمتهم مضمونة في كافة أنحاء العراق.

واستناداً إلى المادة الخامسة من قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ فقد صدر نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ والذي نص أيضاً على شمول المستخدمين لدى أصحاب العمل الذين يستخدمون ثلاثين مستخدماً فأكثر بالضمان وفي الالوية الخمسة المذكورة سابقاً في نظام الخدمة المضمونة الملغي ولكن تم تعديل هذا النظام في عام ١٩٦٨ بالنظام رقم (٦) لسنة ١٩٦٨ والذي نص على شمول المستخدمين لدى اصحاب العمل الذين يستخدمون عشرين عامل فأكثر بالضمان الالزامي<sup>(٢)</sup>. في محاولة لشمول اكبر عدد من العمال بالضمان، وكذلك نص نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ على شمول المستخدمين لدى الحكومة في دوائرها ومؤسساتها الرسمية وشبه الرسمية والمستخدمين لدى شركات النفط وكذلك المستخدمين العراقيين لدى البعثات الدبلوماسية والقنصلية والدولية والمنظمات الاقليمية بالضمان في كافة أنحاء العراق ودون التقيد بعدد معين<sup>(٣)</sup>.

(١) يراجع بهذا الخصوص نصوص المواد (١ و ٢ و ٣) من نظام الخدمة المضمونة رقم (٥٤) لسنة ١٩٥٦ الملغي.

(٢) المادة (٣/فقرة ١ - ٢) من نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالنظام رقم (١) لسنة ١٩٦٨ المنشور في الوقائع العراقية العدد ١٥٤٥ في ١٤/٣/١٩٦٨ وأعتبر نافذاً في ١/٩/١٩٦٨.

(٣) المادة (٣/فقرة ٢) من نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦.



ومن الجدير بالذكر أن قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ قد نص على أن يبطل في التاريخ المعين\* مفعول أحكام الفصل السابع من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل أو أية تشريعات أخرى صادرة بمقتضاه فيما يتعلق بالتزامات أصحاب العمل المشمولين بأحكام هذا القانون عن دفع التعويض عن اصابات العمل التي تقع بعد التاريخ المعين. أما الاصابات والامراض المهنية التي نشأت قبل التاريخ المعين فتبقى مشمولة بأحكام الفصل السابع من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل أو أية تشريعات أخرى صدرت بموجبه<sup>(١)</sup>.

وعند صدور قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٦٩ فإنه قد نص على "سريان أحكامه بما فيها ضمان اصابات العمل على جميع العاملين وكذلك المتدربين منهم"<sup>(٢)</sup> وعليه فإنه قد شمل المتدربين لأول مرة بالضمان وهو أمر بالغ الأهمية والضرورة إذا علمنا أن المتدربين معرضون أيضاً لاصابات العمل وقد كان المشرع موفقاً بشمولهم بالضمان.

ولقد استثنى هذا القانون من أحكامه مجموعة من الفئات مطابقة تماماً للفئات المستثناه في أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ والتي ذكرناها سابقاً، ولكنه أضاف إليها فئة أخرى وهم الرعايا الاجانب الذين يعملون لدى مؤسسات أجنبية يقع مركزها الرئيسي خارج العراق والمشمولين بنظام التقاعد والضمان الاجتماعي في أوطانهم<sup>(٣)</sup>.

(\* التاريخ المعين: هو التاريخ الذي يعينه النظام بموجب المادة الخامسة لتطبيق هذا القانون بجميع فروعه أو بعضها لأول مرة على أية منطقة أو فئة من فئات المستخدمين أو أصحاب العمل أو المؤسسات أو الصناعات. (المادة ١/ فقرة ٧) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ الملغي.

(١) المادة (٧٣/فقرة ٢) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ الملغي.

(٢) المادة (٣/فقرة ١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١١٢) لسنة ١٩٦٩ الملغي.

(٣) المادة (٣/ فقرة ١ - هـ) من القانون نفسه.

وعند صدور قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ فقد نصت المادة الثالثة منه على أن "يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره إلا فيما يرد به نص قانوني خاص ويطبق على جميع العمال المشمولين بأحكام قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠...." وبالرجوع إلى القانون الأخير نجد أنه قد نص على أن "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في الجمهورية العراقية إلا فيما يرد به نص قانوني خاص، وكل عامل تشمله أحكام هذا القانون يكون مشمولاً حكماً بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي"<sup>(١)</sup>.

وذلك يعني أن أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي كانت تشمل آنذاك جميع العمال وفي أنحاء العراق كافة، كما نصت المادة الثالثة أيضاً على أن "أ- يطبق هذا القانون من أول شهر نيسان لسنة ١٩٧١ على جميع العمال المشمولين بأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٦٩ المعدل. ب- يطبق على بقية فئات العمال، تباعاً وعلى مراحل، بمراسيم جمهورية تصدر بناءً على إقتراح الوزير وموافقة مجلس الإدارة ويجب في جميع الحالات أن يغطي التطبيق الفعلي لهذا القانون جميع العمال المشمولين بأحكامه، خلال مدة أقصاها خمس سنوات من تاريخ نفاذه"، وفيما يخص الفقرة (أ) وبالرجوع إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٦٩ الملغي نجد أنه قد نصت المادة (٣/فقرة ١) على أن تسري أحكامه على جميع العاملين وكذلك المتدربين منهم باستثناء مجموعة من الفئات سبق ذكرهم، ومن الجدير بالذكر أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي على عمال القطاع الخاص كان يقتصر في تاريخ نفاذ القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ على عمال المشاريع التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر وفقاً للمادة (٣/فقرة ١ - أ) من نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ المعدل بالنظام رقم (٦) لسنة ١٩٦٨ أما عمال المشاريع الأخرى في هذا القطاع والتي تستخدم عدداً أقل من العمال فلم يكونوا خاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي النافذ<sup>(٢)</sup>.

وإستناداً إلى الفقرة (ب) من المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي النافذ والتي قضت بأن يطبق القانون على بقية فئات العمال تباعاً وعلى مراحل و بمراسيم جمهورية، فقد صدر تنفيذاً لهذا النص مرسومان جمهوريان تقرّر بموجبهما تباعاً شمول

(١) المادة (٧) من قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي.

(٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ٤٢.

عمال المشاريع التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر<sup>(١)</sup>. ثم عشرة عمال فأكثر<sup>(٢)</sup>. ثم تقرر سريان القانون على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسة عمال فأكثر بموجب المرسوم الجمهوري رقم (٥٩٩) لسنة ١٩٧٨ إلا أن هذا المرسوم قد أفتقد إلى الشرعية في صدره وذلك لأن المدة القصوى التي حددها القانون لشمول جميع العمال قد أنتهت في ١٩٧٦/٣/٩ وهو تاريخ إنقضاء خمس سنوات على نفاذ القانون إستناداً إلى نص المادة (٣/فقرة ب) من هذا القانون، وحيث أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي رقم (٥٢١) الصادر في ١٩٧٧/٤/٢٧ والقاضي بتمديد المدة المقررة في المادة الثالثة من القانون، قرر أن تطبق أحكام القانون على العمال غير المشمولين بناءً على إقتراح وزير العمل ومصادقة مجلس قيادة الثورة، لهذا أصدر مجلس قيادة الثورة المنحل قراره المرقم (١٦٣٤)<sup>(٣)</sup>. والذي قرر فيه المصادقة على المرسوم الجمهوري وإعتبار أحكامه نافذة إعتباراً من التاريخ المحدد لنفاذ المرسوم<sup>(٤)</sup>.

وفي عام ١٩٨٧ أصدر مجلس قيادة الثورة المنحل قراره ذي الرقم (١٥٠) والذي نص فيه على "إعتبار جميع العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي موظفين ويتساوون معهم في الحقوق والواجبات كما نص على أن يقتصر سريان أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ على عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني"<sup>(٥)</sup>، وهذا ما أكدته القضاء العراقي حيث قضت محكمة التمييز العراقية بأنه "لا تختص محكمة العمل في نظر الدعاوى التي يقيمها العامل الذي يعمل في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي والذي أصبح موظفاً بموجب الفقرة الأولى من قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (١٥٠) والمؤرخ في

(١) المرسوم الجمهوري رقم (١٧٥) الصادر في ١٩٧١/٤/٢٧، الذي أعتبر نافذاً في ١٩٧١/١٠/١.

(٢) المرسوم الجمهوري رقم (٢٧٤) الصادر في ١٩٧٥ الذي اعتبر نافذاً في ١٩٧٥/٥/١.

(٣) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٦٣٤) الصادر في ١٩٧٨/١٢/٢٠ منشور في الوقائع العراقية العدد (٢٦٩١) في ١٩٧٩/١/٨.

(٤) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ٤٢ - ٤٣.

(٥) الفقرتين (أولاً وسابغاً) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٧ منشور في الوقائع العراقية، العدد (٣١٤٣) في ١٩٨٧/٣/٣٠.

١٩٨٧/٣/١٩<sup>(١)</sup>، وبالتالي فإن قرار تحويل العمال إلى موظفين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي أياً كانت مبررات صدوره لم يحقق الفائدة المرجوة للعمال بل على العكس ترتب عليه حرمانهم من المميزات التي نص عليها كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وخاصة تلك الاحكام المتعلقة باصابات العمل وأمراض المهنة، وما يؤكد ذلك أن المشرع العراقي أصدر قانون العجز الصحي للموظفين<sup>(٢)</sup> والمتعلق برعاية الموظفين عند تعرضهم لإصابة عمل أو مرض مهني في عام ١٩٩٩ أي بعد حوالي اثني عشر عاماً من قرار تحويل العمال إلى موظفين<sup>(٣)</sup>.

وعند صدور قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧م الملغي فإنه قد نص على سريان أحكامه على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني<sup>(٤)</sup> أي انه ضيق من نطاق شموله للعمال مستبعداً العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي من أحكامه، إلا انه نص ولأول مرة على أن تتحمل دائرة العمل والضمان الاجتماعي دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في حالة اصابة المتدرب لديها أو وفاته أثناء التدريب أو بسببه عن فترة تدريبه وتطبق بحق المتدرب أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال<sup>(٥)</sup>.

وقد نص هذا القانون أيضاً على الزام صاحب العمل بتعويض العامل الحدث الذي تم تشغيله بخلاف أحكام قانون العمل لأنه أصغر من السن القانوني المسموح به لتشغيل

(١) قرار محكمة التمييز العراقية رقم (٨١٠ / عمل / ٩٨٨) بتاريخ ٢٤ / ٨ / ١٩٨٨، مجموعة

الاحكام العدلية، العدد ٣، السنة التاسعة عشر، تموز، آب، أيلول، ١٩٨٨، ص ١٥١.

(٢) قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ منشور في الوقائع العراقية، العدد ٣٧٧٥ في ٢٤ / ٥ / ١٩٩٩.

(٣) عبدالله صالح علي الكميم، التأمينات الاجتماعية للأمراض المهنية في قانوني العراق واليمن، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون - جامعة بغداد، بغداد، ٢٠٠٠، ص ٦٠.

(٤) المادة (٨/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي.

(٥) المادة (٢٧/ثانياً) من القانون نفسه.

