

الحماية القانونية لإصابات العمل في القانون العراقي Legal protection for work injuries in Iraqi law

أ.م.و رشا ظافر محي الدين عبد
كلية العلوم (السياسية) جامعة النهرين

ملخص البحث:

يعد العمل المصدر الأساسي للفرد في معيشتة، إذ يتعرض العامل خلال فترة العمل للعديد من الإصابات، مما يجعله غير قادر على الإيفاء بمتطلباته اجتماعياً واقتصادياً، وبما ينعكس على أسرته بشكل مباشر. والعمل هو سبب الأضرار التي يعاني منها العامل، سواء كانت نفسية أو جسدية، لذلك، وضع المشرع الحماية القانونية على عدة اعتبارات منها: الإنسانية ومستوى إنتاج العمالة، وهذا يمنح العامل الثقة في العمل حتى وإن تعرض إلى المخاطر أثناء عمله، وينعكس ذلك على زيادة في الانتاج وتنوع الفرص، وبما يحقق الفائدة المثلى له وللمجتمع بشكل عام. كما حددت التشريعات الخاصة بالعمل على صاحب العمل بالعديد من المتعلقات والاجراءات التي تكون لزاما عليه القيام بها والتي تتعلق بإصابات العمل، ويكون مسؤولا امام أي انتهاك قد يتعرض له العامل أثناء عمله.

Abstract:

Work is the primary source of livelihood for the individual, as the worker is exposed to many injuries during the work period, which makes him unable to meet his social and economic requirements, which is directly reflected on his family. In other words, work is the cause of the damages suffered by the worker, whether psychological or physical. Therefore, the legislator has established legal protection based on several considerations, including: humanity and the level of labor production. This gives the worker confidence in work even if he is exposed to risks during his work, and this is reflected in an increase in production and diversification of opportunities, which achieves the optimal benefit for him and for society in general. On the other hand, labor legislation has specified many of the matters and procedures that the employer must undertake related to work-related injuries, and he is responsible for any violation that the worker may be exposed to during his work.

المقدمة:

لاشك ان صحة الإنسان هي مصدر حياته وأعلى ما يملك، ولكن مع ظروف الحياة وخطوات العمل يمكن أن تحكمها أمور كثيرة يحتاجها جسدياً ونفسياً، لذلك جاءت العديد من التشريعات لحماية حقوق العمال لأنها تعتمد على مقدار وكم معين فيما يتعلق بنسبة الخطورة، وهي كبيرة لدرجة تغطيتها حتى للإصابات أثناء العمل، بحيث يتم تحديد هذه الإصابات بعدة طرق تؤدي في النهاية إلى وصول العامل إلى العجز الجزئي أو الكلي أو الإصابة بأمراض مهنية، وبتطبيق النصوص القانونية على أصحاب العمل لحماية العمال داخل المؤسسات لتغطية احتياجات الصحة والسلامة المهنية والمتطلبات الطبية لتجنب تعرض العامل لأي حادث أو إصابة، وتعويض العامل المصاب بحقوق مادية متعددة، يمكن تعويضه عن الأضرار المادية والخسائر التي فقدها نتيجة تركه مكان العمل بسبب إصابته.

اهمية البحث:

وتتضح أهمية دراسة الحماية التي يوفرها القانون لإصابات وحوادث العمل، حيث يشمل جميع العمال الذين تتوفر فيهم الشروط الأساسية التي حددها القانون، والذين يستحقون الحماية المخصصة لهم. يتطلب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي صمام أمان للعمال للتأثير على حياتهم الشخصية والاجتماعية، فهو المتحكم الأساسي في شؤون العمل والعمال. ويمنحهم القانون حماية فعالة من ناحية مكان العمل والمناخ، مما يؤدي إلى تفعيل التنوع بين مصالح العمال وأصحاب العمل، مع ما يقدمه من ضمانات وتعويضات في حالة تعرض العمال لأي حادث أو إصابة.

مشكلة البحث:

يثير البحث عدة تساؤلات منها:

١. ماهية اصابات العمل من حيث توضيح مفهومها؟
٢. هل يمكن ان توجد عوامل يمكن ان تؤدي الى اصابات العمل؟
٣. ماهي العناصر التي تتحقق معها اصابات العمل؟
٤. متى يلزم اعتبار الحادثة اصابة عمل؟
٥. متى يحدد القانون الحماية المقررة للعامل المصاب وكيف تكون اثار هذه الحماية؟

فرضية البحث:

ينطلق البحث من فرضية مفادها: نتيجة لظروف العمل القاسية على العمال فإن ذلك يؤدي إلى اكتساب الضرر وما يترتب على ذلك من توفير الحماية القانونية من المساءلة أو مطالبة صاحب العمل إذا أهمل في العمل. عمل. نجاح العمل، وحصول العامل على الحقوق والتعويضات المقررة له قانوناً.

منهجية البحث:

نظرا لأهمية الدراسة، ولتغطية كافة الجوانب العلمية في هذا الموضوع المهم، تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي، وذلك لبيان أسباب إصابات العمل ومدى توافر عناصرها، وبيان حمايتها القانونية ومدى ملاءمتها للإصابة التي يتعرض لها العامل. ويتعرض لها على أرض الواقع، من خلال تحليل النصوص القانونية وفق ما ورد في قانون العمل، وقانون التقاعد العراقي، والضمان الاجتماعي، وعندما يكون العامل من آثار هذه الحماية.

هيكلية البحث:

للإجابة على التساؤلات التي طرحت في الاشكالية تم تقسيم البحث الى ثلاث مباحث: المبحث الاول عن مفهوم اصابات العمل وعناصرها، المبحث الثاني عن شروط واسباب اصابات العمل المبحث الثالث عن الحماية القانونية لاصابات العمل واثارها في القانون العراقي.

المبحث الاول: الاطار المفاهيمي لاصابات العمل

Chapter One: The Conceptual Framework for Work-Related Injuries

يعتمد تحديد مفهوم إصابات العمل على عدة جوانب مختلفة، مثل بيئة العمل، وعوامل العزلة، والضغط النفسية والشخصية التي قد يتعرض لها العامل، أو العزلة والضغط التي يمارسها العمل. فعندما يشعر العامل بأن التنظيم العمالي في وجوده وأمانه فإن ذلك له تأثير مباشر على الإنتاج ونجاح التنظيم بشكل عام.

المطلب الاول: مفهوم اصابات العمل

First requirement: The concept of work injuries

يحتمل العمل وظروفه العديد من الحوادث والاطار التي تصيب العامل في صحته ونفسيته مثل حوادث الالات الصناعية الحديثة أو حوادث السيارات فقد يكون منها ضمن اطار اصابات العمل ومنها لا يدخل في اطار اصابات العمل لانها لا تتصل بزمان او مكان العمل.

الفرع الاول: المفهوم الفقهي لاصابات العمل

ان معظم التشريعات الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي لم تأتي بتعريف جامع ومنظم لاصابات العمل، وهذا الامر دفع بالفقهاء الى محاولات عدة لايجاد تعريف واحد يشمل كل ما يمكن ان يتعرض له العامل اثناء عمله من حوادث واصابات تؤثر على مسيرته المهنية وكذلك لازالة كل غموض او نقص يمكن ان يشوب التشريعات. ومن المفاهيم الفقهية التي تحدثت عن اصابات العمل هي تعريف الدكتور علي العريف والذي كان رايه التفريق بين المصطلحات الواردة على اصابات العمل وحوادث العمل والذي يرى ان الحادث يكون مفهومه اوسع من

