

# حماية العامل من الأمراض المهنية في ظل التطورات التكنولوجية | دراسة مقارنة |

م.م. زمن فوزي كاطع

كلية القانون / جامعة البصرة

Email : zmn.fawzy@uobasrah.edu.iq

## الملخص

يعدُّ موضوع حماية العامل من الأمراض المهنية من أهم المواضيع التي تعكس صور الحماية الاجتماعية والتي نصت عليها المعاهدات والدساتير فضلاً عن إلى القوانين الداخلية، فالأمراض المهنية هي الأمراض التي يتعرض لها العمال نتيجة التأثير المباشر لعمليات الإنتاج وتأثير تلوث بيئة العمل على العامل، مما يؤدي إلى إصابته بالأمراض بسبب بيئة العمل لذلك فإن تحديد مفهوم هذه الأمراض وتمييزها عن غيرها يؤدي بنا إلى معرفة الأشخاص الذين يستطيعون الاستفادة من نظام التعويض ، فمن المعروف أن الأمراض المهنية على العكس من إصابات العمل تظهر بشكل بطيء وقد يتطلب ظهورها سنوات من العمل وقد يصعب معرفة ما إذا كان هذا المرض من الأمراض المهنية او مرض عادي بعيد عن نطاق المهنة فالمرض المهني هو ماكان نتيجة مباشرة لمزاولة النشاط المهني ، وبالنظر للتقدم الحاصل في مجال التكنولوجيا وما أدى إليه من ازدياد استعمال الآلات وكثرة التلوث لا بد من الوقوف على موقف التشريعات من وضع الحماية الكافية للعامل من مخاطر العمل .

**الكلمات المفتاحية:** المرض المهني، التطور التكنولوجي ، العامل ، ضمان السلامة.

# Protecting occupational factors in light of technological developments (a acomparative study)

**Assist .Lect. Zaman fawzi Qatea**  
**College of Law / University of Basrah**  
**Email: zmn.fawzy@uobasrah.edu.iq**

## **Abstract**

The issue of protecting the worker from occupational diseases is one of the most important topics that reflect the forms of social protection stipulated by treaties and constitutions in addition to internal laws. Work environment Therefore, defining the concept of these diseases and distinguishing them from others leads us to know the people who can benefit from the compensation system. It is known that occupational diseases, unlike work injuries, appear slowly and their emergence may require years of work and it may be difficult to know whether this disease is a disease professional Or an ordinary.

disease far from the scope of the profession. Occupational disease is what was a direct result of the practice of professional activity, and in view of the progress made in the field of technology and the increase in the use of machines and the increase in pollution, it is necessary to stand on the position of the legislation regarding the development of adequate protection for the worker from work risks.

**Key words** :occupational disease, Technological development,work accidents, the worker safety guarantee.

## المقدمة

## أولاً - فكرة الموضوع

انعكس التطور الحاصل في الثورة الصناعية وما أدت إليه من زيادة في استعمال الآلات المتطورة في بيئة العمل على صحة العامل سلباً الأمر الذي دفع التشريعات إلى إقرار مبدأ الالتزام بشروط السلامة المهنية في بيئة العمل للحد من أثارها الضارة على العامل ، وفرضت معظم التشريعات التزامات على صاحب العمل الغاية منها حماية العامل من الأضرار التي يسببها الاستعمال المتزايد للتكنولوجيا، إذ من المعلوم أن العمال هم الشريحة الأكثر تضرراً من التطورات الحاصلة في مجال العمل لكون العامل ، يكون على تماس مباشر مع الآلة والمواد الأخرى التي تنبعث من المصانع والمعامل والتي من شأنها ان تصيب العامل بالأمراض المهنية فتشريعات العمالية أهمية كبيرة في الوقت الحاضر سواء على المستوى الاجتماعي وما تؤدي إليه من حماية العمال وضمان توفير المعاملة العادلة لهم من حيث الأجور والرعاية الطبية وتحديد الإجازات فضلاً عن تحديد ساعات العمل والراحة للعمال ، او على المستوى الاقتصادي فنجد أن قانون العمل قد نظم العلاقة بين العامل ورب العمل فالغاية من قوانين العمل، هي ضمان حياة عادلة للعمال ومعيشة لائقة بهم لذلك نجد من ضمن اهتمامات قوانين العمل هو وضع نظام تعويض خاص بالإصابات والأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمل لذلك من خلال بحثنا هذا سنتناول وضع حد فاصل بين الأمراض المهنية وبين إصابات العمل كما سنبيين موقف التشريعات من وضع قوانين خاصة بحماية العمل من الأمراض المهنية واثر التطورات التكنولوجية على ازدياد نسبة الأمراض المهنية ، وكما سنتناول الالتزامات التي فرضها المشرع على صاحب العمل لحماية العمال من مخاطر العمل .