الاحداث وهو خمسة عشرة عاماً<sup>(١)</sup> في حالة اصابته أثناء العمل أو من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ<sup>(٢)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي لم يتضمن نصاً مماثلاً لما ورد في قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي يقضي بأن العمال المشمولين بقانون العمل مشمولون حكماً بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي، وبالتالي بقي قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ يسري على العمال الذين يعملون لدى أصحاب العمل الذين يشغلون خمسة عمال فأكثر في كل من القطاع الخاص والمختلط والتعاوني إلى أن صدر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل والمرقم (٢٠٩) لعام ٢٠٠٠ والقاضي بشمول عمال مشاريع العمل التي تشمل ثلاثة عمال فأكثر بالضمان الاجتماعي<sup>(٣)</sup> مما أدى إلى اتساع نطاق العمال المشمولين بأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ.

وتأكيداً لذلك قضت محكمة التمييز العراقية " بأن المميز عليه كان يستخدم عاملاً واحداً في محله وليس أربعة عمال لذا فهو غير مشمول بقرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٢٠٩ لسنة ٢٠٠٠...." <sup>(٤)</sup>.

وفي عام ٢٠٠٧ صدر القانون رقم (٢١) لتعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ حيث نص على الغاء المادة الثالثة من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ ويحل محلها مايلي: " تسري أحكام هذا القانون على العمال المشمولين

(١) المادة (٩١/أولاً) من القانون نفسه.

(٢) المادة (٩٥) من القانون نفسه .

(٣) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٩) الصادر في ٥/١٢/٢٠٠٠ منشور في الوقائع العراقية العدد (٣٨٥٧) لسنة ٢٠٠٠.

(٤) قرار محكمة التمييز العراقية رقم (١٨٦٥/مدنية ثالثة/٢٠٠٢) بتاريخ ١٦/١١/٢٠٠٢، خليل ابراهيم المشاهدي وشهاب احمد ياسين، قضاء العمل وفق المبادئ القضائية المقررة، من محكمة التمييز الاتحادية، بلا مكان طبع، ٢٠٠٨، ص ٢٥٧.

بأحكام قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، كما نص على الغاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٩) في ١٢/٥ /٢٠٠٠" <sup>(١)</sup>.

ويأتي ذلك من أجل شمول العاملين لدى كل من القطاع الخاص والمختلط والتعاوني بأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ بغض النظر عن عددهم وعدم حرمانهم من مزاياه، وذلك لأن قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي قد نص على "أن تسري أحكامه على المشاريع وأماكن العمل التي تستخدم عاملاً واحداً فأكثر" <sup>(٢)</sup>. فأكثر" <sup>(٣)</sup>.

وبالتالي فقد أصبحت أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ بما فيها أحكام ضمان اصابات العمل تسري على جميع العمال والمتدربين العاملين في كل من القطاع الخاص والمختلط والتعاوني حتى ولو كان المشروع يعمل فيه عامل واحد فقط، علماً أن العامل العربي كان في السابق شأنه شأن العامل العراقي من حيث المشمولين بأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ وذلك إستناداً إلى ما نص عليه قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي بأن "يعامل العامل العربي الذي يعمل في العراق معاملة العامل العراقي في الحقوق والواجبات المقررة في هذا القانون" <sup>(٤)</sup>.

اما فيما يخص العامل الاجنبي فلم ينص أي من قانون العمل العراقي الملغي أو قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ على شمولهم بأحكام ضمان اصابات العمل وكذلك التعليمات رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ المعدلة والخاصة بممارسة الاجانب العمل في العراق، فإنها لم تنص على شمولهم بأحكام اصابات العمل إلا أن العراق بأعتباره من الدول التي صادقت على اتفاقية العمل الدولية رقم (١٩) لسنة ١٩٢٥ المتعلقة بالمساواة في المعاملة للعمال الوطنيين والاجانب بشأن تعويض العمال عن حوادث العمل فإنه في حالة تعرض أي من العمال الاجانب العاملين في العراق لاصابة عمل فإنه يخضع لأحكام ضمان اصابات العمل الواردة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ

(١) المادة (١ و ٢) من القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٧ المعدل لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ منشور في الوقائع العراقية العدد (٤٠٤١) بتاريخ ٢٠٠٧/٦/١٧.

(٢) المادة (٨/فقرة٣) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي.

(٣) المادة (٧) من القانون نفسه.

وذلك بالاستناد إلى ما نص عليه قانون العمل الملغي بأنه عند عدم وجود نص في هذا القانون تطبق أحكام القوانين الأخرى وأحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً<sup>(١)</sup>.

ولقد نص قانون العمل لسنة ١٩٨٧ الملغي على أن تطبق الأحكام الخاصة باصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على غير المضمونين وان تتولى دائرة العمل والضمان الاجتماعي تنفيذ ذلك وأن على صاحب العمل ان يدفع إلى دائرة العمل والضمان الاجتماعي تعويضاً عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وفق ما يأتي:

١- ٥٠٪ من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة إذا سبب الإصابة للعامل عجزاً جزئياً.

٢- ١٠٠٪ من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة إذا نتج عن الإصابة عجز كلي أو أدت إلى الوفاة، كما نص هذا القانون أيضاً على أن يعاقب بغرامة مالية لاتقل عن ٣٠٠٠ ولاتزيد عن ٣٠٠٠٠ وبالحبس مدة لاتقل عن شهر واحد ولاتزيد عن ستة أشهر كل من يخالف الأحكام المتعلقة باحتياطات العمل بما فيها النص السابق<sup>(٢)</sup>.

ويأتي ذلك في سبيل الزام اصحاب العمل على تسجيل عمالهم في دائرة الضمان الاجتماعي والا سيدفعون تعويضات إلى دائرة الضمان في حالة اصابة أي من عمالهم كما أنهم سيعاقبون بغرامة مالية أو بالحبس.

كما ينبغي الإشارة إلى أن المشرع العراقي اصدر في عام ٢٠٠٦ قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ذي الرقم (٨) لسنة ٢٠٠٦<sup>(٣)</sup> والذي نصت المادة (١٦) منه على أن (يلغي قانون العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٩) لسنة ١٩٨٧ وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥٥١) لسنة ١٩٨٧ والمرسومين الجمهوريين المرقمين (٢٠١) لسنة ١٩٨٧ و (١٣٦٤) لسنة ١٩٨٩ وتبقى الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبها نافذة فيما لايتعارض وأحكام هذا القانون إلى حين صدور مايلح محلها أو يلغياها).

(١) المادة (١٦١) من القانون نفسه.

(٢) المواد (١١٢) و (١١٣) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي.

(٣) منشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (٤٠٣٠) في ٢٨/١٢/٢٠٠٦.

علماً أنه لا يوجد في العراق قانون بإسم قانون العمل والشؤون الاجتماعية ذي الرقم (٢٩) لسنة ١٩٨٧، وإنما هنالك قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل. وإذا كان هناك خطأ مطبعياً في رقم القانون فإن هنالك خطأ في اسم القانون أيضاً، وفيما يخص الغاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم (٥٥١) لسنة ١٩٨٧ فلم نجد ضمن قاعدة التشريعات العراقية قراراً يحمل هذا الرقم وإذا كان المقصود به هو القرار رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٧ والخاص بتحويل العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي إلى موظفين فإن ذلك يعني أن العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي سيسري عليهم قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل منذ تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية أي منذ عام ٢٠٠٦ ولكن هذه الأخطاء وعدم الوضوح تؤدي إلى الفوضى وعدم معرفة المقصود من نص المادة (١٦)، كما أن هذه المادة قد نصت أيضاً على بقاء الانظمة والتعليمات الصادرة بموجب قانون العمل وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل والمراسيم الجمهورية الملغاة نافذة إلى حين صدور ما يحل محلها أو يلغيها، وقد صدر قانون العمل الجديد في عام ٢٠١٥م أي بعد مرور تسع سنوات على صدور هذا القانون، علماً أن قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ذي الرقم (٨) لسنة ٢٠٠٦ قد شرع من أجل تأسيس هيكلية جديدة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية واستغلال الطاقات المادية والبشرية وإعادة تشكيل مجلس الوزارة وتنظيم العمل بما يؤمن تحسين الخدمات ورفع كفاءة الاداء<sup>(١)</sup> فلم يكن من المناسب أن يتضمن نصاً يلغي قانون العمل وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل على هذا النحو، وإنما كان من الافضل اصدار قانون مستقل ينص على الغاء قانون العمل النافذ وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل وأن يصاغ بشكل صحيح وواضح وأن يكون خالياً من الأخطاء والعيوب من قبل لجنة قانونية متخصصة وذات خبرة في مجال التشريع وأن يتم تشريع قانون عمل جديد بعد مدة قصيرة لكي لانكون أمام فراغ تشريعي أو غموض وتخبط في معرفة القانون الواجب التطبيق لمدة طويلة.

وعند صدور قانون العمل العراقي الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥<sup>(٢)</sup>، فإنه لم يتضمن نصاً يقضي بأن العمال المشمولين بقانون العمل مشمولين حكماً بقانون التقاعد

- 
- (١) الأسباب الموجبة لتشريع قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦.  
 (٢) نشر هذا القانون في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٣٨٦) بتاريخ ٢٠١٥/١١/٩ وأصبح نافذاً بعد مضي (٩٠) يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.



والضمان الاجتماعي، كما أنه لم يتم تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١م النافذ لينص على أن تسري أحكام قانون الضمان على العمال المشمولين بأحكام قانون العمل الجديد وهذا يعد قصوراً قانونياً كان من المفترض أن يتم تداركه، لأن العمال الخاضعين لقانون العمل الجديد سيكونون في هذه الحالة غير خاضعين لقانون الضمان الاجتماعي.

ومن حيث سريان أحكام قانون العمل الجديد فقد نصت المادة (٣) منه على أنه: "أولاً: تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم ما لم ينص البند (ثانياً) من هذه المادة على خلاف ذلك. ثانياً: لاتسري أحكام هذا القانون على: أ- الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص. ب- أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والامن الداخلي". وذلك يعني ان قانون العمل الجديد يقتصر سريانه أيضاً على القطاع الخاص والمختلط والتعاوني فقط. وفيما يخص شمول العمال بضمان اصابات العمل فقد نص قانون العمل الجديد على أن تكون دائرة التدريب مسؤولة عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال خلال فترة التدريب على أساس الحد الأدنى للأجرة، في حالة اصابة المتدرب أو وفاته أثناء التدريب أو بسببه وتطبق بحق المتدرب أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وهو نص مماثل لما جاء في قانون العمل السابق إلا أن المشروع العراقي قد أضاف فقرة جديدة ومهمة جداً تتعلق بالزام مراكز التدريب المهني على التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وأخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب<sup>(١)</sup> وهذا يعد خطوة مهمة في سبيل الوقاية من اصابات العمل والامراض المهنية.

كما نص القانون الجديد أيضاً على الزام صاحب العمل بدفع أجور العامل الحدث الذي لايجوز تشغيله لأن سنه أقل من السن القانوني للتشغيل وهو خمسة عشر عاماً وأن يقوم بتعويضه في حال اصابته أثناء العمل أو من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ<sup>(٢)</sup>.