الاصابة، ذلك لان كل اصابة لا بد ان تنتج عن حاجت لكن ليس بالضرورة كل حادث ينتج عنه اصابة عمل. ورأى ايضا ان لفظ الحاجت يمكن ان يعبر عن الافعال والنتائج التي تحدث فجأة وهي التي تتميز عن الامراض المهنية. ويرى ايضا ان المقصود بحادث العمل الفجائي الذي يحدث اثناء وقت العمل او بسبب العمل نفسه ويكون نتاجه اصابة عمل. وهذا يعني ان مصطلح اصابة العمل من الناحية الفقهية اوسع من حادث العمل وهي الاكثر ملائمة للاستخدام كمصطلح فقهي.^١ اما الدكتور صادق مهدي السعيد فوضح مفهوم اصابة العمل بانها: الاصابات التي يتعرض لها العامل وتجلب الاذى الى جسمه فجأة او تدريجيا او بسبب العمل او في اثناؤه ومن جرائه.^٢ ومن تعريفات الفقه لاصابات العمل بانها: الاصابة كنتيجة لحادث وقع بصورة مفاجئة بفعل قوة خرجة عن اطار ظروف العمل وفي وقت اداء العمل او بسببه والاضرار بجسم العامل والتمت به ضررا كبيرا.^٣ في حين اتجهت بعض الاراء الفقهية الى مناقشة اصابات العمل من خلال توافر عدة شروط اسوة بالتشريعات حيث يكون تعريف او اعطاء مفهوم حادثه او اصابة العمل ومنها:

١. ان تظهر الخسارة في جسم العامل.
 ٢. وجود رابطة سببية بين الحادث او الاصابة.
 ٣. ان يكون الحادث عنيفا.
- وعلى الرغم من اشتراط بعض الفقهاء هذه الشروط الا انهم قد اختلفوا في امكانية حذف بعض منها وهو شرط ان لا يكون الحادث عنيفا.^٤

الفرع الثاني: المفهوم التشريعي لاصابات العمل

تعددت المفاهيم في موضوعات اصابات العمل، ومنها ان اصابات العمل هي كوارث اجتماعية ذات شكل مختلف، ويكون الاختلاف بينها وبين الكوارث الاجتماعية هي ان الاخيرة تكون ناتجة عن اسباب لا علاقة لها بحوادث العمل داخل المؤسسات العمالية اذ تسعى الدول الى البحث عن اسبابها ومعالجة الاثار التي تنشأ عنها.^٥

ويمكن تعريف اصابة العمل من الناحية الاصطلاحية بانها كل ضرر جسدي ناتج عن سبب خارجي يمكن ان يقع اما من خلال العمل او عند قيام العامل لعمله وخلال وقت العمل.^٦

حيث تترك هذه الاصابات اثارا كبيرة على على صحة ونفسية العامل، فلا بد من وجود التأمينات الصحية والمهنية والتي تعطي الحافز والشعور بالامان لدى العامل حتى وان لم يتعرض الى حادث محدد. ونستطيع ان نحدد اصابات العمل من خلال توافر ثلاثة عناصر تعد رئيسية فيها:

١. ربط الاصابة بمكان وجود العمل.

٢. نتائج الاصابة بسبب العمل.

٣. وقوع الضرر من عامل خارجي.

ومن هذه العناصر يمكن ان نستخلص تعريفا لاصابات العمل وهي حادث ينتج عنه ضرر في جسد العامل او نفسيته او عقله يكون نتجية عامل خارجي خلال ساعات وقت العمل وقد يكون بسببه.^٧

ورغم ذلك فان التشريعات وقوانين العمل والضمان الاجتماعي لم تتفق على تعريف جامع ومانع لاصابات العمل، فقد تناولت القوانين المتتابعة اصابات العمل لكنها لم تحدد تعريف خاصا بها ومنها قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ والذي يعد اول قانون عراقي مختص بالعمل وظروف العمل. وصدور قانون العمل رقم السنة ١٩٥٨ وايضا لم يتضمن تعريف لاصابات العمل، اما قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ فقد حدد المقصود باصابات العمل بانها: الاصابة التي تقع للشخص المضمن نتيجة حادث ناشئ من جراء العمل او اثنائه او بسبب احد الامراض المهنية التي تصيبه اثناء عمله والمدرجة في الجدول الملحق بهذا القانون، واذ تعرض الشخص المضمن لحادث اثناء ذهابه الى محل عمله او عودته منه اعتبر هذا الحادث كاصابة عمل لأغراض هذا القانون وبشرط ان يسلك طريقا مباشرا في الذهاب والاياب دون توقف لسبب تفرضه المصلحة الشخصية.^٨

وتختلف التشريعات العمالية في تحديد مفهوم اصابات العمل وذلك تبعا للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها ومن هذه المفاهيم ما عرفته التشريعات العمالية الفلسطينية بأنه: الحادث الذي يقع للعامل اثناء العمل او بسببه او اثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الاصابة بأحد امراض المهنة التي يحددها النظام.^٩ وقد ذكرت تشريعات اخرى مفهوم اصابات العمل ومنها القانون المصري بانها: الاصابة باحد الامراض المهنية الموضحة في هذا القانون او هي الاصابة نتيجة حادث وقع اثناء تأدية العمل او بسببه وتعتبر الاصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق من العمل اصابة عمل، متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة، وتعتبر في حكم اصابة العمل كل حادث يقع اثناء ذهاب العامل المؤمن عليه لمشرفة عمله او عودته منه بشرط ان يكون الذهاب او الاياب دون توقف او تخلف او انحراف عن الطريق الطبيعي (اصابة الطريق).^{١٠}

من خلال ما تقدم يمكن القول انه لا بد من وجود الصلة المباشرة بين العمل والاصابة، اي ان الاصابة وقعت نتيجة العمل الذي يزاوله العامل او من خلال الادوات التي يستعملها العامل لاداء عمله، وخلال وقت العمل وبوجود هذه العلاقة

السببية بين الاصابة والعمل لا حاجة لاثبات العامل الاصابة لحصوله على التعويض والتأمين.^{١١}

اما التشريع الاردني فقد ذكر مفهوم اصابات العمل بانها: اصابة العامل نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه.^{١٢}

المطلب الثاني: عناصر اصابات العمل

The second requirement: elements of work injuries

لا شك ان تحقق اصابات العمل لا بد وان تتوافر فيها عناصر محددة لكي يتم على اساسها استحقاق العامل للتأمينات الاجتماعية التي تعوضه عما اصابه من ضرر نتيجة هذه الاصابات:

الفرع الاول: ان تلحق الاصابة ضرر في جسم العامل

ويقصد بها، انها لا تدخل ضمن اطار العمل الا اذا نجم عنها ضررا في جسد العامل بغض النظر عن نوع الضرر، ولايهم ان كان خطيرا او غير خطير(بسيط)، او قد يشكل عاهة مستديمة اة خطرا مؤقتا. او يكون ظاهرا او يكون بشكل باطن(مخفي). ويدخل ضمن هذا العنصر ان تكون الاصابة من عدة انواع مثل الجروح او قد تكون كسور او اصابات معنوية تصيب نفسية او عقل العامل، وفيما عدا ذلك مما تقدم من انواع الاصابات فان عنصر اصابة العمل هذا لا يتحقق لعدم توافر الاذى الجسدي والمعنوي الذي يمكن ان يصيب العامل اثناء تأدية عمله وخلال ساعات العمل. وهذا يعني ان جسد العامل قد يصاب خلال اوقات العمل وقد لا يمس جسده بصورة مباشرة اي لا يستدعي معالجة جرح او كسر او غيره، فقد يكون الضرر او الاصابة معنوية تمس شعور ونفسية العامل وبالتالي فانها تدخل ضمن الاصابة ويستحق على اساسها العامل التعويض المقرر في التأمينات الاجتماعية، اما فيما عدا ما تقدم من الاصابات والضرر التي لا يصاب بها العامل فانه بالنهاية لا يستحق التعويض الموجود في قوانين التأمينات الاجتماعية.^{١٣}

الفرع الثاني: ان تكون الاصابة نتيجة قوة خارجية

يقصد بذلك، لتحقق الاصابة بمعناها القانوني ويستحق التعويض لا بد من ان تكون ناجمة عن سبب او عامل خارجي لا دخل للعامل في احداثه ولا يكون متصل بنفسية العامل او جسده. اما اذا كان سبب الاصابة بمساعدة عوامل موجودة في جسد العامل اي انها موجودة عنده مثل وقوع الاصابة على جسده كما هو الحال في الامراض المزمنة مثل الصرع وغيره فانه لا تنطبق عليه اصابات العمل.