## ثانياً - أهمية الموضوع وأسباب اختياره

أن التطورات التكنولوجية في الوقت الحاضر قد أثرت على بيئة العمل بشكل خاص فادي ازدياد استخدام التكنولوجيا إلى زيادة الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل نتيجة التعرض المباشر لآلات ووسائل التكنولوجيا المستخدمة ضمن بيئة العمل، ويعد عقد العمل من أهم المصادر المهنية لقانون العمل وهو عقد ملزم لجانبين يرتب التزامات متقابلة على كل من العامل ورب العمل ، ومن خلال بحثنا هذا سنتناول التزام رب العمل بتوفير ظروف بيئية ملائمة للعامل، كما سنحدد مفهوم الأمراض المهنية ومدى حق العامل بالتعويض عن المرض المهني إذ يحضى هذا الموضوع بأهمية بالغة في الوقت الحاضر فعلى الرغم من كثرة التشريعات التي تحاول الحد من

الاثار السلبية لبيئة العمل الا أن تحديد مفهوم المرض المهني واثبات كون هذا المرض بسبب العمل لايزال صعباً من الناحية العملية لذلك ارتأينا دراسة هذا الموضوع.

### ثالثاً- منهجية البحث

سنتناول هذا البحث بالاعتماد على الأسلوب التحليلي والمقارن ما بين التشريع العراقي والتشريعات العربية من اجل الوصول إلى النتائج التي تغني بحثنا كما أن دراستنا لموضوع حماية العامل من الأمراض المهنية في ظل التطورات التكنولوجية تقتضي منا بيان مفهوم هذه الأمراض ومسؤولية صاحب العمل في توفير بيئة ملائمة للعامل، لذلك سنقسم هذه الدراسة إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول مفهوم الأمراض المهنية، أما المبحث الثاني فسيخصص لدراسة آثار عقد العمل ، مع خاتمة نبين من خلالها أهم ما توصلنا إليه من نتائج ومقترحات.<sup>(١)</sup>

### المبحث الأول/ مفهوم الأمراض المهنية

من المعلوم أن الأمراض المهنية يقصد بها الأمراض التي يتعرض لها العمال نتيجة التعرض لبعض العوامل والمواد اللازمة لسير العمل ومن ثم يختلف هذا النوع من الأمراض عن الأمراض التي تصيب العامل لظروف لا علاقة لها بالعمل ولتحديد مفهوم الأمراض المهنية سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين وعلى النحو الآتي:

#### المطلب الأول : تعريف الأمراض المهنية

المطلب الثاني: التمييز بين الأمراض المهنية وحوادث العمل

#### المطلب الأول / تعريف الأمراض المهنية

قبل أن نعرف الأمراض المهنية لابد من تعريف العمل، إذ يعرف بأنه "جهد عضلي او فكري يبذله الانسان بحيث يدخل في قيمة السلعة أو الخدمة المقدمة"<sup>(٢)</sup> ، اما قوانين العمل فتعرف بأنها "تلك القوانين التي تحكم العلاقات القانونية التي تتولد عن عمل شخص لحساب شخص اخر سواء كان طبيعياً او معنوياً في مقابل اجر متى ما توافرت رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل"<sup>(٣)</sup>، المرض المهني فيعرف بأنه" المرض الذي يسببه العمل او الظروف المحيطة بأدائه او الأماكن التي يتم فيها"<sup>(٤)</sup> كما عرف البعض المرض المهني بأنه " الأمراض الناتجة عن تفاعلات او ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها ، المسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدراً مهنياً خاصاً، او هي مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل او الفترة المحددة قانوناً قد يكون سببه تعفناً في مكان العمل او أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطاً بالعمل"<sup>(٥)</sup>

فالمرض المهني هو المرض المؤقت أو الدائم ويسبب الإعاقة الجسدية أو العقلية التي يعاني منها العمال والموظفون بسبب ظروف تنفيذ العمل، فالأمراض المرتبطة بالعمل هي الأمراض التي يمكن أن يعاني منها أي شخص ، وتكون بيئة العمل وأسلوب العمل من العوامل المؤثرة في تكوينها وتطورها.<sup>(٦)</sup> اما المشرع العراقي فقد عرف المرض المهني بأنه (( العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة)، فقد عرف المرض المهني في قانون التقاعد الموحد رقم 37 لسنة ٢٠١٤ المرض المهني "الاعتلال الصحي الذي يمنع الموظف من مزاولة عمله ويكون ناشئاً عن إصابة عمل" إذ من خلال هذه التعاريف يتبين لنا أن المرض المهني يصيب العامل بسبب طبيعة عمله او بسبب تعرض العامل لعوامل تسبب ضرراً كالمواد الكيميائية والمواد المشعة او المسرطنة المتواجدة ضمن بيئة عمله ، والأمراض المهنية متنوعة منها ما يصيب الجهاز التنفسي او الجهاز الهضمي ، كما تشمل الأمراض الجلدية والسرطان . أي أن المرض المهني يصيب العامل نتيجة عوامل تتوافر في بيئة العمل دون باقي البيئات فينتج عنها احد الأمراض التي حددها لنا المشرع بالجدول الملحق بقانون الضمان الاجتماعي او نوع مستجد من الأمراض .