كما نصت المادة(١٢٤)على أن تطبق الاحكام الخاصة باصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين وأن تتولى

(١) ينظر نص المادة (٢٧/فقرة ثانياً وثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٢) ينظر نص المادة (١٠٢) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

دائرة الضمان تنفيذ ذلك وأن على صاحب العمل ان يدفع تعويضاً إلى دائرة الضمان مماثلاً لما ورد في قانون العمل السابق. ولقد نص القانون الجديد على معاقبة كل من يخالف الاحكام المتعلقة باحتياجات العمل بغرامة لاتقل من (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار ولا تزيد عن (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار أو بالحبس مدة لاتقل عن شهر واحد ولا تزيد على ستة أشهر<sup>(١)</sup> من أجل الزام اصحاب العمل بالالتزام بالصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل.

ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل الجديد لم ينص على أن يعامل العامل العربي معاملة العامل العراقي في الحقوق والواجبات كما أن القانون الجديد قد عرف العامل الاجنبي بأنه: "كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص"<sup>(٢)</sup>. ويبدو ان هذا التعريف شمل العامل الاجنبي وكذلك العربي لان كليهما لا يحمل الجنسية العراقية وبالتالي فان العامل العربي سيطبق بشأنه التعليمات الخاصة بتشغيل الاجانب رقم(١٨) لسنة ١٩٨٧ وبالرجوع إلى هذه التعليمات نجد أن المادة(١/أولاً) قد عرفت الاجنبي بأنه " كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية أو جنسية أحد الاقطار العربية ويرغب العمل في العراق بصفة عامل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني" وذلك يعني خروج العامل العربي من نطاق هذه التعليمات وهذا تناقض بين نص القانون و التعليمات التي لازال العمل بها حتى يومنا هذا مما يستوجب اصدار تعليمات جديدة بخصوص تشغيل العمال العرب والاجانب لتواكب الوضع الراهن وحالة اكتساح العمالة الاجنبية والعربية لميادين العمل في العراق.

وفي هذه الحالة وأمام هذا القصور بعدم وجود نص في التشريع العراقي يتعلق بتشغيل العمال العرب وأمام خلو كل من قانون العمل الجديد وتعليمات تشغيل الاجانب من أي نص يتعلق بشمول العمال الاجانب وكذلك العرب بالضمان فإنه سيصار إلى الأخذ بالاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة والمصادق عليها من قبل العراق عند تعرضهم لاصابات العمل وقد كان الاجدر بالمشرع العراقي أن ينص بشكل واضح وصريح على شمول العمال العرب والاجانب باحكام قانون الضمان الاجتماعي بشكل عام وباحكام ضمان اصابات العمل بشكل خاص لتلافي هذا النقص التشريعي فيما يخص الفئات المشمولة باحكام هذا القانون.

(١) ينظر نص المادة (١٢٥) من القانون نفسه.

(٢) المادة (١/فقرة ٢٣) من القانون نفسه.

## المبحث الثاني

### ضمان اصابات العمل والفئات المشمولة به

#### في قوانين المملكة الاردنية الهاشمية

للحديث عن التطور التاريخي لضمان اصابات العمل في المملكة الاردنية الهاشمية والفئات المشمولة بهذا الضمان فإن ذلك يتطلب تقسيم هذا المبحث إلى المطلبين الآتيين:  
المطلب الأول: ضمان اصابات العمل في قوانين المملكة الاردنية الهاشمية.  
المطلب الثاني: الفئات المشمولة بضمان اصابات العمل في قوانين المملكة الاردنية الهاشمية.

#### المطلب الأول

#### ضمان اصابات العمل في قوانين المملكة الاردنية الهاشمية

لقد مر التشريع العمالي في المملكة الاردنية الهاشمية بعدة مراحل ابتداءً من فترة السيطرة العثمانية وإلى يومنا هذا ففي عهد اماره شرق الاردن لم يكن هنالك تشريعات عمالية نافذة المفعول سوى تشريعين فقط صدرا في عهد الدولة العثمانية عام ١٩٠٩ وهما قانون الجمعيات وقانون الاضراب وعلى الرغم من نفاذ هذين القانونين إلا أنه لم يكن لهما أي دور يذكر لعدم وجود صناعات مهمة في ذلك الحين، أما بالنسبة إلى عقود العمل الفردية فقد كانت خاضعة لأحكام اجارة الاشخاص الواردة في مجلة الأحكام العدلية التي أصدرتها الدولة العثمانية آنذاك.

فلم يكن في تلك المرحلة أي تنظيم قانوني لاصابات العمل التي يمكن أن يتعرض لها العمال في أثناء عملهم في اماره شرق الاردن.

أما في فلسطين فقد قامت حكومة الانتداب البريطاني بسن قانونين الاول خاص بتعويض العمال سنة ١٩٢٧ والثاني خاص بنقابات العمال سنة ١٩٤٧ وهذين القانونين قد حلا محل قانوني الدولة العثمانية (الاضراب والجمعيات)<sup>(١)</sup>.

(١) د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان- الاردن، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م، ص ٣٠.

ويبدو من خلال ماسبق أنه قد كان هنالك ازدواجية في القوانين التي تنظم علاقات العمل في ضفتي المملكة الاردنية الهاشمية، فقد كان تطبيق القوانين التي اصدرتها حكومة الانتداب يقتصر على الضفة الغربية أي فلسطين بينما كانت القوانين العثمانية هي المطبقة في الضفة الشرقية ولانتهاء هذه الازدواجية تم اصدار قانون نقابات العمال رقم (٣٥) لسنة ١٩٥٣ ثم صدر بعده قانون تعويض العمال رقم (١٧) لسنة ١٩٥٥ وهما أول القوانين الاردنية في مجال العمل وبموجبهما الغيت القوانين العثمانية والبرطانية السابقة الذكر.

وما يهمنا هنا هو قانون تعويض العمال رقم (١٧) لسنة ١٩٥٥ الذي نظم شؤون التعويض عن اصابات العمل وامراض المهنة والتي اطلق عليها تعبير (الامراض الصناعية)، وقد الغى هذا القانون قانون تعويض العمال الفلسطيني وأي تشريع اردني أو فلسطيني آخر إلى المدى الذي تتخالف فيه أحكامه مع ما جاء في هذا القانون، وقد تضمن هذا القانون تحديد المقصود بالعامل وصاحب العمل والمعمل كما نص القانون على استحقاق العامل للتعويض عند اصابته بحادث ناجم عن عمله وعند توفر شروط معينة، وقد بين التعويضات المقررة للعامل المصاب بموجب أحكام هذا القانون وحالة الحرمان من التعويض، كما تضمن عدداً من الأحكام الخاصة باصابة العامل بالأمراض الصناعية حيث الحق به جدولاً بالأمراض الصناعية التي يحق طلب التعويض عن الاصابة بها وعددها عشرون مرضاً، علماً أن نطاق تطبيق هذا القانون كنا ضيقاً ومحدوداً جداً<sup>(١)</sup>.

ويعد هذا القانون هو بداية التنظيم القانوني لضمان اصابات العمل في المملكة الاردنية الهاشمية بأكملها حيث أنه طبق في الضفتين الغربية والشرقية وقد أستمر العمل به إلى حين صدور قانون العمل الاردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠.

إذ يعد قانون العمل الاردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠<sup>(٢)</sup> أول قانون عمل اردني موحد ينظم العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل وقد أفرد المشرع في هذا القانون فصلاً خاصاً وهو الفصل الثاني عشر ليتضمن الأحكام بضمان اصابات العمل موضعاً فيه مسؤوليات صاحب العمل تجاه العامل في حالة تعرضه لأصابة عمل ومقدار التعويض عن تلك الاصابة وما يمتاز به هذا التعويض إضافة إلى بيان الحالات التي يحرم فيها العامل من حقه في التعويض، وقد الحق بهذا الفصل قائمة بالأمراض الصناعية التي يترتب دفع

(١) ينظر خالد العزي ، مصدر سابق ، ص١٠٧، ص١٤٠.

(٢) منشور في الجريدة الرسمية العدد (١٤٩١) بتاريخ ٢١/٥/١٩٦٠.

تعويض عند الاصابة بأحداها وقائمة أخرى بالأضرار الجسمانية التي ينشأ منها عجز جزئي دائم بالإضافة إلى جدول بين توزيع التعويض الواجب دفعه إلى أفراد عائلة العامل المتوفي.

ولكن يلاحظ أن القانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ بالرغم من أن تنظيمه جاء شاملاً لأغلب موضوعات العمل وخاصة اصابات العمل إلا أن التطبيق العملي لهذا القانون قد أظهر بعض الثغرات أو التحايلات الأمر الذي جعل المشرع الاردني يصدر بعض التشريعات المعدلة له سداً لهذه الثغرات، وتماشياً مع التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته المملكة ولقد تم إجراء أربعة عشر تعديلاً لهذا القانون منذ تاريخ اصداره وإلى أن تم الغائه بصدر قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦<sup>(١)</sup>.

وينبغي الاشارة إلى أنه في عام ١٩٧٨ صدر أول قانون للضمان الاجتماعي في المملكة الاردنية الهاشمية بتاريخ ١٦/١٠/١٩٧٨ والذي سمي بقانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨<sup>(٢)</sup> اي بعد اكثر من عشرين عاما على صدور اول قانون ضمان اجتماعي في العراق وقد تم بموجب هذا القانون إنشاء المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الاردنية وبدأت المؤسسة في بداية عام ١٩٧٩ بإعداد كوادرها وخططها للبدء في تطبيق أحكام هذا القانون حيث بدأ التطبيق الفعلي له بتاريخ ١/١/١٩٨٠<sup>(٣)</sup>.

ولقد جاء هذا القانون ليعطي المؤمن عليهم في ظله حماية إجتماعية وإقتصادية أكبر من تلك التي كانت موجودة في ظل أي تشريع آخر، ولتحقيق هذه الحماية فقد أشتمل على أنواع متعددة من التأمينات التي يتمتع بها المؤمن عليهم المشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي، فقد نصت الفقرة الاولى من المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٧٨ على أن يشتمل هذا القانون على التأمين ضد اصابات العمل وأمراض المهنة والتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة والتأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض والامومة والتأمين الصحي والمنح العائلية والتأمين ضد البطالة.

(١) د. سيد محمد رمضان، مصدر سابق ، ص ٣٢ - ٣٤.

(٢) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٢٨١٦) بتاريخ ١٦/١٠/١٩٧٨.

(٣) د. سماح سالم سالم، التشريعات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع،

عمان - الاردن، ٢٠١٢، ص ١٠٤.

إن أفرد هذا القانون الفصل الرابع منه للأحكام الخاصة بضمان اصابات العمل وقد الحق به قائمتين الاولى خاصة بالأمراض الصناعية التي يترتب عليها التعويض عند الإصابة بها أما القائمة الثانية فأنها خاصة بالاصابات وتقدير نسب العجز الذي ينشأ عنها، وقد أعتمد هذا القانون على أسلوب الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل في تمويل ضمان اصابات العمل، وقد وسع هذا القانون من نطاق العمال المشمولين بالضمان، كما أنه جعل التأمين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يكون الزامياً على العمال الذين نص القانون على شمولهم بالضمان الاجتماعي.