الفرع الثالث: وقوع الاصابة بشكل مفاجئ

يقصد بهذا العنصر، ان الفعل الذي كان السبب في الاصابة جاء بشكل مفاجئ وبفترة زمنية قصيرة جدا ولا تفصل بين بدايته ونهايته فاصل زمني كبير. بغض النظر ان كان ظهور نتائج الحادث تستغرق فترة زمنية طويلة كما لو سقطت على العامل احدى ادوات او الالات داخل المؤسسة او المصنع فلا تظهر اثر الاصابة الا بعد فترة طويلة من الزمن. يبرز اهمية هذا العنصر عن غيره من العناصر في انه يتميز عن المرض المهني والذي يكون ظهور نتائجه بشكل بطيء مثل استنشاق غبار المواد الاولية داخل المصانع والذي يؤدي لصابته بمرض الربو عكس الاصابة تكون بشكل مفاجئ وليس متدرج.

الفرع الرابع: ان يكون الفعل المسبب للاصابة عنيفا

يلزم هذا العنصر لاعتبار حادث العمل اصابة ان يكون النشاط الذي يمارسه العامل ومصدر الاصابة الذي يسبب الضرر يكون قاسيا او عنيفا، اي ان يكون شديد وقوي وخير مثال على ذلك ان يستعمل آلة حادة وجرحته يده اثناء تأديته لعمله، او فقد سمعه نتيجة استماعه الى صوت عالي جدا، او فقد القدرة على المشي عند سقوطه من مكان مرتفع نتيجة لادائه لعمله. ويعد هذا العنصر عنصرا غير اساسي عند بعض فقهاء وقضاء قانون العمل، حيث ان القضاء العراقي لم يشترطه كعنصر اساسي للاصابة شأنه في ذلك شأن بقية العناصر.^{١٥}

وعليه يمكن القول ان تحقق هذه العناصر المذكورة انفا فاننا نكون امام اصابة عمل والتي تستحق التعويض للعامل من قبل المؤسسة او صاحب العمل الذي يستخدم هذا العامل المصاب، اما بانتفاءها او نقص اي عنصر فيها فاننا نكون امام حادث عرضي من حوادث العمل وليس اصابة عمل بالمعنى القانوني.

المبحث الثاني: اصابات العمل (الشروط- الاسباب)

Section Two: Work-related injuries (conditions – causes)

لكل حادث اسبابه، ولإصابات العمل أسباب وشروط متعددة يجب توافرها حتى تُعتبر إصابة تُحوّل العامل الحصول على التغطية التأمينية التي يكفلها القانون. هذا يعني أنه ليس كل حادث أو واقعة يتعرض لها العامل تُعتبر إصابة عمل. لذلك، اعتمدت مؤسسات التأمين الاجتماعي على دعم كل جهد يُبذل في هذا المجال لتوفير الحماية الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية، لتخفيف العبء عن العامل خلال فترة مرضه، وإعالة أسرته.

المطلب الاول: شروط اصابات العمل

First requirement: Work injury conditions

ان الصحة والسلامة المهنية غايتها الاساسية هي حماية العامل من الامراض والحوادث التي يمكن ان يتعرض لها العامل فعملت التشريعات على توفير الشروط التي تعتبر اصابة عمل:

الفرع الاول: ان تكون الاصابة اثناء قيام علاقة العمل

ان الشرط الاول والاساسي لاصابات العمل هو ان تحدث هذه الاصابات اثناء وقت العمل وليس خارجه بين العامل وصاحب العمل. اي يجب ان يكون العامل تحت سلطة واشراف صاحب العمل ويخضع العامل لكل اوامره ايضا عندما يكون داخل مكان العمل او خارجه. وعليه عند خضوع العامل لصاحب العمل واشرافه فانه يكون تحت حمايته وضمن مسؤولياته ومن الواجب عليه ان يحمي ويعوض العامل عن اصابة العمل التي حدثت للعامل اثناء تأديته للعمل المكلف به من قبل صاحب العمل.^{١٦}

اضافة الى ما تقدم يجب ان يقوم العامل بالعمل لمصلحة صاحب العمل. وهذا يعني انه اذا امتنع او اضرب العمال عن العمل لاسباب عدة وتوجهت مجموعة من العمال الى العمل واصيبوا اثناء ذهابهم اليه فان هذه الاصابة لاتعد اصابة عمل لانهم ليسوا ضمن وقت العمل الرسمي، ولذلك فان الاصابة اذا حدثت وقت اداء العامل لعمله في مكان العمل الرسمي فانها تعد دليل على ان الحادث وقع وقت العمل. وتوجد فئات اخرى من العمال يكون عملهم متنقلا من مكان لآخر مثل الممثلين التجاريين فان الاصابة او الحادث الذي يتعرضون له اثناء ذهابهم او ايابهم وتنقلاتهم يعد اصابة عمل لانه وقع اثناء تأدية العمل الرسمي. وهناك اعمال تتطلب السهر ليليا كما هو الحال في الحارس الليلي الذي تكون طبيعة عمله حراسة المكان فالحادث الذي يقع عليه وهو في وقت الحراسة(اي العمل) الرسمي بغض النظر ان كان في وقت الليل ام النهار يعد اصابة عمل وايضا مهما كانت نوع الاصابة فقد تكون بقوة قاهرة خارجة عن سيطرة العامل وظروف العمل او نتيجة وجود شخص خارج مكان العمل.^{١٧}

الفرع الثاني: ان تكون الاصابة بسبب العمل

ان وقوع الحادث او الاصابة بسبب العمل او مايسمى بعلاقة السببية شرطا اكيدا لوقوع الاصابة اثناء فترة العمل والتي يصاب بها العامل، ذلك لان العامل لو لم يكم موجودا اثناء العمل او في وقت العمل لمل وقعت هذه الاصابة عليه. لذا يمكن القول ان الحادث او الاصابة التي تقع بسبب العمل يمكن وصفها بانها الحادث الذي يقع عند القيام بالعمل، او بسبب طبيعته او بسبب الظروف المحيطة به او بسبب ظروف العامل والعلاقة التي تحكم العامل بصاحب العمل. ويمكن ان تأتي

اصابة العمل من خلال او نتيجة الطريق الذي يؤدي الى العمل او العودة منه وذلك لانها تعد من ضمن الظروف التي يتعرض لها العامل اثناء تأديته لعمله وهي استخدامه وسائط النقل المختلفة والتي يمكن ان يتعرض بها الى حادث معين. وتشكل هذه الحوادث اساس للضمان القانوني لمسؤولية صاحب العمل تجاه العامل وهو ما يعرف في قانون العمل بمبدأ التبعية والذي يتضمن ان العامل في اثناء عمله اي ذهابه وايابه يكون لمصلحة العمل وصاحب العمل لغرض تحقيق المنفعة له (لصاحب العمل) لذلك لا بد من التزام العامل بالتواجد في مكان عمله والمغادرة منه في الاوقات التي يحدد صاحب العمل لمصلحة العمل.^{٣٨}

المطلب الثاني: أسباب اصابات العمل

The second requirement: causes of work injuries

ان اصابات العمل يمكن ان تأتي عن طريق عدة عوامل او اسباب تكون الاساس في حدوثها ومن هذه الاسباب:

الفرع الاول: الاسباب البيئية والتنظيمية

تكون هذه الاسباب على عدة انواع فمنها الاسباب التي تتعلق بالادوات والالات التي يستخدمها العامل في العمل داخل المؤسسة اي الخطأ في تصميمها، والاخرى ترجع في بعض الاحيان الى البيئة التي تحيط بالعامل وممكن ان توجد اسباب اخرى مثل نفسية العامل ومدى قدرته على العمل ومقدار الجهد الذي يبذله العامل في العمل:

١. السرعة في اداء العمل

تكون في اغلب الظروف السرعة في اداء العمل عامل اساسي في حدوث اصابات العمل وترجع اسبابه الى سرعة الوقت الذي يقوم العامل باداء عمله والذي يزيد من فرصة اصابة بحوادث العمل. اما السبب الاخر فهو ان العامل لا يستطيع اتخاذ الحيطة والحذر فيما لو كان يعمل بشكل متأن وبطء فان تقليل السرعة يمكن ان يجنب العامل العديد من المشاكل التي يتعرض لها اثناء تأديته لعمله ومنها اصابات العمل. وهذا يعني ان مصدر الخطر الذي يحيط بالعامل ان كان راجع الى ادوات والالات العمل ولا علاقة له بظروف العمل اي بيئة العمل فان ذلك يجعل اصابات العمل في تزايد مستمر.