### المطلب الثاني / التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل

يسمى الضرر الذي يلحق بالعامل نتيجة وقوع حادث بمكان العمل بالإصابة، أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة التي تلحق بالعامل نتيجة الحادث وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل او بسببه ، كما تعد الإصابات التي تصيب العمال في طريق ذهابهم إلى العمل او في طريق رجوعهم من ضمن إصابات العمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر الذي يؤدي إلى مكان العمل دون توقف او انحراف، إما الأمراض المهنية فهي أمراض محددة تحدث نتيجة التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية وما تسببه من تأثير لبيئة العمل بما ينتج عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار كذلك نتيجة الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل عن الأفراد كالضوضاء والإشعاعات والحرارة والرطوبة وغيرها من الظروف.<sup>(٧)</sup>

وتتشابه الأمراض المهنية مع إصابات العمل، بكون كل منهما يكون العمل سبباً مباشراً لإصابة العامل بأي منهما كذلك أثارهما تظهر على جسم العامل سواء على الجانب الداخلي ام الخارجي لكن يختلفون من حيث إذا كان الضرر قد حصل مباغتاً او بشكل مفاجئ فهي إصابة أما إذا حدث بشكل بطيء وبصفة تدريجية فهو مرض مهني.<sup>(٨)</sup>

أما الفرق من حيث المعيار الزمني لاكتشاف إصابة العمل فلا يمكن تصور وقوع حادث عمل دون القيام بالعمل أي يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل وكذلك تشمل الحماية الطريق المؤدي إلى العمل على العكس من الأمراض المهنية التي يكتشفها العامل أثناء مدة خدمته أو قد تظهر بعد انتهاء مدة الخدمة ، كذلك قد تظهر عند صاحب عمل آخر حينما يغير العامل مكان عمله<sup>(٩)</sup>، فالمرض المهني يصيب العامل بشكل بطيء وقد لا يشعر به لأنه غالباً ما يكون أمر دخلي وهذا ما يجعل من الصعب تحديد تاريخ إصابة العامل بالمرض المهني ، وتظهر أهمية التفرقة بين إصابات العمل والأمراض المهنية في كون العامل في حالة أصابته بحادث عمل يتمتع بكل الحماية مهما كان سبب حدوثه مادام هناك صلة بين الحادث ومكان العمل ، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان المرض من الأمراض المحددة في التشريع على أنها أمراض مهنية .<sup>(١٠)</sup>

### المبحث الثاني/ الأثر عقد العمل

ينتج عن عقد العمل العديد من الآثار، إذ يرتب عقد العمل على رب العمل العديد من الالتزامات منها التزامه بحماية العامل من مخاطر العمل كذلك التزامه بدفع أجور العامل فضلاً عن التزامه بتنفيذ عقد العمل، إذ نصت الفقرة (٢) من المادة (١٥٠) من القانون المدني على انه (لا يقتصر العقد على أُلزام المتعاقد بما ورد فيه ،ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته ،وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام" ولكون موضوع بحثنا يتعلق بحماية العامل من الأمراض المهنية الناتجة عن بيئة العمل، فسنتناول التزامات رب العمل بتنفيذ مضمون العقد في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني سنتناول التعويض عن الإصابة بالأمراض المهنية .

### المطلب الأول/ التزام رب العمل بتنفيذ مضمون عقد العمل

وضع المشرع العديد من الالتزامات على صاحب العامل فضلاً عن إلى التزام صاحب العمل بدفع الأجر إلى العامل في الوقت المحدد ،فقد تدخل المشرع من اجل حماية العامل بوضع التزامات أخرى على عاتق رب العمل لمصلحة العامل، منها التزام صاحب العمل بتمكين العامل من أن يؤدي عمله والتزامه بضمان صحة وسلامة العامل وبيئة العمل ومن اجل توضيح هذا الالتزام، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول التزام صاحب العمل بتمكين العامل من أداء عمله أما الفرع الثاني فسنبحث في التزام صاحب العمل بضمان السلامة في عقد العمل.

### الفرع الأول/ تمكين العامل من أداء عمله

من الأمور التي يقتضيها عقد العمل هو أن يمكن صاحب العمل العامل من أن يقوم بعمله بشكل يسير دون معوقات وعراقيل ،لذلك على رب العمل أن يهيء الظروف الملائمة للعامل حتى

يقوم بعملة بشكل صحيح ، ومن المعلوم أن العامل لا يستطيع من تنفيذ التزامه بأداء العمل، ما لم يمكنه صاحب العمل من ذلك ، وذلك بان يوفر له المكان الذي يعمل فيه والأدوات اللازمة لتنفيذ العمل، وان يقدم له المساعدين الضروريين إذا اقتضت طبيعة العمل ذلك ، وأخيراً أن يمدده بالمواد الأولية بانتظام بحيث يتيح له أن ينفذ التزامه دون توقف، وتأكيداً لذلك نص قانون العمل في المادة (٣٤/١) على إلزام صاحب العمل من (تمكين العامل من أداء عمله، وتهيئة المستلزمات المقتضاة لذلك). وهذا الالتزام يعد التزام بتحقيق غاية، لا التزام ببذل عناية ، ولهذا فان صاحب العمل يعد مخلاً به وفقاً للقواعد العامة، كلما امتنع على العامل أن ينفذ التزامه لان صاحب العمل لم يمكنه من ذلك. إذ نصت المادة (٩١٤) من القانون المدني العراقي بان (يستحق العامل الأجر، إذا كان حاضراً ومستعداً للعمل في الوقت المعين). وينتقد هذا النص في التطبيق بما تقضي به القواعد العامة بشأن انقضاء الالتزام في حالة استحالة تنفيذه لسبب أجنبي، سواء كان قوة قاهرة او فعل شخص ثالث. (١١) إذ تفرض قوانين العمل حكماً خاصاً هو استحقاق العامل للأجر في كل وقت لا يؤدي فيه العمل ولا يكون السبب هو تقصير العامل او خطئه، إذ نص المشرع العراقي في المادة ٤٠ من قانون العمل النافذ لعام ٢٠١٥ على انه "إذا حضر العامل إلى مكان العمل وكان مستعداً لأدائه وحالت دون ذلك أسباب خارجة عن إرادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الأجر" بل انه يستحق الأجر في حالة انقطاعه عن العمل بسبب الأجازه المرضية او الحج او غيرها من الحالات التي نص عليها القانون ، أي أن العامل يستحق الأجر متى ما حضر مكان العمل ووقته وكان مستعداً للعمل ولم يستطع القيام بالعمل لأسباب خارجة عن إرادته. (١٢) في المقابل يجب على العامل أن يؤدي العمل الموكول إليه بنفسه وان يؤدي العمل المحدد في عقد العمل لاغيره، كما يجب على العامل أن يحافظ على الأشياء المسلمة له وان يلتزم بالحفظ على أسرار المهنة وان لا ينافس صاحب العمل وإلا يصبح العامل مسؤولاً تجاه صاحب العمل. (١٣)