ومن الجدير بالذكر أن الأحكام الخاصة بضمان اصابات العمل والواردة في قانون العمل الاردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ أستمر العمل بها إلى حين صدور قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨ والذي أصبح نافذاً في عام ١٩٨٠ أي لمدة عشرين عاماً وعند صدور قانون الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٧٨ لم ينص على الغاء تلك الأحكام الخاصة باصابات العمل والواردة في قانون العمل المذكور، وبالتالي فإن تلك الأحكام تسري على العمال غير المشمولين بقانون الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٧٨ وأن لم يتم تعديل قانون العمل وتضمينه نصاً صريحاً بذلك بخلاف قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦<sup>(١)</sup> حيث نصت المادة (٨٦) منه على أن تطبق الأحكام المتعلقة باصابات العمل وأمراض المهنة الواردة في هذا القانون على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به، وعليه فإن مسؤولية صاحب العمل غير التعويض عن اصابات العمل تتوقف على مدى خضوع أو عدم خضوع المؤسسة التي يعمل فيها العامل لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وفي حالة عدم خضوع العامل لأحكام قانون الضمان الاجتماعي تكون مسؤولية صاحب العمل بالتعويض عن اصابات العمل وفق أحكام قانون العمل النافذ<sup>(٢)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن الأحكام الواردة في الفصل العاشر من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ والخاصة باصابات العمل وأمراض المهنة قد كانت مقتصرة على مسؤولية صاحب العمل عن اصابات العمل والتعويض عنها وكيفية المطالبة بالتعويض

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٤١١٣) بتاريخ ١٦/٤/١٩٩٦.

(٢) د. عامر محمد علي، شرح قانون العمل الاردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، أربد - الاردن، ١٩٩٩، ص ١٩٥.

ومدته ونطاق الشمول بهذا الضمان وبعض الأحكام الأخرى كما الحق به جدولين أحدهما بالأمراض المهنية والآخر يتعلق بنسب العجز ومن الملاحظ أن هذا القانون هو القانون النافذ حالياً وأن أجريت عليه العديد من التعديلات كان آخرها في عام ٢٠١٠.

أما فيما يخص قانون الضمان الاجتماعي ففي عام ٢٠٠١ صدر قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١<sup>(١)</sup> والذي الغى قانون الضمان السابق رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨ وقد جاءت أحكامه مشابهة لتلك الواردة في القانون السابق فقد خصص الفصل الرابع منه لضمان اصابات العمل وأمراض المهنة والذي تضمن أساليب تمويل ضمان اصابات العمل والخدمات المقدمة للعامل المصاب بمقتضى هذا التأمين وما يستحقه العامل المصاب من تعويضات كما الحق به أيضاً جدولين مماثلين لما الحق بالقانون الملغى مع بعض التوسع في أنواع الأمراض المهنية كما تميز هذا القانون بزيادة المزايا التي يحصل عليها العامل المصاب عن تلك الواردة في القانون السابق.

ومع ذلك فقد كانت هناك عدة مبررات أستوجبت تعديل قانون الضمان رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ بعضها يتصل بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وبعضها يتصل بالفئات المشمولة تحت مظلة هذا التشريع ومنها مايتعلق بوجود ثغرات في هذا القانون<sup>(٢)</sup> ولقد تم تعديله عدة مرات كان آخرها بصدور القانون المؤقت رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٩<sup>(٣)</sup>. ليتم الغاءه بعد ذلك بموجب المادة (١٠٨) من قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠<sup>(٤)</sup>، والتي نصت على أن " يلغى قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ والجدول الملحقه به وما طرأ عليه من تعديل....".

ومن الملاحظ أن قانون الضمان الاجتماعي رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ قد تضمن زيادة في الامتيازات والحقوق المقررة للعامل المصاب عن تلك الواردة في قانون الضمان رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ الملغى وقد نص ولأول مرة على إمكانية زيادة نسبة اشتراكات اصابات العمل في حين أن القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ قد نص فقط على إمكانية تخفيض هذه الاشتراكات، وقد تضمن هذا القانون أيضاً تعاريف أكثر عن تلك الواردة في قانون ٢٠٠١ الملغى كما

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٤٤٨٩) بتاريخ ٢٠٠١/٥/٣١.

(٢) د. سماح سالم سالم، مصدر سابق ، ص ١٠٨.

(٣) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٤٩٩١) بتاريخ ٢٠٠٩/١٠/١٥.

(٤) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٥٠٢٢) بتاريخ ٢٠١٠/٤/١.

احتوى هذا القانون ولأول مرة على خمسة جداول ملحقه تضمن الجدول الأول منها قائمة بالأمراض المهنية أما الثاني فقد تعلق باصابات العمل مع ملاحظات هامة تتعلق بهذين الجدولين في حين تضمن الجدول الرابع بيان للانصبه المستحقة في الراتب أو التعويض مع ملاحظات خاصة بكيفية الرجوع إلى هذا الجدول أما الجدولين المتبقين فقد كانا يتعلقان بالرواتب التقاعدية وهي ليست محل لدراستنا.

ولكن ينبغي الإشارة إلى أن قانون الضمان الاجتماعي رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ قد استخدم مصطلح المنشأة في نصوصه ومن ضمنها النصوص الخاصة بضمان اصابات العمل وقد وضع المقصود بالمنشأة بأنها "أي وزارة أو دائرة حكومية أو هيئة أو مؤسسة رسمية أو عامة أو أي شركة أو مؤسسة أو جمعية أو أي شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر من الاشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون أو أي شخص طبيعي يعمل لحسابه الخاص أو أي جهة أخرى تحددها التعليمات التنفيذية"<sup>(١)</sup>.

ومن الملاحظ أن هذا المصطلح قد جاء واسعاً ومبهماً وغير دقيق وفيه خلط وتداخل في المضمون فقد ورد فيه أنه يشمل أي شركة أو مؤسسة أو جمعية أو أي شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر من الاشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون وهو تعريف لصاحب العمل والوارد ضمن هذا القانون أيضاً، والذي يمكن أن يكون شركة أو مؤسسة أو جمعية مما يعني وقوع المشرع في تكرار لامبرر له، كما ذكر في التعريف أيضاً بأنه أي شخص طبيعي يعمل لحسابه الخاص وهذا يعني حصول تناقض عند تطبيق النصوص الخاصة بضمان اصابات العمل فلا يمكن في هذه الحالة تطبيق الأحكام الخاصة بالتزامات المنشأة تجاه العامل المصاب لأنه ليس لديه عمال وأن كان لديه فسيكون هنالك تكرار آخر لأنه وارد ضمن تعريف صاحب العمل بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي وقد كان من الأفضل للمشرع الاردني الابقاء على مصطلح صاحب العمل والوارد ضمن هذا القانون مع إمكانية التوسع في مضمونه ليشمل القطاعين العام و الخاص، لأنه أكثر دقة ووضوح وخاصة عند تطبيق الأحكام المتعلقة بضمان اصابات العمل.

ومع ذلك فقد أبقى المشرع الاردني على مصطلح المنشأة بالمفهوم ذاته في قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤<sup>(٢)</sup>. مع كل الثغرات والتناقضات التي تضمنها هذا

(١) المادة (٢/فقرة ب) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ الملغي.

(٢) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٥٢٦٧) بتاريخ ٢٩/١/٢٠١٤.



المصطلح والتي أشرنا إليها سابقاً، وهو ما كان يجب أن يتجاوزه المشرع الاردني عند اصداره القانون الأخير باستخدام مصطلح صاحب العمل تجنباً لأي خلط أو غموض. كما ينبغي الاشارة إلى أن قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ قد اختلف في تحديد المقصود ببعض المصطلحات الواردة في المادة الثانية منه عما كانت عليه في القانون السابق ومن أهم تلك المصطلحات هو تعريف اصابة العمل وكذلك تعريف راتب الاعتلال، كما أن المشرع الاردني قد بين أن مصطلح رئيس المجلس الوارد في هذا القانون يقصد به الوزير وهو أمر غريب لانه غالباً ما يذكر أن المقصود بالوزير هو وزير العمل أو الوزير المختص كما لم يحدد هذا القانون أي مجلس يكون رئيسه هو الوزير، وقد تضمن هذا القانون أيضاً ولأول مرة في التشريع الاردني تعريف المهن الخطرة والتي عرفها بأنها "المهن التي تؤدي إلى الاضرار بصحة أو حياة المؤمن عليه نتيجة تعرضه لعوامل أو ظروف خطيرة في بيئة العمل على الرغم من تطبيق شروط ومعايير السلامة و الصحة المهنية وتحدد بنظام يصدر لهذه الغاية".

كما أن الأحكام الخاصة بضمان اصابات العمل والواردة ضمن القانون الجديد قد تضمنت العديد من الاختلافات عن تلك الواردة في قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ منها الأحكام الخاصة بإجراءات الإبلاغ و العلاج الطبي والبدل اليومي والفحص الطبي والاعتراض على قرارات اللجان الطبية وغيرها، كما أن قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ قد زاد مبلغ الغرامات المفروضة على المنشآت المتهربة من تسجيل العمال المشمولين بالضمان لدى الجهات الرسمية في خطوة مهمة لإرغام أصحاب العمل أو المنشآت كما يسميها القانون الاردني على عدم التهرب من مسؤوليتها في تسجيل العمال المشمولين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، علماً أن قانون الضمان الاجتماعي الجديد قد زاد من حقوق و ضمانات العامل المصاب بالمقارنة مع القوانين السابقة.

ومن الجدير بالذكر أن قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ قد نص في المادة (١٠٧) على أن " يلغى قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ والجدول الملحقة به وما طرأ عليه من تعديل...." أي أنه نص على الغاء قانون قد تم الغاءه سابقاً بموجب المادة (١٠٨) من قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ المذكورة سابقاً، وقد كان على المشرع أن ينص على الغاء قانون الضمان لسنة ٢٠١٠ بشكل صريح حيث نص القانون الجديد على أن " يعاد إحتساب رواتب التقاعد التي تم تخصيصها وفقاً

لأحكام قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بما في ذلك اصابات العمل التي أدت إلى وفاة العامل...<sup>(١)</sup>.

أما فيما يخص الجداول الملحقة بالقانون رقم (١) لسنة ٢٠١٤ فقد زادت لتصبح سبعة جداول بدلاً من الجداول الخمسة الملحقة بقانون الضمان المؤقت لسنة ٢٠١٠ علماً أن الجدول الخاص بالأمراض المهنية قد زاد عدد الامراض المهنية الواردة فيه ليبلغ (٥٨) مرضاً بدلاً من (٣٠) مرضاً المذكورة ضمن الجدول الملحق بالقانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠، أما بقية الجداول فلم تختلف في مضمونها عن تلك الواردة في القانون السابق إلا أنها قد وزعت على جداول إضافية بدلاً من دمجها في جدول واحد باستثناء الجدول رقم (٧) والذي تضمن نسب الجمع بين راتب التقاعد المبكر والاجر من العمل المشمول بأحكام هذا القانون.

## المطلب الثاني

### الفئات المشمولة بضمان اصابات العمل في قوانين

#### المملكة الأردنية الهاشمية

أن قانون تعويض العمال رقم (١٧) لسنة ١٩٥٥ يعد من اقدم القوانين الاردنية التي نظمت الأحكام الخاصة بتعويض اصابات العمل والامراض المهنية وفيما يخص نطاق سريانه فقد حددت المادة الثانية منه المقصود بالعامل الذي تسري عليه أحكام هذا القانون حيث نصت على أنه " أي شخص عقد مع مستخدم عقد استخدام أو تلمذة أو أدخل في خدمته بعقد كهذا سواء أكان العمل يدوياً أو كتابياً أو غير ذلك، وسواء أكان ( العقد صريحاً أم ضمناً ) شفويّاً أم كتابياً ويشمل:

أ- أي شخص يعمل بالايجار في مركبة أو سفينة حصل على استعمالها بعقد ضمان باستثناء اتفاقات الشراء بطريق الايجارة مقابل دفع مبلغ معين أو حصة في الارباح أو بصورة أخرى.