٢. درجة الحرارة

تعد درجة حرارة المكان (المؤسسة) التي يعمل فيها العامل الاساس في امكانية حدوث اصابة عمل من عدمها، ونتيجة الدراسات التي اخذت على العديد من محيط و عدد اصابات العمل فان درجة الحرارة المعتدلة تكون هي الاساس للتقليل من عدد اصابات العمل. بمعنى اخر ان درجة الحرارة اذا قلت او ازدادت بشكل يزيد عن المألوف فان تزايد من فرص الاصابة داخل المؤسسة وتزيد كذلك من

حوادث العمل، كما ان الامر لا يقف عن هذا الحد وانما درجة الحرارة بازديدها او نقصانها فانها تزيد من خطر الاصابة نفسها وقد تسبب في النهاية الاصابات والحوادث التي تعطل او توقف العامل عن العمل لفترات قد تكون طويلة جدا مما يؤثر بالنهاية على العملية الانتاجية داخل المؤسسة.

٣. معدل الاضاعة

يشكل معدل الاضاعة سبب اخر لازدياد حوادث العمل واصابات العمل، فقد اجريت عدة دراسات ان معدل الاضاعة غير الجيدة والكافية داخل مؤسسات العمل قد تسبب في زيادة اصابات العمل بمعدل يزيد على ٢٥% اكثر من الاضاعة العادية العادية. اضافة الى ذلك فان اصابات العمل الاخرى مثل سقوط العمال من الالات او الاماكن العالية اثناء عملهم تزيد في حال عدم وجود اضاءة كافية ويتم قياس معدل الاضاعة يؤثر على معدل الاصابات وازديادها عند حدوث وقت الغروب وحلول الليل.^{١٩}

٤. الضوضاء

تعد الضوضاء من الاسباب التي تؤدي الى اصابات العمل وتعد اخر الدراسات التي اكدت على ان هذا السبب امر يزج العمال هذا فيما يخص الاصوات العالية التي يكون مصدرها خارج عن المؤسسة التي يعمل العامل فيها، اما اذا كانت الضوضاء والصوت العالي مصدره ضمن الالات ومعدات العمل فانها لا تكون مصدر ازعاج وقلق للفرد العامل.

٥. طبيعة العمل

ان اساس العمل وطبيعته يشكلان عنصرا وسببا هاما في حدوث اصابات العمل حيث توجد بعض الاعمال تتطلب مجهودات عضلية وقدرة عالية على العمل تسمى بالاعمال الثقيلة مما يؤدي بطبيعة الحال الى وقوع حوادث واصابات عمل اكثر من تلك الاعمال التي لا تتطلب جهد في اي مكان وزمان والتي تسمى بالاعمال الخفيفة. لذلك فقد اجريت دراسات واستبيانات عدة بينت نسبة الحوادث تكون اكثر في الاعمال الثقيلة مما هي عليه في الاعمال الخفيفة.^{٢٠}

الفرع الثاني: الاسباب الانسانية لاصابات العمل

الى جانب الاسباب البيئية والتنظيمية والتي تتعلق بمكان عمل الفرد العامل توجد هناك اسباب اخرى تعود الى العامل نفسه يمكن ان تؤدي الى اصابة العمل، وذلك لان قدرات الافراد ومهاراتهم تختلف من عامل لآخر من حيث الخبرة في مجال العمل والنواحي الصحية من حيث الصحة النفسية والاتزان وكثرة او قلة الانفعالات ومستوى الذكاء لدى كل عامل.^{٢١}

ويمكن ان يكون العامل بطبيعته متهاون ولا يحترم القوانين والتعليمات المهنية داخل المؤسسة التي يعمل فيها فقد اثبت اغلبية باحثي علم النفس بقياس اصابات

العمل انها تعود الى اسباب شخصية للعامل والنسب تتراوح بين ٨٠-٩٥% تعود الى اسباب انسانية كالتعب والمرض وقلة اللياقة البدنية والتوتر. ويمكن القول ان الاسباب الانسانية والتي تشكل الجانب الاكبر من اصابات العمل مما يدفع باصحاب العمل الى توخي الحيطه والحذر بحماية انفسهم من المسؤولية التي تترتب على عاتقهم نتيجة لهذه الاسباب وبذلك يحافظوا على سير العمل والتقليل من حدة الخسائر التي يمكن ان تعترض عملهم، وهذا يعني ان العامل هو الذي يتحمل المسؤولية الاكبر في هذه الحالة.^{٢٢}

المبحث الثالث: الحماية القانونية لإصابات العمل

Section Three: Legal Protection for Work-Related Injuries

حددت التشريعات الخاصة بالعمل انه على صاحب العمل العديد من المتعلقات والاجراءات التي تكون لزاما عليه القيام بها والتي تتعلق باصابات العمل، والتي تكون على قدر من الاهمية بالنسبة للعامل المصاب كونه الطرف الاضعف في حلقة العمل وما يستتبعه من اثار يمكن ان تؤثر عليه من الناحية المادية والمعنوية:

المطلب الاول: الاطار الاجرائي لإصابات العمل

First requirement: The procedural framework for work-related injuries

تقتضي القواعد الاساسية للمسؤولية الناجمة عن حوادث واصابات بان يقوم الشخص المتضرر باثبات الضرر الذي اصابه. لكن هذا الامر يكون صعبا بعض الشيء على العامل كونه هو من يقوم بالعمل سواء بيده او باستخدام الالات الموجودة داخل المؤسسة التي يعمل فيها ويكون بالنهاية هو المسؤول عن اصلاحها ولا شأن لصاحب العمل بهذا الامر لكن صاحب العمل يكون ملزما بعدة اجراءات:

الفرع الاول: مسؤولية صاحب العمل

يكون صاحب العمل مسؤولا امام عماله قبل وقوع الاصابة بالتأمين على حياتهم بتوفير شروط وتأمينات الصحة والسلامة المهنية من اجراءات الفحوص الطبية الدورية لهم، وتوفير ادوات اطفاءالحريق مثلا وتوفير الالات والمعدات الصالحة للعمل والخاصة بالعمال، وكذلك تأمين العمال على حياتهم وعندئذ يطالب العامل عند الاصابة بتعويض التأمين المخصص له من قبل صاحب العمل. وعلى صاحب العمل ان يقوم باجراءات معينة ومحددة قبل وقوع الاصابة وهي ابلاغ الجهة الصحية المخولة عن اصابات العمل وحوادث المؤسسة قبل حصولها لاتخاذ اجراءات الحيطه والحذر لتلافي وقوعها على العمال بتوضيح معلومات عن عدة امور مهمة منها اسم المشروع الذي يعمل فيه العامل ونوع الاصابة وظروف الحادث. اما في حال حصول الامراض المهنية فانه يجب ان تثبت الظروف التي يمكن ان يتعرض فيها العامل للمخاطر الصحية.^{٢٣}

اما عند وقوع الاصابة فان المشرع العراقي لم يحدد الية معينة لنوع الاصابة وكذلك الاصابة ونوعها والملزم اخبار وزارة العمل بها ويكون ذلك سواء كان الضرر شديدا ام بسيطا، ولم يحدد مدة معينة لدخول الاصابة دور الخطر ولم يحدد ايضا الحالات التي يجب معها اخطار وزارة العمل مثل حالات الوفاة بسبب العمل وكذلك الضرر الشديد حرصا على العامل حتى لا يقع العامل ضمن طائلة التحقيق معه ان ظهر بعد ذلك ان الاصابة خفيفة وبسيطة.^{٢٤}

وتباينت التشريعات حول مسؤولية صاحب العمل عن الحوادث التي يتعرض لها العامل اثناء تأديته لعمله في المؤسسة. فاعلمت التشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي لا تحمل صاحب العمل المسؤولية الا بعد ثبوت الخطأ المتعمد منه وحيث ان القواعد العامة لمسؤولية صاحب العمل تكمن في مجرد وقوع الخطأ حتى تقوم المسؤولية بتوافر عناصرها وهي وجود العلاقة السببية بين الخطأ والضرر الحاصل. اذن لا بد من وجود الخطأ حتى ولو بصورة غير جسيمة (استثنائية) كأن يكون مجرد خطأ عابر من عدم توفر الحذر مثلا وعدم اتخاذ الحيطة والحذر وعدم احساس وشعور صاحب العمل تجاه العامل بالخطر المحدق بالعامل نتيجة استخدامه الآلات داخل المؤسسة اثناء عمله. وبنفس الوقت يمكن ان يكون الخطأ ايجاب او سلبي حتى وان انعدمت معه وجود نية الاضرار بالعامل، كما وان العديد من الآراء الفقهية غالبا ما تنسب لعدم احترام والتزام صاحب العمل بقواعد السلامة المهنية من توافر قواعد الحيطة والامن والنظافة لمكان العمل والتي تكون موجودة ومدونة قانونا في قوانين العمل واللوائح المهنية الخاصة بالمؤسسة يعد خطأ متعمد ولا يمكن ان يكون معه صاحب العمل معذورا.