#### الفرع الثاني/ التزام صاحب العمل بضمان السلامة في عقد العمل

تعد الأضرار التي يتعرض لها العمال من أكثر المشاكل التي تواجه دول العالم ، بصرف النظر عما إذا كانت هذه الدول متخلفة ام متطورة ما دام كليهما يسعى إلى استعمال احدث الوسائل والتكنولوجيات في ميدان العمل ، دون أي تفكير بمدى تأثير هذه الوسائل على العامل طالما تؤدي إلى زيادة الإنتاج ، فتبين الإحصائيات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية أن حوادث العمل والأمراض المهنية تسبب أكثر من ٢.٣ مليون وفاة سنوياً. (١٤)

إذ يتعرض العمال أثناء قيامهم بواجباتهم إلى العديد من الأخطار التي يكون أغلبها متوقع حدوثه مما يستدعي ضرورة اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من هذه الأخطار ، ويرى بعض الفقهاء ان التزام صاحب العمل بضمان سلامة مكان العمل هو التزام بتحقيق نتيجة فإذا حقق هذه النتيجة يكون قد قام بالالتزام المفروض عليه تجاه العامل والا يكون مخالفاً بتنفيذ الالتزام ، في حين يذهب جانب آخر إلى القول بأن التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل هو التزام ببذل عناية ويكون صاحب العمل قد أوفى بالتزامه بمجرد بذل العناية المطلوبة منه سواء تحققت النتيجة ام لا وتظهر أهمية هذه التفرقة في تحديد الشخص المكلف بعبء الإثبات، ففي حالة الالتزام بنتيجة يكون عبء أثبات عدم تحقق النتيجة على الدائن ولا يدفع عنه المسؤولية إلا السبب الأجنبي، أما إذا كان الالتزام ببذل عناية فيقع على الدائن أثبات تقصير المدين بتنفيذ التزامه أي يثبت تقصير خطأ المدين وإهماله وعدم حرصه في تنفيذ التزامه الذي أدى إلى أصابته بضرر .<sup>(١٥)</sup> أما موقف التشريعات من إلزام صاحب العمل بتوفير بيئة ملائمة للعامل تتوافر فيها شروط السلامة المهنية فنلاحظ أن تشريعات العمل الحديثة تفرض على صاحب العمل التزاما بالمحافظة على صحة وسلامة العامل إذ تفرض قوانين العمل على صاحب العمل التزاماً بحماية العمال من مخاطر المهنة واتخاذ وسائل الوقاية والاحتياطات اللازمة وتطبيق شروط السلامة المهنية والصحة ، فتخضع مواقع العمل لتفتيش دوري للتأكد من تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية ،أذ يتعرض صاحب العمل لنوعين من الجزاءات في حالة مخالفته لإجراءات الحماية والسلامة المهنية الأول يفرضه القانون إذا وقعت المخالفة دون أن يتسبب عنها أضرار مادية تلحق بالعامل إذ تكون في الغالب غرامة تضاعف عن تكرار المخالفة ، أما في حالة إصابة العامل بالأضرار فيكون الجزاء مديناً يتمثل بمسؤولية صاحب العمل بتعويض كل الأضرار التي لحقت بالعامل لإخلاله بواجب السلامة المهنية .<sup>(١٦)</sup>

أما بالنسبة لموقف المشرع العراقي من التزام صاحب العمل بضمان السلامة بعقد العمل فقد ألزم المشرع العراقي في قانون العمل النافذ صاحب العمل ببيان مخاطر العمل للعمال واطلاعهم عليها<sup>(١٧)</sup> كما ألزمت المادة ١١٧ من القانون نفسه بضرورة إحاطة العامل بشكل كتابي بخطر المهنة ووسائل الوقاية منها وهو ما يفرض على صاحب العمل الالتزام بالإعلام ، إذ ألزم المشرع صاحب العمل بضرورة تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكانه ظاهر توضح مخاطرها وطرق الوقاية منها ، وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري إذ ألزم المشرع المصري في قانون العمل النافذ المنشأة وفروعها بضرورة الإفصاح عن مخاطر العمل للعامل قبل مباشرته للعمل ، أما المشرع الفرنسي فقد اعتبر تلك الالتزامات من مستلزمات العقد التي يقتضيها العرف والعدالة .<sup>(١٨)</sup>