ب- أي شخص يكون عضواً في جمعية تعاون مسجلة أو مستخدماً بعمل تقوم به جمعية التعاون وأن كان يتقاضى أجراً كلياً أو جزئياً في حصص الارباح أو في مجموع مكاسب الجمعية.

(١) المادة (١٠٨) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (١) لسنة ٢٠١٤ النافذ.

ولكن لاتشمل:

أ- أي شخص يكون استخدامه بصفة مؤقتة ويعمل في اشغال لاتتنفق وحرفة المستخدم أو مهنته .

ب- أي عامل خارجي أو أي شخص تقدم له الاشياء أو المواد لصنعها أو تنظيفها أو غسلها أو تغييرها أو زخرفتها أو إتمامها أو اصلاحها أو تكييفها للبيع في بيته أو في أي مكان آخر لايكون تحت اشرافه أو إدارة الشخص الذي قدم الاشياء أو المواد .

ج- أي شخص يستخدم في الاعمال الزراعية .

د- أي فرد من أفراد عائلة المستخدم المقيم في بيته"<sup>(١)</sup> .

يتضح من هذا النص أن ضمان اصابات العمل يشمل العمال والمتدربين أيأ كان نوع العمل الذي يقومون به، ولكن بالرجوع إلى من يشملهم تعبير العامل فنجد أنه لم يكن واضحاً في تحديد الفئات المشمولة بهذا المصطلح فقد نص على شموله عمال السفن ولكنه استخدم في تحديدهم كلمات غير دقيقة ومربكة، كما أنه شمل أيضاً من يكون عضواً في الجمعيات التعاونية أو مستخدماً فيها أيأ كان نوع الأجر الذي يتقاضاه، ولكنه لم يذكر من ضمن المشمولين عمال الصناعة والتجارة .

أما الفئات المستثناة من نطاق الشمول فهم العمال الوقتيون الذين يعملون في اشغال لاتتنفق وحرفة المستخدم أو مهنته، وعمال المنازل الذين تمت الاشارة اليهم بأنهم أي عامل خارجي أو من يعمل في بيته أو أي مكان آخر ولايكون تحت إشراف أو إدارة من قدم الاشياء أو المواد، ومن الفئات المستثناة أيضاً عمال الزراعة أيأ كان نوع العمل الذي يقومون به وسواء أكان عملهم باستخدام الآلات أم يدوياً لأن النص قد جاء مشابها لبعض قوانين الضمان العراقية والتي لم تميز بين عمال الزراعة العاملين على الآلات الميكانيكية وهم يشملون بالضمان وبين من يقوم بأعمال الزراعة اليدوية وهم الفئات المستثناة من الضمان .

ويضاف إلى تلك الفئات المستثناة مانصت عليه المادة (٢٨) من قانون تعويض العمال رقم(١٧) لسنة١٩٥٥ من أن أحكام هذا القانون لاتشمل حالات الاستخدام التي لايسخدم فيما خمسة عمال أو أكثر في موقع واحد كما أنها لاتشمل الخدم في البيوت،

(١) خالد العزي ، مصدر سابق ، ص ١٠٧ - ١٠٨ .

ويبدو أن هذا النص مجحف بحق مئات العمال وخاصة إذا ما علمنا أن عدداً كبيراً من الورش الميكانيكية وغيرها من المؤسسات التجارية لاتستخدم أكثر من أربعة عمال<sup>(١)</sup>.

وذلك يعني أن العاملين في القطاع الخاص لايشملون بضمان اصابات العمل إلا إذا كانت المؤسسة التي تشغلهم تستخدم خمسة عمال فأكثر مما سيحرم شريحة واسعة من العمال من هذا الضمان إذ سيسمح لأصحاب العمل بالتهرب من شمول عمالهم بالضمان إذا ما تعمدوا تشغيل أربعة عمال أو أقل، أما العاملين لدى الحكومة فقد نصت المادة ذاتها على أن القانون يسري على العمال الذين تستخدمهم الحكومة والبلديات ومصحة السكك الحديدية دون أن تحدد عددهم مما يعني أن العمال لدى المؤسسات الحكومية مشمولون بالضمان دون أية شروط بشأن العدد.

وعند صدور قانون العمل الاردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ ليحكم علاقات العمل بصورة عامة فقد نصت المادة الأولى منه وفي فقرتها الثانية على أنه " مع مراعاة أحكام الفقرة (١) من المادة (٥) تطبق أحكام القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء:

- أ- موظفي الحكومة والبلديات.
- ب- الاشخاص المستخدمين في الاعمال الزراعية ماعدا الذين يعملون في الدوائر والمؤسسات الحكومية على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم.
- ج- خدم البيوت وبستانيي وطهاة المنازل ومن في حكمهم.
- د- أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة "

ويلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع الاردني قد قام بتعداد الاشخاص الذين يستثنون من الخضوع لأحكام هذا القانون وذلك بدلاً من تحديد الاشخاص الذين يخضعون لدالة على أنه يقرر مبدأ عاماً وهو خضوع كل علاقات العمل وكافة الاشخاص لقانون العمل باستثناءات محدودة يستبعد بمقتضاها طوائف معينة من الخضوع لأحكامه<sup>(٢)</sup>.

وفيما يخص الاستثناءات من نطاق هذا القانون المذكورة سابقاً وعلى سبيل الحصر فنجد أن موظفي الحكومة والبلديات قد أستثنوا بشكل صريح من تطبيق هذا

(١) خالد العزي، المصدر السابق، ص ١٠٩.

(٢) د. هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الاردني، مكتبة المحاسب، عمان - الاردن، ١٩٧٣، ص ٤٢.

القانون، حيث أن المشرع الاردني أخرج الموظف العام في الدولة من نطاق سريان قانون العمل وأخضعه لقوانين وأنظمة خاصة تسمى عادة بنظام الوظيفة العامة او بقوانين الخدمة المدنية، وهكذا الحال بالنسبة لموظفي البلديات الذين يخضعون لنظام موظفي البلديات رقم (١) لسنة ١٩٥٥ والصادر بالاستثناء إلى قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥، فلا مجال لإخضاعهم لقواعد قانون العمل، أما العمال الذين يعملون بصورة مؤقتة وبأجور يومية لدى الدولة أو البلديات فلا يشملهم هذا الاستثناء ويعتبرون عمالاً يخضعون لأحكام قانون العمل<sup>(١)</sup>.

أما الاشخاص المستخدمون في الاعمال الزراعية فلم يستثنهم المشرع بشكل مطلق وإنما أورد استثناءً على هذا الاستثناء بحيث أبقى الاشخاص الذين يعملون في الدوائر والمؤسسات الحكومية على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم مشمولين بنطاق تطبيق قانون العمل<sup>(٢)</sup>.

أما الفئة الثالثة المستثناة من أحكام القانون منهم خدم المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم وقد أثار تحديد المقصود بخدم المنازل جدلاً فقهيًا بين علماء القانون ولكن الرأي الغالب هو أن كل من يكون عمله متصلًا بشخص المخدم بحيث يمكنه الاطلاع على اسراره وشؤنه الخاصة ويغلب على عمله الطابع الجسماني وأن لا يقصد المخدم من ورائه تحقيق ربح وقد مثل المشرع الاردني لذلك عدا عن خادم المنزل بالمعنى الحرفي بالبستاني والطاهي وكل من كان في حكمهم وعلى ذلك ينطبق هذا الوصف على السائق الخاص والمرضة والحارس الشخصي بينما يخرج عن ذلك المدرس الخاص كونه يقدم عملاً ذهنيًا والقائمون بالخدمة في المطاعم والنوادي والفنادق حتى لو كانوا مجرد عمال نظافة كون المخدم يقصد من وراء استخدامهم تحقيق الربح كما يخرج عن وصف الخادم المنزلي الخادم الذي يعمل في المصنع أو المؤسسة وبالتالي يخضع لقانون العمل، أما إذا عمل الشخص عملاً مختلطاً كان يقوم بالخدمة في المنزل وبنفس الوقت يعمل في المؤسسة فيجب في هذه الحالة النظر إلى الطابع الغالب على عمله فان كان في المنزل فهو

(١) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، شارع الجمعية العلمية الملكية، عمان - الاردن، ٢٠٠١، ص ٥٥ - ٥٦.  
 (٢) محمد عبدالله الظاهر، اصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقهاً - تشريعاً - اجتهاداً، الاردن، ١٩٩٤، ص ٢٧.

خادم منزلي، وأن كان غالب عمله في المؤسسة فهو عامل ويضخ لقانون العمل وأحكامه<sup>(١)</sup>.

وكذلك استثنى المشرع من نطاق سريان القانون أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة دون أن يحدد درجة القرى وسواء كانوا يعملون بأجر أو بدون أجر فقد جاء النص مطلق ليشمل جميع أفراد العائلة.

وينبغي الإشارة إلى أن قانون العمل الاردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ الملغي لم يستثن من نطاق تطبيقه العمال العرضيون والمؤقتون بخلاف قانون تعويض العمال الذي أشرنا اليه سابقاً، كما لم يستثن العمال البحريون أو عمال السفن مما يعني خضوعهم لأحكامه بما فيها الأحكام الخاصة بضمان اصابات العمل، ولكن منذ عام ١٩٧٢ أصبح الأشخاص العاملين في البحر لا يخضعون لأحكام قانون العمل ولاحتى لتلك الأحكام الخاصة بعقد العمل في القانون المدني، بل لأحكام قانون التجارة البحرية رقم (١٢) لسنة ١٩٧٢ الذي أفرد فيه المشرع الاردني نصوصاً خاصة بتنظيم علاقات العمل البحرية وأخضع لها كل من يقوم بعمل على ظهر السفينة مقابل أجر وتحت إشراف الريان أو مجهز السفينة، بما فيهم طاقم السفينة ومهندسيها وملاحها لابل وحتى الاطباء والطهاة إذا ما أبرموا عقد العمل البحري<sup>(٢)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن المادة (٥/فقرة١) من هذا القانون قد أستبعدت عمال المؤسسات غير المنتظمة من الحماية المقررة للعمال في العديد من المجالات الهامة كتلك الخاصة بالصحة والسلامة والاجازات وغيرها وإذا علمنا أن المؤسسة غير المنتظمة هي كل مؤسسة تستخدم أقل من خمسة عمال فإنه ينتج عن ذلك خروج فئة كبيرة من العمال ممن يعملون في هكذا مؤسسات من نطاق مانصت عليه المادة (٦٧) من قانون العمل والتي نصت على معاقبة مدراء المؤسسات المنتظمة التي تستخدم خمسة عمال فأكثر عند مخالفتهم لأي حكم من أحكام الفصل الخاص بتعويض العمال عن اصابات العمل والامراض المهنية مما يعتبر ثغرة قانونية تسمح لأصحاب العمل في المؤسسات التي تستخدم أقل من

(١) ينظر د. احمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ١٠٦ - ١٠٧.

(٢) د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان - الاردن، ٢٠٠٨، ص ٧١.