ومن واجبات السلامة والصحة المهنية التي يجب على صاحب العمل توفيرها لعماله هي ارتداء ملابس الوقاية ولوازم الامن المهني خلال قيامه بعمله وواقيات الرأس والجسم في حالة العمل داخل المناجم وتحت الارض والنظارات الوقية ومعدات العمل في الاماكن الخطرة وهي العمل بالكهرباء والآلات الضاغطة والثقيلة.^{٢٥} ولذلك يعد اساس المسؤولية التي تنشأ عن اصابات العمل هو الخطأ والذي يكون واجب على المتضرر(العامل) ان يثبتته فقد يكون اهمالا منه او من صاحب العمل.^{٢٦}

الفرع الثاني: مسؤولية لجان التفيتش

ان اهمية التفيتش تكون في ان اللجان هي التي تقوم بالاشراف على تنفيذ قوانين العمل والضمان الاجتماعي ومراقبة احكامه اذ انه يمثل الصورة المتكاملة من صور التدخل الحكومي في التنظيم داخل المجتمع. وتتالف لجان التفيتش عادة من موظفين عموميين ومستقرين في وظائفهم وكونهم بعيدين كل البعد عن الانحياز الى طرف من اطراف العلاقة الانتاجية اي العلاقة بين العامل وصاحب العمل. اذ تكون لجان

التفتيش تحت اشراف السلطة الاتحادية المركزية بغض النظر عن كون الدولة ذات النظام الاتحادي(الفدرالي) او كانت ذات النظام المركزي الواحد.^{٢٧} ان من اهم المسؤوليات التي تقع على عاتق لجان التفتيش لدى المؤسسة العمالية هي التحقيق في مسار الاصابات التي يمكن ان يتعرض لها العامل اثناء تادية العمل الموكل اليه والملزم بادائه بما في ذلك حالات الوفاة ضمن اوقات العمل وكذلك شكاوى العمال التي قد تكون سببا من اسباب اصابات العمل، ومحاسبة واحالة اصحاب العمل المخالفين للانظمة والتعليمات والقوانين الى محاكم العمل المختصة. ويقع على عاتق لجان التفتيش توفير نظام لاستقبال الشكاوى من العمال واجراء التحقيقات فيها بما يكون الضمان الاساسي لعدم انتهاك حقوق العمال لكل الفئات العمرية.^{٢٨}

وتزداد حالات اصابات العمل في حالة ندرة او غياب الزيارات الميدانية للجان التفتيش وايضا افتقار مؤسسات العمل الى شروط الصحة والسلامة المهنية، وفي اغلب الاحيان لا تتوافر هذه الشروط في المؤسسات العمالية العراقية، وكذلك انخفاض نسبة الوعي والدراية من قبل العمال باهمية اجراءات الوقاية والصحة والسلامة ومنها مخاطر عدم اتخاذ اجراءات السلامة اللازمة وحالة ضعف الرقابة على تطبيق شروط السلامة المهنية، حيث لا توجد بالمعنى الدقيق انظمة او حتى قوانين تفرض بصورة مشددة تكون بمثابة الرقيب على تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية داخل اماكن العمل للحفاظ على صحة وسلامة وحياة العمال داخل المؤسسة.^{٢٩}

وتتملك لجان التفتيش ايضا عدة صلاحيات منها اتخاذ الاجراءات والاحتياطات المناسبة في حالة احتمالية وقوع الخطر والاصابات منها توقف العمل في المؤسسة، حيث اثار المشرع العراقي الى ذلك بقوله:(على المؤسسة والادارات واصحاب العمل تبليغ الشرطة وقسم تفتيش العمل في الوزارة فورا عن كل اصابة عمل تقع، وعلى لجنة التفتيش المختصة ان تجري تحقيقا عاجلا عن اسباب الاصابة وتبين ظروفها واسبابها وجميع الملابس التي رافقتها، واذا ظهر ان مسؤولية الاصابة تقع على العامل او على صاحب العمل او على جهة ثالثة بينت ذلك في تقريرها واعطت مستنداته. وعلى المؤسسة ان تطبق احكام المادة ٥٨ من هذا القانون بحق العامل او ان ترجع الى الجهة التي تسببت باصابته، اذا تراءى لها من تقرير التفتيش ما يستوجب احد هذين الاجراءين. وفي جميع الحالات يلزم الشخص المتسبب بالاصابة بالتعويض الذي تقرره المحكمة للمؤسسة على ضوء القواعد العامة اذا ثبت ان فعله نتيجة خطأ غير مقصود. اما في حالة ثبوت القصد فتحكم عليه المؤسسة بتعويض تقدره المحكمة يعادل جميع ما يمكن ان تتحمله المؤسسة من اعباء مالية تبعا للإصابة).^{٣٠}

المطلب الثاني: اثار الحماية القانونية لاصابات العمل

The second requirement: the effects of legal protection for work injuries

ان تعرض العامل الى حادث او اصابة عمل اثناء تأدية عمله يرتب اثار سلبية عليه وعلى عائلته وبذلك يثبت له الحق في التعويض المقرر له في قانون الضمان الاجتماعي من اجل تطبيق نظام الحماية الاجتماعية والذي يطبق تجاه صاحب العمل او المؤسسة التي يعمل فيها العامل:

الفرع الاول: لآثار المترتبة على اصابات العمل

تعد اصابات العمل من المشاكل الاساسية التي يعاني منها العامل والمؤسسات على حد سواء ذلك لانها ترتب اثار مختلفة وغالبا ما تكون سلبية على نفسية العامل وصاحب العمل كونها تمثل خسارة وفقدان القدرة على العمل وهذا بدوره يؤدي الى وضع الاجراءات والبرامج التي تحمي العامل والمؤسسة التي يعمل فيها من الوقوع في هذه الاصابات والحوادث. وفي جميع الدول المتقدمة نجد ان خسائر العمل وحوادثه واصاباته تمثل خسائر كبيرة في ارواح العمال وخسائر مادية كبيرة، حيث ان الاصابة تمثل مشكلة اقتصادية واجتماعية ونفسية كبيرة لذلك لا بد من توخي الحيطه تجاه وقوع اصابات العمل سواء كانت النتائج مادية ام معنوية.^{٣١}

وتتمثل الاثار المترتبة على اصابات العمل والتي تهدد الموارد البشرية بشكل اساسي حيث يمكن قياس هذه الخسائر بزيادة النفقات المباشرة والتي ترتبط بعلاج العامل المصاب من تعويضات ولا يكون هذا التعويض بديل عن ترك العامل للعمل داخل المؤسسة، ومن الاثار ايضا ما يتقاضاه العامل من اجره يكون اقل مما كان يتقاضاه قبل الاصابة والتي تؤثر عليه بشكل نفسي وجسدي. اما الخسائر التي تترتب على اصابات العمل يكون اثرها واضح على الانتاج القومي بشكل مباشر وتؤدي الى رفع تكاليف الانتاج اضافة الى تكاليف علاج العامل المصاب. اما الخسائر التي ترتبط بالمؤسسة والاثار التي تترتب عليها نتيجة الاصابة لعمالها والتي تكون بشكل نقص كبير في الانتاج:^{٣٢}

١. الاثار والخسائر الناتجة عن النقص المؤقت في انتاج الموارد البشرية في حال عودته للعمل بعد الاصابة والذي يرجع بنشاط وجهد اقل من السابق قبل الاصابة.
٢. الخسائر المرتبطة عن قلة كفاءة العامل البديل عن العامل المصاب والذي يحتاج وقت اكثر للتدريب.
٣. الخسائر المترتبة من الوقت الضائع من قبل العمال الاخرين نتيجة وقوع الحادث، والوقت الضائع عند تقديم المساعدة للعامل المصاب .