كما نص المشرع العراقي في المادة ١١٨ من القانون نفسه على أولاً- على صاحب العمل القيام بما يأتي أ- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال أثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم ٢- توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على أن لا يقتطع أي مبلغ من أجور العامل بدل توفيرها " إذ نلاحظ أن قانون العمل العراقي قد ألزم صاحب العمل بان يوفر كل مستلزمات الوقاية من مخاطر المهنة ومخاطر الآلات الضارة بالصحة دون مقابل ودون اقتطاع أي مبلغ من قبل العامل لقاء هذه المستلزمات ، كما حددت تعليمات الصحة والسلامة المهنية الوسائل الوقائية منها إجراء الفحص الطبي بشكل دوري للعمال وتوفير مستلزمات الإسعاف الطبية الأولية بكميات تتناسب مع أعداد العمال ، كما ألزمت أن يوجد صندوق للإسعافات في كل قاعة عمل كما يتولى المسؤول عن تجهيزه بوسائل الإسعافات الأولية ، توفير مياه الشرب وحمامات ومرافق ومغاسل تتناسب مع عدد العمال ، كما ألزم بتوفير معدات الوقاية لهم<sup>(١٩)</sup> . وفي حالة عدم التزام صاحب العمل بتنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية او منع لجان التفيتش من دخول موقع العمل او عرقل عملهم ، فهنا منح القانون للوزارة الحق بغلق مكان العمل او إيقاف العمل لحين زوال سبب الغلق<sup>(٢٠)</sup>، أما في مصر فألزمت المادة الأولى من قرار رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٣ الخاص بمجال الصحة والسلامة المهنية على عمل دراسات وبحوث فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة عمل من هذه الدراسات التي أوصت بها هي "٣- الظواهر المرضية نتيجة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة وبعض الكيمياء والمواد الخطرة التي تستلزم إجراء الدراسات والبحوث للتأكد من سلامة العمل بها"<sup>(٢١)</sup>

كما عمدت التشريعات إلى وضع قوانين تحمي العامل من جهة وتبقي صاحب العمل مسؤولاً من جهة أخرى ،اذ يدفع صاحب العمل المشمول بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية مبالغ شهرية "اشتراكات" من الأجر الشهري للعامل دون مساهمة من العامل لتنتفي مسؤولية صاحب العمل عن الإصابات التي تصيب العامل او الأمراض المهنية التي تحدث بسبب العمل وتكون التأمينات الاجتماعية هي الجهة التي تتحمل دفع التعويضات للعمال على وفق قانون التأمينات الاجتماعية<sup>(٢٢)</sup>. وهو ما سنوضحه في المطلب التالي.

### المطلب الثاني/ التعويض عن الإصابة بالأمراض المهنية

رب العمل يكون مسؤولاً عن الأشخاص الذين هم تحت يده فيجب عليه أن ينبههم على المخاطر وان يحذرهم من أماكن الخطر ولا يؤدي بهم إلى المهالك إذ قال الرسول محمد "صلى الله عليه وسلم" (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته) فصاحب العمل مسؤول عن أمن وسلامة العامل وعليه أن يحذر العمال من مخاطر العمل ويدرب العمال على استعمال الآلات، كما أن بعض

الآلات تحتاج إلى ملابس خاصة بها من غطاء رأس وانف وغيرها ، كما يجب عليه أن يوفر المسعف او طبيب في الحالات التي تتطلب ذلك ويوفر السبل القانونية المناسبة لتحقيق امن وسلامة العمال.<sup>(٢٣)</sup> وتختلف التشريعات في تحديد المرض المهني، فالبعض يعتمد على نظام التغطية الشاملة إذ يوسع من نطاق الحماية التي يوفرها للعامل، فيغطي كافة أنواع الأمراض المهنية التي تسببها مختلف المهن وفي هذا النوع من الأنظمة يطلب من العامل أثبات علاقة السببية بين المرض والمهنة التي يمارسها العامل ، أما النظام الأخر فهو نظام الجداول إذ يتم تحديد الأمراض المهنية في جدول يلحق بقانون الضمان تحدد فيه الأمراض والأعمال التي تسببها، فإذا كان المرض موجود ضمن الجدول يعد مرضاً مهنياً ويعفى العامل من أثبات علاقة السببية، حيث انه يقيم قرينة قانونية قاطعة على أن المرض مهني .أما النظام الأخير فهو النظام المختلط وهو يجمع ما بين النظام الأول والثاني بموجبه يضع القانون تعريفاً للمرض المهني فضلاً عن جدولاً بالأمراض، فان كان المرض موجوداً ضمن الجدول يعفى العامل من عبء أثبات علاقة السببية وان لم يكن موجوداً في الجدول فيجب عليه ذلك.

أما بالنسبة لموقف المشرع العراقي فقد اخذ بالاتجاه الأخير إذ عرف المرض المهني بأنه (( العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة )) فضلاً عن إصدار جدول ملحق بقانون الضمان الاجتماعي حدد فيه الأمراض المهنية وفقاً للخبرة الطبية.<sup>(٢٤)</sup> كما نص المشرع في قانون العمل النافذ في المادة ١٢٤ "ثانياً- أ-تتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تنفيذ ما جاء بالبند اولاً من هذه المادة ب- على صاحب العمل أن يدفع إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضاً عن التزامها تجاه العامل غير المضمون<sup>(٢٥)</sup> وفق ما يلي ١- ٥٠% خمسين من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة اذا سببت الإصابة للعامل عجزاً جزئياً ٢- ١٠٠% مئة من مئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة اذا نتج عن الإصابة عجزاً كلياً او أدت إلى الوفاة "

إذ للمطالبة بالتعويض عن الأمراض المهنية بموجب القانون لا بد من إصابة العامل بأحد الأمراض المهنية التي يتضمنها الجدول الملحق بقانون الضمان الاجتماعي ، او بموجب تقرير الخبرة الطبية الذي يشير إلى أن المهنة التي يزاولها العامل ينجم عنها المرض الذي أصيب به، كما لا بد من وجود علاقة سببية بين المرض والمهنة و ظهور أعراض المرض المهني خلال مدة العمل او خلال مدة سنة من تاريخ من انتهاء خدمة العامل ، سواء كان خلال هذه المدة بدون عمل او كان يعمل في مهنة لا تسبب المرض او كان خارج نطاق الخدمة المضمونة.<sup>(٢٦)</sup> وبالنظر للصعوبة التي يثيرها تحديد كون المرض هو مرض مهني لذلك نرى أن التشريعات في مختلف الدول أما أن

تترك لقاضي الموضوع سلطة تقديرية في تحديد المرض المهني او أن تحدد في جداول ملحقة بالقانون هذه الأمراض او أن تقر نظاماً يمزج بين الفكرتين السابقتين .<sup>(٢٧)</sup>

وفي التشريع العراقي يستحق العامل التعويض بتحقيق علاقة السببية بين المرض المهني وظروف العمل وتدفع له مبالغ التعويض ، اذا نص المشرع في قانون العمل النافذ لسنة ٢٠١٥ في المادة ١١٤ ف ٢ . و - أبلغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث وإصابات العمل و الأمراض المهنية حال حصولها وأشعار المركز بذلك ويتضمن الأشعار بيانات عن المشروع و صاحب العمل والشخص المصاب و طبيعة الإصابة او المرض المهني ومكان العمل وظروف الحادث وفي حالة المرض المهني تثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استمارة موحدة و معممة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ويعد تقريراً سنوياً للمركز بالحوادث والإصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن ٥٠ خمسين فأكثر "

أما طريقة دفع التعويض فيكون عن طريق دائرة الضمان الاجتماعي إذ هي الجهة المسؤولة عن ذلك وتقوم بهذه المهمة من خلال اقتطاع مبلغ الاشتراك ويقصد بالاشتراكات " هي عبارة عن اقتطاع نقدي إجباري يتحمله الممول بدفعه مساهمة منه في تمويل الضمان الاجتماعي" ،والذي يكون في الغالب إجبارياً إذ يجب على أطراف العلاقة أي العامل وصاحب العمل دفع مبالغ إلى جهات تتولى استثمارها لصالح العمال ،<sup>(٢٨)</sup> وقد عرف المشرع العراقي الاشتراك في قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ بأنه "المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء أي من الخدمات او التعويضات او المكافآت او الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص للمضمون وفقاً لأحكام هذا القانون"، وفي نص المادة ٢٦ من القانون نفسه " تحسب الاشتراكات على أساس نسبة محددة من الأجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل ، ولا يجوز أن يقل الأجر المعتمد في تحديد نسبة الاشتراك من جميع الأموال عن الحد الأدنى في الأجور المقررة من جهة العامل المضمون أن وجدوا وإلا فلا يجوز أن يقل عن الحد الأدنى للأجور" وفي التشريع المصري يتحدد الاشتراك بنسبة معينة من اجر العامل يختلف مقدارها والملتزم بها باختلاف نوعه فبالنسبة لاشتراكات المرض حسب نص المادة ٧٢ من قانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٥ تكون النسبة ٣% من أجور المؤمن عليهم بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها و ٤ % من أجور المؤمن عليهم الخاضعين لقانون العمل او المشتغلين بالأعمال الخاصة بخدمة المنازل أما حصة العامل فتتحدد بمقدار ١% في كل الأحوال.<sup>(٢٩)</sup>

وفي حالة دفع تعويض للعامل فيختلف تقدير التعويض للعامل بحسب القانون العراقي سواء للعامل المضمون او العامل غير المضمون بحسب نسبة العجز التي يخلفها المرض فإذا أدى المرض الى إصابة العامل بعجز نسبته ٣٥% في هذه الحالة يستحق العامل راتباً تقاعدياً مرضياً جزئياً عن هذا العجز على أساس نسبة العجز مضروباً بالراتب التقاعدي المرضي الكامل ، ولا يؤثر العجز الجزئي على سريان عقد العمل ، لكن لرب العمل إنقاص اجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له ، أما في حالة العجز الكامل فيستحق العامل الراتب التقاعدي المرضي الكامل ، ويعدر العقد مفسوخاً من تاريخ ثبوت العجز الكامل ، وفي القانون المصري في حالة ثبوت العجز الكامل او وفاة سوي المعاش بنسبة ٨٠% في المتوسط الشهري للأجور على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة اشتراكات الضمان .<sup>(٣٠)</sup> ويعاقب صاحب العمل بموجب قانون العمل العراقي في حالة الأحكام التي تتعلق بسلامة مكان العمل ان نص المشرع العراقي في المادة ١١٣ من قانون العمل على انه " أي شخص يقوم بمخالفة أحكام هذه القانون بخصوص إجراءات السلامة المهنية المنصوص عليها في هذا الفصل سوف يعاقب بغرامة قدرها ما بين ٣ أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي إلى ٣ أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل والسنوية والحبس لفترة تتراوح ما بين شهر واحد إلى ستة أشهر " كما ألزم المشرع المصري هيئة التأمينات الاجتماعية أن تدفع للعامل معونة مالية تعادل أجره المسدد عنه بالاشتراك في حالة إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله ، ويستمر صرف المعونة طوال فترة الإصابة وعجز العامل عن عمله او عند ثبوت العجز المستديم او حدوث الوفاة أيهما اسبق.<sup>(٣١)</sup>

## الخاتمة

من خلال ما تقدم تبين لنا أن المرض المهني هو مرض يصيب العامل بسبب الظروف والعوامل الملائمة لبيئة العمل وان ظهور هذا المرض يستغرق فترة من الزمن على العكس من حادث العمل الذي يظهر بمجرد إصابة العامل به فيستحق التعويض ، كما تبين لنا أن معظم القوانين قد فرضت على صاحب العمل التزامات من شأنها أن توفر بيئة عمل مناسبة بالعمال منها الالتزام بتوفير عوامل السلامة المهنية للعمال ، كما نلاحظ أن معظم التشريعات قد كفلت للعامل المصاب بمرض مهني الحق بالتعويض بموجب قوانين الضمان الاجتماعي .

على الرغم من فرض القوانين الالتزامات على صاحب العمل بضرورة توفير بيئة عمل ملائمة إلا أننا من خلال هذا البحث نقترح على المشرع العراقي أن يفرض عقوبات اشد على صاحب العمل في حالة مخالفة قواعد السلامة المهنية ، كما نقترح على المشرع العراقي أن يتم مراجعة الجدول الخاص بالأمراض المهنية بشكل دوري لاحتمال ظهور أمراض جديدة خاصة في الوقت الحاضر وما تسببه الثورة الصناعية من استخدام الآلات ومواد داخل بيئة العمل من شأنها أن تسبب امراضاً جديدة غير مدرجة في جدول الأمراض وأخيراً نأمل من تشريعات الدول أن تضع القوانين التي من شأنها أن توفر بيئة آمنة للعمل وان تضمن توفير حماية كافية للعامل مما قد يصيبه من أمراض ناتجة عن بيئة العمل خاصة أن العمال هم نواة المجتمع كما نأمل من المشرع العراقي أن يزيد من حجم العقوبات المفروضة على صاحب العمل في حالة مخالفة تعليمات الصحة والسلامة المهنية .

## الهوامش

- (١) احمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل الجديد ، ط١ ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠٠٣ ، ص ٥
- (٢) وفاء حلمي أبو جميل ، الوجيز في قانون العمل ، ج١ ، مكتبة النصر ، مصر ١٩٩٣ ، ص ٥
- (٣) فراس كريم شيعان البيضاني ، المرض المهني ، مقال متاح على شبكة الانترنت على الموقع ، تاريخ الزيارة ٢٦/٢/٢٠٢٢ الوقت (٦:٩م) <https://law.uobabylon.edu.iq/lecture>
- (٤) د.بن ددوش نضرة زوجة قماري ، وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري ، مجلة القانون ، العدد ٧ ، السنة ٢٠١٦ ، ص ٤٠ .
- (٥) مقال متاح على الانترنت ، أمراض المهنة ، متاح على الموقع الالكتروني تاريخ الزيارة ٢٢/٢/٢٠٢٢ ، الوقت (٠٠:٨م) <https://www.babonej.com>
- (٦) ادم البربري ، دليل السلامة والصحة المهنية ، مقال منشور على الانترنت ، تاريخ الزيارة ١٦/٢/٢٠٢٢ ، الوقت (٠٠:٦م) <http://adamelbarbary.com/page/%D9%A8%متاح%على%الموقع%الالكتروني>
- (٧) دبن ددوش نضرة زوجة قماري ، مصدر سابق ، ص ٤١
- (٨) د بن ددوش نضرة زوجة قماري ، مصدر سابق ، ص ٤٢ .
- (٩) د.بن ددوش نضرة زوجة قماري ، مصدر سابق ، ص ٤٢ .
- (١٠) عدنان عابد ويوسف الياس ، قانون العمل ، ط١ ، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٨٠ ، ص ٢٢٦ .
- (١١) سليمان بدري الناصري ، قانون العمل "دراسة مقارنة" ، مكتبة الجامعة الحديث ، ٢٠٠٥ ، ص ١٢٤-١٢٥ .
- (١٢) عمار زعبي ، الاثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل ، مجلة البحوث والدراسات ، العدد ٢١ ، السنة ١٣ ، ٢٠١٢ ، ص ١٣٢ .
- (١٣) أسامة عربي ، الالتزام بالتأمين على حوادث العمل ، المجلة العربية في العلوم الإسلامية والاجتماعية ، المجلد العاشر ، العدد ٣ ، السنة العاشر ، ٢٠١٨ ، ص ١٤٧ .
- (١٤) د.فراس عبد الرزاق حمزة و م.علي ضياء عباس ، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة ولسلامة المهنية في عقد العمل ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، المجلد ٢ ، العدد ١ ، ٢٠١٩ ، ص ٣١-٣٢ .
- (١٥) سليمان بدري الناصري ، مصدر سابق ، ص ١٢٧ .
- (١٦) انظر نص المادة ٤١ من قانون العمل العراقي النافذ
- (١٧) فراس عبد الرزاق حمزة وعلي ضياء عباس ، مصدر سابق ، ص ٢٦ .