خمسة عمال بعدم الالتزام بأحكام التعويض دون التعرض لأية عقوبة إستناداً إلى المادة (٥/فقرة١) من القانون<sup>(١)</sup>.

وعند صدور أول قانون للضمان الاجتماعي في المملكة الاردنية الهاشمية وهو القانون رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨ فقد نصت المادة (٤) منه وبفقراتها الثلاثة على الاشخاص الخاضعين الذين يسري عليهم قانون الضمان الاجتماعي والأشخاص المستثنين من نطاق تطبيقه فضلاً عن الفئات المعلق شمولهم بهذا القانون على قرار مجلس الوزراء وفقاً لمنهجية معينة حيث نصت المادة (٤/فقرة أ) على أن "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال ممن لا تقل أعمارهم عن ستة عشر عاماً دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الاجر وقيمه سواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الاخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمين".

ويلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع الاردني قد اشترط أن لا يقل سن العامل عن ستة عشر عاماً لكي يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي ولكن دون أي تمييز بسبب الجنسية أي أن يتساوى العامل الاردني مع العمال العرب والاجانب في الخضوع لأحكام الضمان الاجتماعي أياً كانت مدة العقد أو شكله وبصرف النظر عن طبيعة الأجر وقيمه وسواء أكان العمل داخل المملكة أم خارجها مع عدم الاخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية الموقع عليها والتي تنظم الازدواج في التأمين، ولكن ينبغي الاشارة إلى أن المشرع الاردني قد أورد إستثناءً على شرط السن للمؤمن عليهم فيما يتعلق بضمان اصابات العمل وأمراض المهنة فقد نصت المادة (٥) على أن " أ- تسري أحكام التأمين ضد اصابات العمل وأمراض المهنة على العمال المتدربين الذين تقل أعمارهم من ست عشرة سنة والذين يعملون بموافقة وزارة العمل بدون أجر خلال فترات التدريب ودون أن يتحمل صاحب العمل أية اشتراكات عنهم. ب- يستحق العامل المتدرب الذي تنطبق عليه أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة في حالة اصابته بالعجز الكلي راتباً شهرياً مقداره عشرة دنانير أو تعويضاً قدره ألف دينار في حالة الوفاة يوزع بين مستحقه وفقاً للجدول رقم (٦) الملحق بهذا القانون".

ويلاحظ من نص الفقرة (ب) من المادة (٥) أن المشرع قد قرر إستحقاق العامل المتدرب راتباً شهرياً في حالة اصابته بعجز كلي وتعويض الدفعة الواحدة في حالة الوفاة

(١) د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، مصدر سابق، ص ١٠٣ - ١٠٤.

ولكنه لم ينص على إستحقاق المتدرب أية حقوق في حال اصابته بعجز جزئي اصابي وهو مايعتبر قصوراً كان يجب على المشرع أن يتلافاه.

أما الفئات المستثناة من نطاق هذا القانون فقد حددتهم المادة (٤/فقرة ب) بالنص على أن "لاتسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية:

- ١- الموظفين العاملين التابعين للتقاعد بموجب أحكام قوانين التقاعد المعمول بها.
- ٢- الموظفين الاجانب الذين يعملون في البعثات الدولية أوالسياسية أو العسكرية الاجنبية.
- ٣- العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة ويحدد الوزير القواعد والشروط اللازم توفرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال التفريغ والشحن".

ويبدو من خلال النص السابق أن نصوص قانون الضمان الاجتماعي بما فيها تلك الخاصة بضمان اصابات العمل وأمراض المهنة لاتسري على الموظفين العاملين التابعين لأحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري واللذان يوفران لهم نوعاً من الحماية والمزايا التي تغنيهم عن الحماية التأمينية في قانون الضمان الاجتماعي.

أما فيما يخص الاجانب الذين يعملون في البعثات الدولية فإنه مراعاة لقواعد منع الازدواجية في تشريعات التأمينات الاجتماعية فإنهم يستثنون من نطاق أحكام قانون الضمان الاجتماعي الاردني ومثلاً على ذلك هيئة الامم المتحدة والموظفين العاملين بها أو موظفي جامعة الدول العربية وكذلك الموظفين الاجانب العاملين في البعثات السياسية أو العسكرية الاجنبية لكون هؤلاء الموظفين يمثلون دولهم من خلالها وبالتالي فهم يخضعون لقوانين دولهم ولذلك فهم أيضاً لاتسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي، وينبغي الاشارة إلى أن هذا الاستثناء قد ورد فقط على الموظفين الاجانب العاملين في هذه الهيئات أما الاجانب العاملين في القطاعات الخاصة فتسري عليهم أحكام هذا القانون بموجب نص المادة (٤/فقرة أ) المذكورة سابقاً<sup>(١)</sup>.

(١) خالد علي محمد الزومط، التأمين ضد اصابات العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الاردني - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى معهد البحوث والدراسات العربية في جامعة الدول العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣٩.



ومن الفئات التي نص القانون على استثناءها من أحكام قانون الضمان الاجتماعي هم العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة وقد حدد وزير العمل الشروط الواجب توفرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة بحيث أعتبر علاقة العامل بصاحب العمل منتظمة لغايات شموله في الضمان الاجتماعي إذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر خلال الشهر الواحد، ومن الملاحظ في هذا الشأن أن المشرع قد أورد استثناءً على شرط العلاقة المنتظمة أو غير المنتظمة والوارد ضمن الفقرة (ب/٣) المذكورة سابقاً، حيث أعتبر أن عمال المقاولات وعمال التفريغ والشحن مشمولين بالضمان الاجتماعي بصرف النظر عن علاقتهم المنتظمة أو غير المنتظمة مع صاحب العمل وذلك بقصد توفير الحماية لهذه الفئة التي قد يتطلب عملها وبحكم طبيعته العمل بصورة غير منتظمة وغير مستمرة<sup>(١)</sup>.

كما تضمن القانون أيضاً مجموعة من فئات العمال الذين علق القانون شمولهم بأحكامه على قرارات مجلس الوزراء وذلك وفق ما جاء في المادة (٤/فقرة ج) والتي نصت على أنه " مع مراعاة أحكام المادة (٦) من هذا القانون يعلق تطبيق التأمينات على فئات العمال التالية وذلك إلى أن يقرر مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس تطبيق تلك التأمينات عليهم:

١- العمال المستخدمون في الاعمال الزراعية أو الحرفية أو أعمال الرعي ماعدا الذين يعملون في تلك الاعمال على الآلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم أو الذين يعملون في الحكومة أو في المؤسسات العامة التابعة لها.

٢- البحارة والصيادون البحريون.

٣- خدم المنازل ومن في حكمهم.

٤- العاملون لحسابهم الخاص.

٥- أفراد أسرة صاحب العمل العاملون عنده الذين يعيشون في كنفه ويتولى إعالتهم فعلاً حتى الدرجة الثانية".

ومن الجدير بالذكر أن مجلس الوزراء لم يصدر أي قرار يتعلق بشمول الفئات المذكورة في المادة (٤/فقرة ج) بأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨ طيلة فترة نفاذه.

(١) محمد عبدالله الظاهر، مصدر سابق، ص ٥٦.

أما فيما يخص مراحل تطبيق هذا القانون فقد أشارت المادة (٦) منه إلى أن تطبيق هذا القانون يكون على مراحل وذلك بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب من المجلس، ولقد جاءت مراحل تطبيق هذا القانون على النحو التالي:

- **المرحلة الأولى:** والتي شملت تطبيق الأحكام الخاصة بتأمين اصابات العمل وأمراض المهنة والشيخوخة والعجز والوفاة على العاملين في تسعة عشر مؤسسة وشركة حددت حصراً كالبناك المركزي كخطوة تجريبية حيث بدأت اعتباراً من ١/١/١٩٨٠.
- **المرحلة الثانية:** تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على جميع فئات العمل والعمال في الشركات والمنشآت الخاصة التي تضم خمسين عاملاً فأكثر اعتباراً من ١/٥/١٩٨٠.
- **المرحلة الثالثة:** تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على جميع فئات العمل والعمال في الشركات والمنشآت الخاصة التي تضم عشرين عاملاً فأكثر اعتباراً من ١/١/١٩٨١<sup>(١)</sup>.
- **المرحلة الرابعة:** تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على جميع العمال والمستخدمين غير الخاضعين لقانون التقاعد المدني في أجهزة الدولة اعتباراً من ١/١١/١٩٨١.
- **المرحلة الخامسة:** تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على العاملين في الجامعات الاردنية وكذلك العاملين في أمانة العاصمة ومختلف البلديات في المملكة اعتباراً من ١/١/١٩٨٢.
- **المرحلة السادسة:** تطبيق قانون الضمان الاجتماعي على العاملين في الأجهزة العسكرية بروتب مقطوعة وبعقود والعاملين المدنيين غير الخاضعين لقانون التقاعد العسكري الذين تستخدمهم القوات المسلحة اعتباراً من ١/١/١٩٨٤.
- **المرحلة السابعة:** تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على العاملين في الشركات التي تستخدم عشرة أشخاص فأكثر في جميع أنحاء المملكة اعتباراً من ١/٧/١٩٨٤.
- **المرحلة الثامنة:** تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على العاملين في المجالس القروية وفي مختلف أنحاء المملكة اعتباراً من ١/١١/١٩٨٤.

(١) د. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والطباعة، عمان - الأردن، ١٩٩٨، ص ٤٤.

• **المرحلة التاسعة:** وهي خاصة بالتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة على أساس طوعي واختياري وعلى المغتربين الاردنيين ولا علاقة لها بالتأمين ضد اصابات العمل وقد بدأت في ١٩٨٦/٧/١.

• **المرحلة العاشرة:** والتي بدأت حين اصدر مجلس الوزراء قراراً بتاريخ ١٩٨٧/٤/٢٧ تم بموجبه شمول العاملين في الشركات والمنشآت التي تستخدم خمسة أشخاص فأكثر وكذلك الاردنيين العاملين في البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية أو الاجنبية العاملة في المملكة والملحقات والمراكز التعليمية والفنية التابعة لها بغض النظر عن عدد العاملين فيها وذلك اعتباراً من ١٩٨٧ / ٦ / ١<sup>(١)</sup>.

وينبغي الاشارة إلى أنه تبعاً لسياسة المراحل التي أتبعها المشرع الاردني في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي فإن المؤسسات التي تستخدم خمسة عمال فأكثر يكون التأمين على العاملين فيها الزامياً ضد اصابات العمل والامراض المهنية، أما العاملين في المؤسسات التي تستخدم أقل من خمسة عمال فلم تشملهم حماية هذا القانون بصورة الزامية وإنما يكون شمولهم بالتأمين اختيارياً وهو ما يعد انتقاصاً واضحاً من حقوق العمال<sup>(٢)</sup>.

ولقد ظل قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨ ساري المفعول إلى عام ٢٠٠١ حيث تم الغاؤه بصدر قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١، ولكن خلال هذه الفترة تم الغاء قانون العمل الاردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ وصدر بدلاً عنه قانون عمل جديد وهو القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، وكما ذكرنا سابقاً فإن العمال الغير مشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي تسري عليهم أحكام قانون العمل إذا كانوا مشمولين بنطاق سريانه وقد حددت المادة (٣) من قانون العمل الجديد نطاق سريانه بالنص على أنه: "مع مراعاة أحكام الفقرة (ج) من المادة (١٢) من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء:

أ- الموظفين العاملين وموظفي البلديات.

ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر.

(١) خالد علي محمد الزومط، مصدر سابق ، ص ٣٤.

(٢) ينظر د. احمد عبدالكريم أبو شنب ، مصدر سابق ، ص ١٠٤.

ج- خدم المنازل وبستانيتها وطهايتها ومن في حكمهم.

د- عمال الزراعة عدا الذين يتم أخضاعهم لأي من أحكام هذا القانون وتحدد فئاتهم والأحكام المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية<sup>(\*)</sup>.

ومن الملاحظ أن قانون العمل الجديد لم يختلف عن القانون السابق فيما يخص نطاق الشمول والفئات المستثناة من الأحكام ماعدا الاستثناء الخاص بأفراد عائلة صاحب العمل فقد كانت المادة (١/فقرة د) من قانون العمل الملغي تستثني من سريانه أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة سواء عملوا بأجر أو بدون أجر، في حين جاءت المادة (٣/فقرة ب) من القانون الجديد لتقتصر هذا الاستثناء على أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر أي أنه حسب أحكام هذه المادة فإن قانون العمل الجديد يشمل هؤلاء متى ماعملوا بأجر وذلك مراعاة لمصالحهم<sup>(١)</sup>.

يضاف إلى ذلك الاستثناء الخاص بعمال الزراعة ففي ظل قانون العمل الملغي كان عمال الزراعة مستثنون من نطاق سريانه بشكل قطعي باستثناء عمال الزراعة الميكانيكيين الذين يعملون لدى الحكومة وعمال الري الدائم سواء كانوا يعملون لدى الحكومة أو غيرها<sup>(٢)</sup>. أما قانون العمل الجديد فقد استثنى عمال الزراعة من نطاق سريانه ماعدا الذين يتم أخضاعهم لأي من أحكام هذا القانون وتحدد فئاتهم والأحكام المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية وبالفعل تم اصدار نظام عمال الزراعة الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم (٤) لسنة ٢٠٠٣ والذي نصت المادة (٣) منه على أن "تطبق أحكام

(\*) تم تعديل هذه الفقرة بموجب المادة (٢) من القانون المؤقت رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٢ المعدل لقانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ والمنشور في الجريدة الرسمية العدد (٤٥٦١) بتاريخ ٢٨/٨/٢٠٠٢ وقد كان النص القديم يستثني الأشخاص الذين يستخدمون في الزراعة ماعدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتسبيب من وزير العمل شمولهم بأحكام هذا القانون.

(١) د. احمد عبدالكريم أبو شنب ، مصدر سابق ، ص ١٠٦.

(٢) المصدر نفسه ، ص ١٠٨.

القانون باستثناء الفصول الخامس والسادس والحادي عشر عدا المواد (١٣٧) و (١٣٨) و (١٣٩) من الفصل الثاني عشر\* على الفئات التالية من عمال الزراعة:

- أ- المهندس الزراعي.
  - ب- الطبيب البيطري.
  - ج- عمال الزراعة في المؤسسات الحكومية والمؤسسات الرسمية العامة بأجور يومية.
  - د- العامل الفني على الآلات الزراعية.
  - هـ - العامل الفني في الأماكن التالية:
- ١- مشاتل الأشجار المثمرة ونباتات الزينة والخضار ومزارع أزهار القطف وإنتاج الاشتال بالانسجة وإنتاج البذور والتقاوى.
  - ٢- مفرخات الدواجن وتربية الابقار والاعنام والتلقيح الصناعي.
  - ٣- مزارع تربية الاسماك.
  - ٤- مزارع تربية النحل<sup>(١)</sup>.

ومن خلال هذا النص تم إضافة مجموعة من العاملين في الزراعة إلى العمال المشمولين بأحكام قانون العمل وبالتالي شمولهم بالأحكام الخاصة باصابات العمل والواردة ضمن الفصل العاشر من القانون والذي لم ينص النظام على استثنائهم من أحكامه , علماً ان قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ لا يزال سارياً حتى يومنا هذا وقد تم تعديله لعدة مرات.

(\*) الأحكام التي لا يخضع لها عمال الزراعة الذين يشملهم قانون العمل والمشار إليها في المادة (٣) من النظام هي الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني (الفصل الخامس)، عقد العمل تحت التجربة (الفصل السادس)، نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل (الفصل الحادي عشر)، تسوية النزاعات العمالية (الفصل الثاني عشر) باستثناء المادة (١٣٧) المتعلقة بالمحكمة المختصة بنظر الدعوى وكيفيةها والمادة (١٣٨) المتعلقة بمدة سقوط الدعوى وتقدمها والمادة (١٣٩) المتعلقة بالجزاء الجنائي المترتب على مخالفة أحكام قانون العمل والانظمة الصادرة بمقتضاه.

(١) د. هيثم حامد المصاروة ، مصدر سابق ، ص ٦٩ - ٧٠.

أما قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١<sup>(١)</sup> فلم يختلف عن قانون الضمان السابق رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨ من حيث نطاق سريانه فقد جاءت المادة (٤/فقرة أ) مطابقة لنص المادة ذاتها في القانون السابق والتي نصت على سريان أحكام هذا القانون على جميع العمال الذين لا تقل أعمارهم عن ستة عشر عاماً دون تمييز بسبب الجنسية وأياً كانت مدة العقد وشكله ونوع الأجر ومقداره وسواء أكان أداء العمل داخل المملكة أم خارجها.

وفيما يخص الفئات المستثناة من نطاق سريان هذا القانون والواردة ضمن المادة (٤/فقرة ب) فلم تختلف عما جاء في المادة ذاتها من القانون السابق باستثناء ما جاء في الفقرة (ب - ٣) والمتعلقة بالعمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة ولا يسري عليهم قانون الضمان فلم يستثن من هذه الفئة عمال المقاولات وعمال التفرغ والشحن بعكس القانون السابق الذي استثناهم وبالتالي أخضعهم للضمان، كما أن هذه الفقرة قد جعلت مسألة تحديد القواعد والشروط اللازم توفرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة منشطة بمجلس ادارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في حين نجد أن قانون الضمان السابق كان قد أناط مسألة تحديد تلك القواعد والشروط بالوزير المختص.

أما الفقرة (ج) من المادة المذكورة والخاصة بفئات العمال الذين علق القانون شمولهم بأحكامه على قرارات مجلس الوزراء فإن قانون الضمان لسنة ٢٠٠١ قد حددها بثلاث فئات فقط وهم العاملون في الزراعة والبحارة وخدم المنازل ومن في حكمهم، أما القانون السابق فقد حددهم بخمس فئات وهم أفراد أسرة صاحب العمل العاملون عنده ويعيشون في كنفه حتى الدرجة الثانية وكذلك العاملون لحسابهم الخاص فضلاً عن الفئات الثلاث المذكورة سابقاً، وذلك يعني أن المشرع الاردني في قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ قد جعل أفراد أسرة صاحب العمل العاملون عند، بأجر مشمولين بالضمان ضد اصابات العمل وأمراض المهنة إذا كانت منشأته مشمولة بأحكام قانون العمل الضمان الاجتماعي، أما إذا كانوا يعملون بدون أجر فلا يشملون بأحكام الضمان، وفيما يخص العاملين لحسابهم الخاص فإن قانون الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠٠١ قد قرر شمولهم بالضمان عند انتسابهم بصفة اختيارية إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فقط

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٤٤٨٩) بتاريخ ٣١/٥/٢٠٠١.

دون أن تشمل تأمين اصابات العمل وأمراض المهنة وذلك وفقاً لما جاء في المادة (٨) من هذا القانون.

أما قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠<sup>(١)</sup>، فقد تضمن عدداً من الأحكام الجديدة فيما يخص الفئات المشمولة بالضمان حيث نصت المادة (٤/فقرة أ) من هذا القانون على أن "يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الاخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات:

- ١- جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ.
- ٢- العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشأتهم على أن تحدد التعليمات التنفيذية الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والاجازات والراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام هذا القانون.
- ٣- الموظفون غير التابعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري.
- ٤- الأشخاص الاردنيون العاملون لدى البعثات الاقليمية والدولية والبعثات الساسية أو العسكرية العربية والاجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها".

ويتضح من خلال هذا النص أن قانون الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠١٠ قد حدد مجموعة من فئات العمال الذين تسري عليهم أحكام قانون الضمان وعلى سبيل الحصر على أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط أهمها الشرط الخاص بالأجر وهو أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المعتمد في قانون العمل النافذ في حين نجد أن القوانين السابقة كانت تنص على سريان القانون على جميع العمال ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة ويصرف النظر عن نوع الأجر الذي يتقاضاه العامل ومقداره.

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٥٠٢٢) بتاريخ ١/٤/٢٠١٠.

أما الفئات المستثناة من أحكام قانون الضمان فلم تختلف عن تلك الواردة في المادة (٤/فقرة ب) من قانون الضمان لعام ٢٠٠١ من حيث المضمون إلا أنها اختلفت من حيث الصياغة حيث نصت الفقرة (ب) من المادة (٤) من قانون الضمان لعام ٢٠١٠ على أن "لاتخضع الفئات التالية لأحكام هذا القانون:

١- الاشخاص الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري.

٢- الاشخاص غير الاردنيين العاملون لدى البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والاجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.

٣- العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة على أن تحدد التعليمات التنفيذية القواعد والشروط اللازم تحققها لأعتبار علاقة العمل منتظمة".

ولكن ينبغي الإشارة إلى أن المشرع في قانون ٢٠١٠ قد كان أكثر دقة وشمولاً وخاصة فيما يتعلق بالفقرة (ب - ٢) فقد استخدم عبارة غير الاردني ليشمل العرب والاجانب العاملين في البعثات الاجنبية والعربية بكافة أنواعها في حين كان القانون السابق يقصر هذا الاستثناء على الموظفين الاجانب العاملين في البعثات الاجنبية السياسية والعسكرية فقط.

أما الفئات التي علق القانون شمولها بأحكامه على قرارات مجلس الوزراء فقد اقتصر في قانون الضمان لعام ٢٠١٠ على خدم المنازل فقط وذلك بموجب نص المادة (٤/فقرة ج) بعد أن كانت ثلاث فئات في قانون ٢٠٠١ حيث كانت تشمل عمال الزراعة والبحارة إلى جانب خدم المنازل.

وقد تضمن هذا القانون أيضاً الاستثناء الخاص بشرط العمر فيما يخص سريان أحكام هذا القانون المتعلقة بتأمين اصابات العمل على العمال المتدربين الذين لم يكملوا ست عشرة سنة من أعمارهم وهذا ما أخذ به قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ النافذ<sup>(١)</sup> والذي جاءت نصوصه مطابقة تماماً لما جاء في قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١٠ فيما يخص الفئات المشمولة بالضمان والشروط اللازم توفرها لخضوعهم لأحكام

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد (٥٢٦٧) بتاريخ ٢٩/١/٢٠١٤.