٤. الاثار التي تترتب على سمعة المؤسسة نتيجة فقدان الالات والمعدات والادوات بسبب تكرار حوادث واصابات العمل والذي يؤدي الى عدم التحاق العمال بهذه المؤسسة.

ومن الاثار الاخرى ايضا لاصابات العمل هي كثرة الامراض المهنية التي تصيب العمال وهي عبارة عن مجموعة من الامراض التي تصاحب اصابات العمل مثل الامراض التي تصيب العامل نتيجة لتعرضه لعوامل عدة منها العوامل البيئية الموجودة داخل مكان عمله والامراض الاخرى التي تصيب اجزاء جسم العامل مثل ضعف الحواس او التسمم بسبب التعرض لبعض المواد الكيميائية مثل الادخنة واختلاف ضغط العامل المصاب ودرجة حرارته او التعرض للاصوات العالية(الضوضاء). واخيرا يجد العامل المصاب نفسه يعمل في دائة وبيئة غير امنة على حياته ومستقبله مما يدفعه الى مغادرة هذه المؤسسة ويؤدي بالتالي الى عدم استقرار العمال واليد العاملة لانها تكون مقيدة بتوفير ظروف ملائمة له ولصحته ومستقبله وعدم توفر مثل هذه الامور يجعل العامل قلق ويؤدي به الحال الى مغادرة المؤسسة التي يعمل فيها.^{٣٣}

الفرع الثاني: الحقوق المترتبة عن اصابات العمل

لاشك ان نشاط العمال غالبا ما يتضمن عدة مخاطر واصابات والتي يمكن ان يتعرضوا لها ولغرض معالجة مثل هذه الاصابات والحوادث لابد وان تتضمن القوانين الحماية اللازمة لهم من خلال محتوى النصوص القانونية التي تحمي هذه الطبقة من المجتمع من خلال الضمانات القانونية والتي تشمل الحقوق والامتيازات ضد اي خسائر يمكن ان تترتب على هذه الحوادث:

اولا: الاشتراكات

من البديهي انه من ضمن الحقوق التي تترتب للعامل كتعويض له عن اصابته في العمل وهي اشتراك العامل ضمن صندوق الضمان الاجتماعي والذي يكون بصورة دائمة اجباري بين صاحب العمل والعامل وهو عبارة عن التزام يفرض على العامل بدفع مبلغ من المال الى جهات رسمية تتولى حمايتها وادخارها للعمال والتي تصبح بعد ذلك واجبة الدفع للعمال عند الحاجة اليها من قبلهم(العمال). ويقصد بالاشترراك اقتطاع نقدي اجباري يتحمله الممول بدفعه مساهمة منه في تمويل الضمان الاجتماعي.^{٣٤} وبين المشرع العراقي في قانون الضمان الاجتماعي الاشتراك بانه: المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء اي من الخدمات او التعويضات او المكافات او الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقا لاحكام هذا القانون.^{٣٥} وعلى اساس طريقة الاشتراك يقوم من خلال ان المستفيدين من هذه الاشتراكات وهم العمال الذين يقومون بدفع مبالغ معينة للحصول على الحماية في حال الاصابة. وتحدد هذه الاشتراكات على اساس نسبة

معينة من دخل المستفيدين ولا يوجد بالضرورة ان يتحمل العمال وحدهم هذه الاعباء المالية (الاشتراكات) وانما يتحملها ايضا المستفيدين الاخرين منها ونذكر منهم اصحاب العمل ويكون الجزء الاكبر من الدفع من نصيبهم.^{٣٦}

وان لدفع الاشتراكات عدة امور مهمة منها اقناع المستفيدين منها بوجود تحملها لانها تعود عليهم بالنفع وقت الحاجة اليها وخاصة فئة العمال لانها تكون بمثابة الحافز على تحمله المشقة والعمل المرهق بالمقابل يحصلون على التأمينات المناسبة لهم في حالة الاصابة او اي ظرف اخر يمكن ان يواجهوه.

اما عن كيفية احتساب نسب الاشتراكات فانها تكون على اساس الاجر الكامل للعامل المستحق بشكل شهري قبل قطع الخصومات منه مثل الديون والضرائب وغيرها. وبالنسبة للعمال الذين يتقاضون اجورهم بشكل يومي فتحتسب على اساس ما يمكن ان يستحق من عدد الايام الفعلية لهم. ويتم تسديد الاشتراكات في خلال سنة ميلادية واحدة على اساس الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني من تلك السنة امام العمال الذين يشملون باحكام هذا القانون اول مرة الذين يلتحقون بخدمة مضمونة جديدة فتسدد اشتراكاتهم على اساس اجر الشهر الذي يشتمل فيه الضمان فيما لو التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى انتهاء السنة الميلادية ومن ثم تسدد اشتراكاتهم على اساس شهر كانون الثاني اللاحق.^{٣٧}

ثانيا: التعويض عن اصابات العمل

ان التعويض عن اصابات العمل تكمن في العوض عن الاجر الذي يتقاضاه العامل بعد تعرضه للاصابة المتضمنة الشروط الموجودة في القانون لذا لا بد من بيان مفهوم التعويض وهو عبارة عن البديل عن التنفيذ العيني ويتحقق بتعويض الدائن عما لحقه من ضرر جراء عدم تنفيذ المدين لالتزامه تنفيذا عينيا. وبهذا المعنى نجد ان التعويض لا يعتبر التزاما او فرضا جديدا مة المدين اضافة الى الالتزام الاساسي، ويعد هذا التعويض تطبيقا لصورة اخرى من صور التنفيذ العيني.^{٣٨}

ولتعويض العامل المصاب كآثر من اثار الحماية القانونية لاصابات العمل عدة صور منها التعويض العيني وهو جاء لحماية العامل في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي حيث الزم هذا القانون بتنفيذ جميع الالتزامات المقررة على جميع اصحاب العمل. ويتم تطبيق التعويض في حالات محددة منها الضرر الجسماني بما ينشأ عن ذلك العجز سواء كان كلي او جزئي. وفي حالة اصابة العامل تطبق عليه القواعد التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي بتوافر الشروط التي حددها هذا القانون للاصابة من وقوعها اثناء العمل او بسببه او اثناء الطريق الى العمل او الرجوع منه.^{٣٩} ويمكن ان يأخذ التعويض صورة اخرى الا وهي التزام صاحب العمل بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية وكافة مسلماتها في المؤسسة التي يشغل فيها عدد كافي من العمال وذلك وقاية منه لحدوث اي اصابة

للعمال. وبتوفير كل هذه الاجراءات تؤدي الى زيادة الروح المعنوية للعامل وزيادة الانتاج ومستوى العمل فقط لمجرد احساسه بوجود ما يضمن ويحمي حياته وجسده من اي اصابة يمكن ان تحدث له خاصة في الاعمال التي تحمل في طبيعتها نوعا من الخطورة. ويمكن القول ان هذه الالتزامات سواء كان مصدرها قانون الضمان الاجتماعي او صاحب العمل انما جاءت من اجل توفير الحقوق التي تترتب للعامل اثناء تعرضه للإصابة عند ادائه لعمله.^{٤٠}

ثالثا: الراتب التقاعدي

ان من الحقوق التي منحها القانون للعامل المصاب هي استحقاقه للراتب التقاعدي وذلك في حالات محددة وهي العجز الذي يمكن ان يصيب العامل نتيجة تعرضه لحوادث العمل والبيدي يشبه لحد ما المرض الذي يقعه عن العمل لفترة قصيرة او لمدى الحياة. وينمح الراتب التقاعدي للعامل المصاب في حالتين:

اولا: الراتب التقاعدي في حالة العجز الجزئي

ان هذا النوع من العجز يمكن ان يعطي معنى عدم رجوع العامل المصاب الى حالته الطبيعية من قدرته على العمل والانتاج داخل المؤسسة اذ يأتي بعد نتائج الفحوصات الطبية والرعاية التي يعالج فيها، وكنتيجة لذلك فانه يتم مكافاته عن الاصابة بتعويضه بصورة نهائية للعجز الجزئي الذي اصابه. وقد جاء قانون التقاعد الموحد العراقي رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ بانه: الراتب الشهري الذي يستحقه الموظف عند احالته على التقاعد بموجب هذا القانون.^{٤١}

اما عن كيفية احتساب الراتب التقاعدي للعامل المصاب فيكون في حالة العجز الجزئي عند تأييد اللجنة الطبية التي يعرض عليها العامل المصاب بعدم صلاحيته باستمرار العمل داخل المؤسسة حسيما جاء في قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ بالقول: (اذا قررت اللجنة الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة). ونجد هنا ان استحقاق العامل المصاب للراتب التقاعدي يكون نتيجة اصابته بمرض او حادث عمل يوقفه عن الاستمرار بالعمل وادائه لواجباته الموكول بها. ويعد الراتب التقاعدي لاسباب العجز الجزئي من الحالات الالزامية على جهة الادارة.^{٤٢}

وان استحقاق الراتب التقاعدي للعامل المصاب يكون حسب ما يقرره قانون التقاعد والضمان الاجتماعي فان دائرته تكون مسؤولة بصورة مباشرة للعناية بالعامل المصاب الذي يتعرض للإصابة اثناء عمله مما يحتاجه من اسعافات اولية اضافة الى تأمين العامل المصاب لاقترب مستشفى او مركز طبي يستدعي حالات علاجه.^{٤٣} حيث يمنح العامل تعويضا تاما واجازة عن اصابته في عمله تكون خلال فترة علاجه وتكون مساوية لمقدار الاشتراكات التي قام بتسديدها الى دائرة التقاعد.

ثانيا: الراتب التقاعدي في حالة العجز الكامل

يمكن ان تؤدي الاصابة الى عجز كامل او الى الوفاة فانه يتم تخصيص الراتب التقاعدي بنسبة ٨٠% من متوسط اجره في السنة الاخيرة من عمله او من خلال مدة عمله والتي يجب ان تكون اقل من السنة وبكل الاحوال والظروف لا يجب ان يقل راتب الاصابة عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه العامل المصاب ولا عن الحد الاقل والادنى للاجر الذي يكون مقرر له في مهنته.^{٤٤}

الخاتمة:

ان الوقاية من اصابات العمل تعد من الاهتمامات الاساسية في كافة المجتمعات منذ ظهور المصانع وازدياد اعداد العمال في المؤسسات العمالية، لتظهر بذلك الحماية القانونية لتكون السد الامين والحامي لحقوق العامل من ما يمكن ان يتعرض له من حوادث واصابات اثناء تأديته لعمله. فجاءت قوانين العمل والضمان الاجتماعي لتضع الحماية اللازمة والرعاية الانسانية للعامل قبل وبعد تعرضه للاصابة اضافة الى تثبيت هذه القوانين اثار هذه الحماية من حقوق مالية وتعويزات للعامل المصاب. مع الاخذ بنظر الاعتبار الشروط التي وضعها المشرع لاعتبار الاصابة اصابة عمل ليميزها عن غيرها من الاصابات بتوافر عناصرها الاساسية وبذلك يكون المشرع قد وفر البيئة الصحية والمناسبة لممارسة العمال لعملهم من خلال فرض الجزاءات والعقوبات المناسبة في حال مخالفة صاحب العمل للقوانين والتعليمات التي تقرضها هذه القوانين.

النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة الى النتائج والتوصيات الآتية:

١. لم يتفق فقهاء القانون الى وضع مفهوم جامع لاصابات العمل.
٢. وجود عناصر لاصابات العمل تميزها عن غيرها من حوادث العمل.
٣. تظهر عدة عوامل مختلفة مسؤولة عن حصول اصابات العمل.
٤. يختلط مفهوم اصابات العمل مع مصطلحات اخرى وهي حوادث العمل لكن فقهاء القانون وضعوا حدود للفصل بين المفهومين على اعتبار ان الحادثة سببها يكون خارجي اما الاصابة تكون الضرر الجسمي للعامل.
٥. لكل حدث اسباب و لاصابة العمل اسباب عدة وشروط لا بد من توافرها لاعتبارها اصابة تستحق الحماية.

التوصيات:

من خلال مخرجات البحث يمكن التوصل الى مجموعة من التوصيات:

١. حث التشريعات الخاصة بالعمل الى تحديد او اضافة مفهوم واضح ومحدد لاصابات العمل.

٢. تشديد الاجراءات والعقوبات تجاه اصحاب العمل في حال مخالفتهم للانظمة والتعليمات والقوانين الخاصة بحماية العمال المصابين.
٣. اعطاء الدور الالهم والاساسي لقضاء العمل العراقي في تفعيل الاحكام الخاصة باصابات العمل لتعريف العمال بحقوقهم والحماية الخاصة المقررة لهم في القوانين.
٤. اعطاء اولوية كبيرة لشروط السلامة والصحة المهنية من اجل تفادي حصول الاصابات وحوادث العمل.
٥. تعديل النصوص القانونية الخاصة بحماية العمال في حالة الاصابة مع تطور العمل في المؤسسات العمالية.
٦. العمل على توفير بيئة سليمة للعمال اثناء تأدية عملهم وابعادهم قدر الامكان عن كل الاعمال التي تشكل خطرا على حياتهم.

الهوامش والمصادر:

١. محمد حسن علي، علياء غازي، اصابات العمل في القوانين العراقية(التعريف والخصائص)دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد ٢٠، العدد ٧، ٢٠١٨، ص ٢٧٤.
٢. محمد حسن علي، علياء غازي، المصدر السابق، ص ٢٧٥.
٣. مصطفى صخري، احكام حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين العام والخاص، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الاردن، ١٩٩٨، ط١، ص ١.
٤. فوزية علي عمي، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ٢٠٢١، ص ١٣.
٥. جميل ظاهر منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان، ١، ٢٠١٧، ص ٥٨.
٦. احمد عبد الكريم مصطفة شفور، اصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، القدس، فلسطين، ٢٠٢٣، ص ٩.
٧. جميل ظاهر منجل، مصدر سابق، ص ٥٩.
٨. المادة ١ ف٤١ من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ الملغي.
٩. المادة ١ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ النافذ.
١٠. ولاء علي علي قطب، قواعد واجراءات السلامة والصحة المهنية في التشريعات الوطنية والدولية، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية، ص ١٣.
١١. جعفر حامد فايز المناصير، احكام التعويض عن اصابات العمل في التشريع الاردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، عمان، ٢٠٢٠، ص ١٢.
١٢. المادة ٢ من قانون العمل الاردني النافذ.
١٣. علاء مزهر مهدي العامري، دور التأمينات الاجتماعية في تحديد القانون الواجب التطبيق في التعويض عن اصابات العمل، بحث منشور في مجلة دراسات قانونية، كلية دجلة الجامعة، بغداد، المجلد ٥، العدد ٣، ٢٠٢٢، ص ٢١.
١٤. علاء مزهر مهدي العامري، مصدر سابق، ص ٢٢.
١٥. حسن محمد علي، علياء غازي، مصدر سابق، ص ٢٨٦.
١٦. زرارة صالح الواسعة، الحماية القانونية للعمال المصاب في حادث العمل، بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، المجلد ب، العدد ٣٠، الجزائر، ٢٠٠٨، ص ١٧٢.
١٧. محاضرات قانون العمل، مقالة منشورة على الرابط: <https://www.unbabylon.edu.iq>
١٨. جعفر حامد فايز، مصدر سابق، ص ٢٦.
١٩. رمضان عمومي، حمزة عمري، حواجت العمل اسبابها واساليب خفصها، بحث منشور في مجلة الباحث للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، الجزائر، المجلد ٣، العدد ٣، ٢٠١٠، ص ٥٥٥.
٢٠. امينة سلامة، اسباب وحوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، بحث منشور في مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر، المجلد ٧، العدد ٢٧، ج ١، ٢٠١٨، ص ٢٢٣.
٢١. بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، ٢٠٠٠، ص ٦١.

٢٢. مريم ضبيع، حوادث العمل والأمراض المهنية-اسبابها والوقاية منها، بحث منشور في مجلة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد ٣، ٢٠١٤، ص ٧٩.
٢٣. ناجي علي محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص (دراسة مقارنة)، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ٢٠٢٠، ص ٢١٢.
٢٤. ناجي علي محمد الدلوي، مصدر سابق، ص ٢١٣.
٢٥. مقني بن عمار، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن اصابات العمل، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد ٢، العدد ١، ٢٠١٦، ص ١٧٤.
٢٦. اكرم فاضل سعيد قصير، المرشد الى دراسة احكام الضرر الجسدي بين الجوابر الشرعية والتعويضات القانونية-مع نظرة واسعة الى اساس المسؤولية واتجاهات المحاكم بشأنها، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ٢٠١٧، ص ١١٤.
٢٧. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ط٢، ٢٠١٠، ص ٨١.
٢٨. واقع تفتيش العمل في العراق، مقالة منشورة على موقع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على الرابط: <https://mosla.gov.iq>
٢٩. اصابات العمل في العراق...ارتفاع مقلق وضرورة توعية اصحاب العمل والعمال، مقالة منشورة على موقع الصحافة المستقلة، على الرابط: <https://mustaqilla.com>
٣٠. بشرى اسماعيل، ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، مكتبة الانجلو المصرية، ٢٠٠٤، ص ١٩٠.
٣١. منال ثلاثية، اخطار واثار حوادث العمل وكيفية ادارتها، بحث منشور في المجلة الجزائرية للابحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، المجلد ٢، العدد ٦، الجزائر، ٢٠١٩، ص ١٣٠.
٣٢. خديجة مولاي، جمعة سرقمة، الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة احمد دراية ادار، الجزائر، ٢٠١٨، ص ٢٢.
٣٣. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل والضمان الاجتماعية، بغداد، ١٩٨٨.
٣٤. المادة ١ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.
٣٥. صبا نعمان رشيد، نور عبد الحميد، التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمال في اطار قواعد الضمان الاجتماعي لاصابة العمل، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد ٣، العدد ١، ٢٠١٧، ص ٤.
٣٦. المادة ٢٦ الفقرة ب من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.
٣٧. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات-المصادر الادارية للالتزام-العقد والارادة المنفردة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٠٤.
٣٨. صبا نعمان رشيد، نور عبد الحميد، مصدر سابق، ص ٥٢.
٣٩. جعفر حامد فياض المناصير، مصدر سابق، ص ٧٥.
٤٠. ليث ابراهيم على العزاوي، الحماية القانونية للعامل من اصابات العمل، Ktab INC، بلا مكان طبع، ٢٠١٩، ص ١٧٧.
٤١. المادة ١٣ البند ثانيا ف ب من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦.
٤٢. كاظم خضير البديري، اسماعيل صعصاع غيدان، التنظيم القانوني للحقوق المالية للموظف العام بعد انتهاء الخدمة الوظيفية، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ٧، العدد ٣، بابل، ٢٠١٥، ص ١٢٨.
٤٣. المادة ٥٧ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.
٤٤. المادة ٥٦ ف أ من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.

المصادر:

اولا: الوثائق

١. المادة ١ ف ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ الملغي.
٢. المادة ١ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ النافذ.
٣. المادة ٢ من قانون العمل الاردني النافذ.
٤. المادة ١ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.
٥. المادة ٢٦ الفقرة ب من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.
٦. المادة ١٣ البند ثانيا ف ب من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦.
٧. المادة ٥٧ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.
٨. المادة ٥٦ ف أ من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.

ثانياً: الكتب

١. مصطفى صخري، احكام حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين العام والخاص، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الاردن، ١٩٩٨، ط١.
٢. جميل ظاهر منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان، ط١، ٢٠١٧.
٣. ولاء علي علي قطب، قواعد واجراءات السلامة والصحة المهنية في التشريعات الوطنية والدولية، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية.
٤. بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، ٢٠٠٠.
٥. ناجي علي محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص(دراسة مقارنة)، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ٢٠٢٠.
٦. اكرم فاضل سعيد قصير، المرشد الى دراسة احكام الضرر الجسدي بين الجواهر الشرعية والتعويضات القانونية-مع نظرة واسعة الى اساس المسؤولية واتجاهات المحاكم بشأنها، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ٢٠١٧.
٧. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ط٢، ٢٠١٠.
٨. بشرى اسماعيل، ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، مكتبة الانجلو المصرية، ٢٠٠٤.
٩. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل والضمان الاجتماعية، بغداد، ١٩٨٨.
١٠. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات-المصادر الادارية للالتزام-العقد والارادة المنفردة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٠.
١١. ليث ابراهيم على العزاوي، الحماية القانونية للعامل من اصابات العمل، Ktab INC، بلا مكان طبع، ٢٠١٩.

ثالثاً: البحوث والدراسات

١. محمد حسن علي، علياء غازي، اصابات العمل في القوانين العراقية(التعريف والعناصر)-دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الراافدين للحقوق، كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد ٢٠، العدد ٧١، ٢٠١٨.
٢. علاء مزهر مهدي العامري، دور التأمينات الاجتماعية في تحديد القانون الواجب التطبيق في التعويض عن اصابات العمل، بحث منشور في مجلة دراسات قانونية، كلية دجلة الجامعة، بغداد، المجلد ٥، العدد ٣، ٢٠٢٢.
٣. زرارة صالح الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، المجلد ٣، العدد ٣٠، الجزائر، ٢٠٠٨.
٤. رمضان عمومي، حمزة معمري، حوادث العمل اسبابها واساليب خفضها، بحث منشور في مجلة الباحث للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، الجزائر، المجلد ٣، العدد ٣، ٢٠١٠.
٥. امينة سلامة، اسباب وحوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، بحث منشور في مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر، المجلد ٧، العدد ٢٧، ج١، ٢٠١٨.
٦. مريم ضبع، حوادث العمل والامراض المهنية-اسبابها والوقاية منها، بحث منشور في مجلة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد ٣، ٢٠١٤.
٧. مقتي بن عمار، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن اصابات العمل، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد ٢، العدد ١، ٢٠١٦.

٨. منال ثلاجية، اخطار واثار حوادث العمل وكيفية ادارتها، بحث منشور في المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، المجلد ٢، العدد ٦، الجزائر، ٢٠١٩.
٩. صبا نعمان رشيد، نور عبد الحميد، التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمال في اطار قواعد الضمان الاجتماعي لإصابة العمل، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد ٣، العدد ١، ٢٠١٧.
١٠. كاظم خضير البديري، اسماعيل صعصاع غيدان، التنظيم القانوني للحقوق المالية للموظف العام بعد انتهاء الخدمة الوظيفية، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ٧، العدد ٣، بابل، ٢٠١٥.

رابعاً: رسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراة

١. فوزية علي عمي، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ٢٠٢١.
٢. احمد عبد الكريم مصطفى شقور، اصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، القدس، فلسطين، ٢٠٢٣.
٣. جعفر حامد فايض المناصير، احكام التعويض عن اصابات العمل في التشريع الاردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، عمان، ٢٠٢٠.
٤. خديجة مولاي، جمعة سرقة، الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، ٢٠١٨.

خامساً: الانترنت

١. محاضرات قانون العمل، مقالة منشورة على الرابط:
<https://www.unbabylon.edu.iq>
٢. واقع تفتيش العمل في العراق، مقالة منشورة على موقع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على الرابط:
<https://mosla.gov.iq>
٣. اصابات العمل في العراق...ارتفاع مقلق وضرورة توعية اصحاب العمل والعمال، مقالة منشورة على موقع الصحافة المستقلة، على الرابط:
<https://mustaqilla.com>