- (١٨) فراس عبد الرزاق حمزة وعلي ضياء عباس، مصدر سابق، ص ٣٨ . ١
- (١٩) انظر نص المادة ١٢٢ ف ٢ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- (٢٠) رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد، ج٣، منشأة المعارف، الإسكندرية ، ٢٠٠٤، ص ٥٥٥ . ١
- (٢١) خليل حسن جميل حامد ، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون ، أطروحة مقدمة إلى مجلس جامعة النجاح الوطنية ، ٢٠١٢، فلسطين، ص ١٤٩ . ١
- (٢٢) خليل حسن جميل حامد، مصدر سابق، ص ١٥١-١٥٢ . ١
- (٢٣) فراس كريم شيعان البيضاني، مصدر سابق، ص ٢٢٧ . ١
- (٢٤) العامل المضمون "كل شخص يعمل في مشروع عمل جماعي او فردي او في قطاع العمل غير المنظم ويدفع مبلغ اشتراك الضمان الواجب الى صندوق التقاعد وضمان العمال لقاء أي من الضمانات او الخدمات او التعويضات او المكافآت او الرواتب التي يقدمها الصندوق للعامل" قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ انظر نص المادة السابعة. اما المادة ١ من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٧١ لسنة ١٩٧١ المضمون هو العامل المشمول باحكام هذا القانون. ١
- (٢٥) فراس كريم شيعان البيضاني، مصدر سابق، ص ٢٢٦ . ١
- (٢٦) سعيد سعد عبد السلام ، قانون التأمين الاجتماعي طبقاً لاحدث التعديلات ، ط١، مطابع الولاء الحديثة، ٢٠٠٣، مصر، ص ٣٤٨ . ١
- (٢٧) صبا نعمان رشيد ونور عبد الحميد عبد المجيد ، التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمال في أطار قواعد الضمان الاجتماعي لإصابة العمل، مجلة العلوم القانونية، العدد ١، المجلد ٢٠١٧، ٣٢، ص ٥
- (٢٨) سعيد سعد عبد السلام، مصدر سابق ، ص ١٤٦ . ١
- (٢٩) صبا نعمان رشيد ونور عبد الحميد ، مصدر سابق ، ص ١٨ . ١
- (٣٠) حسن الفكهاني ، التزامات صاحب العمل القانونية ، ط٣، المطبعة القانونية، مصر، ١٩٦٦، ص ١٣٥ .

## المصادر

### أولاً- الكتب

١. احمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل الجديد ، ط١ ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠٠٣
٢. حسن الفكهاني ، التزامات صاحب العمل القانونية ، ط٣ ، المطبعة القانونية، مصر ، ١٩٦٦
٣. عدنان عابد ويوسف الياس، قانون العمل ، ط١ ، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٨٠
٤. رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد، ج٣، منشأة المعارف، الإسكندرية ، ٢٠٠٤
٥. سعيد سعد عبد السلام ، قانون التأمين الاجتماعي طبقاً لأحدث التعديلات ، ط١، مطابع الولاة الحديثة ، ٣٠٠٣
٦. سليمان بدري الناصري ، قانون العمل "دراسة مقارنة"، مكتبة الجامعة الحديث ، ٢٠٠٥
٧. وفاء حلمي أبو جميل ، الوجيز في قانون العمل ، ج١، مكتبة النصر، مصر ١٩٩٣

### ثانياً- الاطاريح

١. خليل حسن جميل حامد ، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون ، أطروحة مقدمة الى مجلس جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين، ٢٠١٢

### ثالثاً- المجلات العلمية

١. أسامة غربي، الالتزام بالتأمين على حوادث العمل ، المجلة العربية في العلوم الإسلامية والاجتماعية ، المجلد العاشر ، العدد ٣ ، السنة العاشر ، ٢٠١٨
٢. بن ددوش نضرة زوجة قماري ، وقاية العامل من الامراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري ،مجلة القانون، العدد٧، السنة ٢٠١٣
٣. صبا نعمان رشيد ونور عبد الحميد عبد المجيد ، التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمال في اطار قواعد الضمان الاجتماعي لاصابة العمل، مجلة العلوم القانونية ،العدد١، المجلد ٢٠١٧، ٣٢.
٤. فراس عبد الرزاق حمزة وم.على ضياء عباس ، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة ولسلامة المهنية في عقد العمل ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، المجلد ٢ ، العدد١، ٢٠١٩.
٥. عمار زعبي ، الاثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل ،مجلة البحوث والدراسات ، العدد٢١، السنة ١٣، ٢٠١٢،

### رابعاً- البحوث المنشورة على شبكة الانترنت

١. ادم البربري، دليل السلامة والصحة المهنية ، مقال منشور على الانترنت ، <http://adamelbarbary.com/page/%D9%A8%متاح%على%الموقع%الالكتروني>
٢. فراس كريم شيعان البيضانى ، المرض المهني ، مقال متاح على شبكة الانترنت على الموقع الالكتروني، <https://law.uobabylon.edu.iq/lecture>