القانون وتعداد تلك الفئات على سبيل الحصر، كما انه لم يختلف عن قانون الضمان لعام ٢٠١٠ فيما يخص الفئات التي علق القانون شمولهم بأحكامه على قرارات مجلس الوزراء واقتصارها على خدم المنازل ومن في حكمهم فقط<sup>(١)</sup>. وكذلك الحال بالنسبة إلى الفئات التي لاتحضع لأحكامه فقد جاءت مطابقة للفئات المذكورة في قانون عام ٢٠١٠ إلا فيما يخص العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة فقد نص القانون السابق على أن تحدد التعليمات التنفيذية القواعد والشروط اللازم تحقيقها لاعتبار علاقة العمل منتظمة، في حين نجد أن المشرع في القانون الحالي قد حدد وبشكل صريح متى تعتبر علاقة العمل منتظمة ولم يترك ذلك للتعليمات التنفيذية فقد جاء في نص القانون "... وتعتبر العلاقة منتظمة وفقاً لمايلي:

- أ- للعامل في المياومة إذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد.
- ب- للعامل بالساعة أو بالقطعة أو بالنقلة أو من في حكمهم إذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد.
- ج- للعامل الذي يتقاضى أجراً شهرياً بغض النظر عن عدد أيام عمله في الشهر الواحد باستثناء الشهر الأول لالتحاقه بالعمل فيتم تطبيق مبدأ ستة عشر يوم عمل فأكثر في الشهر الواحد"<sup>(٢)</sup>.
- ويلاحظ مما سبق ان المشرع الاردني قد اورد تفاصيل كثيرة واستثناءات عديدة فيما يخص الفئات المشمولة بالضمان بخلاف القانون العراقي الذي جاءت نصوصه بسيطة وواضحة ولكنها اغفلت بعض الفئات من الشمول او من الاستثناء كالعمال العرب والاجانب.

(١) ينظر نص المادة (٤/فقرة أ و ج) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (١) لسنة ٢٠١٤ النافذ.

(٢) المادة (٤/فقرة ب - ٣) من القانون نفسه.

## الخاتمة

لقد توصلنا من خلال بحثنا هذا الى مجموعة من النتائج والتوصيات سنبينها كالآتي:-

### اولاً:- النتائج

١- ان احكام ضمان اصابات العمل قد وردت لأول مرة في قانون العمال العراقي رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ بينما صدر في المملكة الاردنية الهاشمية قانون خاص بتنظيم احكام اصابات العمل والامراض المهنية وهو قانون تعويض العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥ ويعد هذا القانون هو بداية التنظيم القانوني لضمان اصابات العمل في المملكة الاردنية الهاشمية.

٢- ان العراق هو الاسبق في اصدار اول قانون للضمان الاجتماعي وذلك في عام ١٩٥٦ الا انه لم يتضمن النص على احكام ضمان اصابات العمل وانما كانت ضمن احكام قانون العمال رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ ثم اعقبه صدور عدة قوانين ضمان اجتماعي متضمنة الاحكام الخاصة باصابات العمل في الاعوام ١٩٦٤ و ١٩٦٩ وكان اخرها صدور قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٧ لسنة ١٩٧١ النافذ وما يزال العراق يطبق احكام هذا القانون الذي تم تعديله بضع مرات ولكنه لم يعد يواكب التطورات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العراق الان.

٣- إن المشرع الاردني قد اصدار اول قانون للضمان الاجتماعي في عام ١٩٧٨ والذي بدأ تطبيقه فعلياً في عام ١٩٨٠ اي بعد اكثر من عشرين عاماً على صدور آخر قانون للضمان الاجتماعي في العراق ثم شهدت المملكة صدور قوانين ضمان اجتماعي جديدة خلال الاعوام ٢٠٠١ و ٢٠١٠ واخيراً صدر المشرع الاردني قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم ١ لسنة ٢٠١٤ اي ان التشريعات العراقية كانت الاسبق في الظهور ولكنها تفتقر الى مواكبة التطورات الاقتصادية الحاصلة بينما التشريعات الاردنية كانت متاخرة في الصدور ولكنها الاكثر دقة وانسجاماً مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي للبلد.

٤- لقد كانت احكام ضمان اصابات العمل تنطبق على فئات قليلة ومحدودة في قوانين العمل والضمان الاجتماعي القديمة في كل من العراق والمملكة الاردنية الهاشمية ثم

أخذت بعد ذلك بالاتساع في نطاق الشمول والتطبيق مع مرور الزمن وصدور قوانين الضمان الاجتماعي المتتالية في كلا البلدين.

٥- ان نصوص قوانين العمل والضمان الاجتماعي في المملكة الاردنية الهاشمية قد كانت اكثر دقة ووضوحا من حيث تحديد نطاق سريان احكام ضمان اصابات العمل على العمال والفئات المستثناة منها متجنبة اي غموض او ابهام, في حين نجد ان قوانين العمل والضمان الاجتماعي العراقية وبالرغم من كونها الاسبق في النشوء الا انه يشوبها الكثير من الثغرات والقصور وفي مقدمتها عدم النص على شمول العمال العرب والاجانب باحكام ضمان اصابات العمل وبالاخص بعد صدور قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والذي لم ينص على احكام تشغيل العمال العرب والاجانب في العراق مما ترتب عليه عدم شمولهم باحكام ضمان اصابات العمل نتيجة لهذا النقص التشريعي.

٦- لقد حاول المشرع الاردني حماية معظم العمال من خطر التعرض لاصابات العمل وذلك من خلال ما نصت عليه المادة (٨٦) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ بان تطبق الاحكام المتعلقة باصابات العمل وامراض المهنة الواردة في هذا القانون على العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به , اي ان هنالك نوعين من الاحكام بضمن اصابات العمل احدها في قانون الضمان الاجتماعي والاخرى في قانون العمل وهذا ما لم نجده في القوانين العراقية.

#### ثانياً:-التوصيات

١- ضرورة اصدار قانون ضمان اجتماعي جديد في العراق ليوكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتغيرات الكبيرة في قطاع الاعمال والتي تشهدها البلاد, من اجل انصاف شريحة واسعة من ابناء الوطن الا وهم فئة العمال مع زيادة الضمانات والحقوق المترتبة على ما قد يلحق بهم من اصابات عمل او امراض مهنية.

٢- الاسراع باصدار تعليمات جديدة بشأن تشغيل العمال العرب والاجانب في العراق مع ضرورة النص على شمولهم باحكام ضمان اصابات العمل من اجل تلافي النقص والقصور الحالي في نصوص قانون الضمان الاجتماعي النافذ, مع مراعاة عدم حدوث ازدواجية في الخضوع لقوانين الضمان الاجتماعي لهؤلاء العمال.

٣- توسيع نطاق الحماية المقررة للعمال ليشمل جميع فئات العمال في العراق دون استثناء لاجل توفير اكبر قدر من الحماية ضد المخاطر الاجتماعية التي يمكن ان يتعرض لها العمال اثناء عملهم والتمتع بمزايا الضمان المستحقة.

## المصادر

### اولاً:- الكتب

١. د. احمد عبد الكريم ابو شنب, شرح قانون العمل, ط٢, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, ٢٠٠٦.
٢. خالد العزي, التأمينات الاجتماعية للعمال في الدول العربية, مكتبة القاهرة الحديثة, القاهرة, ١٩٥٩.
٣. خليل ابراهيم المشاهدي وشهاب احمد ياسين, قضاء العمل وفقاً للمبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية, بلا مكان طبع, ٢٠٠٨.
٤. د. سماح سالم سالم, التشريعات الاجتماعية, ط١, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان-الاردن, ٢٠١٢.
٥. د. سيد محمود رمضان, الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض, ط٤, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان - الاردن, ٢٠١٤.
٦. د. صادق مهدي السعيد, الضمان الاجتماعي وتطبيقه في العراق - دراسة مقارنة, مطبعة الاعتماد, القاهرة, ١٩٥٧.
٧. د. صادق مهدي السعيد, خلاصة عامة عن الضمان الاجتماعي والتشريعات التي تمت اليه بصلة منذ ثورة ١٤ تموز الى حين صدور قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في العراق, مطبعة المعارف, بغداد, ١٩٧٦.
٨. د. صادق مهدي السعيد, من حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل في قانون العمل العراقي, مطبعة المعارف, بغداد, ١٩٦٢.
٩. د. صادق مهدي السعيد, اقتصاد وتشريع العمل, ط٢, مطبعة المعارف, بغداد, ١٩٦٩.

١٠. د. عادل العلي، التامينات الاجتماعية - دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية وتطبيقاتها في العراق، دار الكتب للطباعة والنشر - جامعة الموصل، الموصل، ١٩٨١.
١١. د. عامر محمد علي، شرح قانون العمل الاردني، ط١، المركز القومي للنشر، اربد - الاردن، ١٩٩٩.
١٢. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، ط٢، مطبعة العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩.
١٣. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر - جامعة الموصل، الموصل، ١٩٨١.
١٤. د. عزيز ابراهيم، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة الجامعة، بغداد، بلا سنة طبع.
١٥. د. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والطباعة، عمان - الاردن، ١٩٩٨.
١٦. د. غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، ط٣، دار وائل للنشر والطباعة، شارع الجمعية العلمية الملكية، عمان - الاردن، ٢٠٠١.
١٧. كامل السامرائي، قوانين العمل والعمال والضمان الاجتماعي، منشورات مكتبة المثني، مطبعة المثني، بغداد، ١٩٦٨-١٩٦٩.
١٨. محمد عبد الله الظاهر، اصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقها - تشريعا - اجتهادا، الاردن، ١٩٩٤.
١٩. د. هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الاردني، مكتبة المحتسب، عمان - الاردن، ١٩٧٣.
٢٠. د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني، ط١، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان - الاردن، ٢٠٠٨.

**ثانياً:- الرسائل والاطاريح الجامعية**

- ١- خالد علي محمد الزومط, التامين ضد اصابات العمل وامراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الاردني - دراسة مقارنة, رسالة ماجستير مقدمة الى معهد البحوث والدراسات العربية في جامعة الدول العربية, القاهرة, ٢٠٠٤.
- ٢- عبد الله صالح علي الكميم, التأمينات الاجتماعية للأمراض المهنية في قانوني العراق واليمن, اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون \_ جامعة بغداد, ٢٠٠٠.

**ثالثاً:- المجموعات القانونية**

- ١- مجموعة الاحكام العدلية, العدد ٣, السنة التاسعة عشر, تموز, آب, أيلول, ١٩٨٨.
- ٢- المجموعة الدائمة للقوانين والانظمة العراقية الموحدة - مجموعة قوانين العمل والعمال, ط ٣, من منشورات المكتبة الاهلية, مطبعة اسعد, بغداد, ١٩٦٣.

**رابعاً:- القوانين والانظمة****أ- العراقية**

- ١- قانون العمال العراقي رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ الملغي.
- ٢- قانون العمل العراقي رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي.
- ٣- قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ الملغي.
- ٤- قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي.
- ٥- قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي.
- ٦- قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ.
- ٧- قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.
- ٨- قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٨ لسنة ٢٠٠٦.
- ٩- نظام الخدمة المضمونة رقم ٥٤ لسنة ١٩٥٦ الملغي.
- ١٠- نظام الخدمة المضمونة رقم ٥ لسنة ١٩٦٦.

**ب:- الاردنية**

١. قانون تعويض العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥ الملغي.
٢. قانون العمل الاردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الملغي.

٣. قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨ الملغي.
٤. قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ النافذ.
٥. قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ الملغي.
٦. قانون الضمان الاجتماعي رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ الملغي.
٧. قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤ النافذ.