



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية القانون والعلوم السياسية

قسم القانون

الحقوق القانونية للعمال

بحث تقدمت به الطالبة طيبة جميل جاسم الى كلية القانون وهو

جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون

بإشراف م.م.

حسام عبد اللطيف محيي

٢٠١٧م

١٤٣٨هـ

الآية القرآنية

(وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ :١٠٥)

صدق الله العظيم

سورة التوبة آية : ١٠٥

اقرار المشرف

**أشهد ان اعداد هذا البحث الموسوم (الحقوق القانونية للعمال) قد جرى
تحت اشرافي في كلية القانون والعلوم السياسية / جامعة ديالى . وهو جزء
من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون.**

المدرس المساعد / حسام عبد اللطيف محيي

٢٠١٧ / /

الإهداء

الهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك ولا يطيب اللحظات الى بذكرك ولا
تطيب الاخرة الا بعفوك ولا تطيب الجنة الا برويتك ...

(الله جل جلاله)

الى من بلغ الرسالة وادى الامانة ونصح الامة واهدانا للإسلام ...

(نبي الرحمة ونور العالمين)

الى روح لا زالت عالقة في نفسي والى لوحة في قلبي يستحيل ان يطالبها يد النسيان

اخي الشهيد البطل (علي جميل جاسم) تغمده الله وأسكنه الفردوس الاعلى

الى من كلله الله بالهبة والوقار الى من علمني العطاء بدون انتظار الى من أحمل اسمه بكل
افتخار أرجو من الله ان يمد في عمرك لترى ثمار حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك
نجوم اهتدي بها اليوم وفي الغد والى الابد ...

(والدي العزيز)

الى ملاكي في الحياة الى معنى الحب والى معنى الحنان والتفاني الى بسمه الحياة وسر الوجود
الى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي ...

(أمي الحبيبة)

الى من به أكبر وعليه أعتمد الى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي الى من بوجوده أكتسب قوة
ومحبة بلا حدود الى من عرفت معه الحياة وكان وجوده بالنسبة لي الحياة ذاتها ...

(زوجي الغالي)

الى أغلى ما أملك ونور عيناي ونبضة فؤادي ...

(طففتي الجميلة)

الشكر والتقدير

الشكر أولاً لله تعالى الذي منحني القدرة على القيام بهذا العمل ومن لا يشكر الله لا يشكر الناس فأتقدم بالشكر الى مشرفي الفاضل المدرس المساعد حسام عبد اللطيف محي الذي قبل الاشراف على هذا البحث والذي لم يبخل عليّ يوماً بالوقت والتفرغ والنصيحة والارشاد كما أتوجه بالشكر الجزيل الى الاساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين قبلوا مناقشة هذا البحث وأتوجه بالشكر والتقدير لكافة أساتذتي الكرام في كلية القانون والعلوم السياسية الذين طالما استفدت من علمهم النافع وطريقهم المنير بالمعرفة وأتوجه بالشكر الى كل من ساندني في هذا البحث ورافقني طوال فترة مسيرتي العلمية لكي أخرج بهذا البحث المتواضع.

الباحث

المحتويات

رقم الصفحة	العنوان	التفاصيل	ت
أ		الآية القرآنية	١
ب		الاهداء	٢
ج		الشكر والتقدير	٣
١		المقدمة	٤
٢	الاجور	المبحث الاول	٥
٣	التعريف بالأجر ومتمماته	المطلب الاول	٦
٣	التعريف بالأجر	الفرع الاول	٧
٤-٣	متممات الاجر	الفرع الثاني	٨
٦-٥	طرق احتساب الاجر	المطلب الثاني	٩
٨-٧	اهم القواعد التي تحمي حق العامل باستيفاء اجره	المطلب الثالث	١٠
٩	الاجازات	المبحث الثاني	١١
١٠	الاجازات الاعتيادية	المطلب الاول	١٢
١١-١٠	الاجازات السنوية والمرضية والاجازات الدراسية	الفرع الاول	١٣
١٣-١٢	اجازات الاعياد والامومة واجازات الايفاد والتفرغ	الفرع الثاني	١٤
١٤	التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة وتراكم الاجازات	المطلب الثاني	١٥
١٥-١٤	التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة	الفرع الاول	١٦
١٦	تراكم الاجازات	الفرع الثاني	١٧
١٧	الضمان الاجتماعي	المبحث الثالث	١٨
١٨	مفهوم قانون الضمان الاجتماعي ومصادره	المطلب الاول	١٩
١٩-١٨	التعريف بقانون الضمان الاجتماعي	الفرع الاول	٢٠
٢٠	مصادر قانون الضمان الاجتماعي	الفرع الثاني	٢١

٢١	المخاطر المضمونة	المطلب الثاني	٢٢
٢٣-٢١	الضمان الصحي وضمان العجز عن العمل	الفرع الاول	٢٣
٢٥-٢٤	اصابات العمل والضمان التقاعد	الفرع الثاني	٢٤
٢٦		الخاتمة	٢٥
٢٨-٢٧		قائمة المصادر	٢٦

المقدمة

في بداية تناولي لهذا البحث المقدم بعنوان (الحقوق القانونية للعمال) لابد من الاشارة الى ان الحقوق القانونية للعمال تتدرج تحت عدة أبواب مرتبطة بأصل العقد المبرم بين رب العمل والفئة العاملة حيث كانت بداية هذه الحقوق بتشكيل النقابات العمالية في ظل النظام الرأسمالي والنظام الاشتراكي وهذا الموضوع من حيث العموم يشكل موضوع واسع الا أن البحث المطروح يتناول الحقوق القانونية للعمال في دوائر الدولة وكيفية تنظيم آليات العمل وتطبيق الفقرات القانونية في كيفية استحصال الحقوق المادية والمعنوية للعمال. ولهذا الموضوع أهمية كبيرة في حياة المجتمع للحفاظ على سير العمل بصورة منظمة والحفاظ على سلامة العمال وديمومة العمل بصورة لا تتعارض مع بقية القوانين وبصورة تحافظ على سلامة الحالة الصحية والمجتمعية للفئات العاملة اضافة الى ان هذا الموضوع له اهمية كبيرة جدا لأنه يمس حقوق اهم طبقة في المجتمع وهي نواة المجتمع والتي تعمل على تطويره الا وهي الطبقة العاملة. أما الاشكالية التي اعترضت هذه الحقوق هي أن من خلال النظر على قانون العمل العراقي النافذ فنجد خلاله نصوص عالجت موضوع الاجور الخاصة بالعمال ولكن هناك بعض الامور المتعلقة بالحد الأدنى بالأجور من الافضل على المشرع ان يحدد رقم معين كحد ادنى لأجور العمال حتى لا يتعرض العامل الى أي انتقاص في حقوقه اما المنهجية التي تم استخدامها في المبحث هي المنهج الوصفي في التطرق لحقوق العمال ولقد تم تقسيم البحث الى ثلاث مباحث الاول عن الاجور اما المبحث الثاني عن الاجازات والمبحث الثالث هو الضمان الاجتماعي تناولنا المبحث الاول بثلاث مطالب والمطلب الاول قسم الى فرعين الاول هو التعريف بالأجر والثاني متممات الاجر اما المطلب الثاني طرق احتساب الاجور والمطلب الثالث هو اهم القواعد التي تحمي حق العامل باستيفاء أجره . اما بالنسبة للمبحث الثاني فقسم الى مطلبين المطلب الاول انقسم الى فرعين الاول هو الاجازات السنوية والمرضية والاجازات الدراسية والثاني هو اجازات الاعياد والامومة واجازات الايفاد والتفرغ والمطلب الثاني الى فرعين الاول التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة والثاني تراكم الاجازات اما المبحث الثالث قسم عبر مطلبين الاول تضمن فرعين الاول منه تناول التعريف بقانون الضمان الاجتماعي والثاني مصادر قانون الضمان الاجتماعي اما المطلب الثاني فقسم لفرعين الاول الضمان الصحي وضمان العجز عن العمل اما الثاني فتناول ضمانات اصابات العمل وضمان التقاعد .

المبحث الأول

الأجور

اننا دائما نتصور أن الاجر هو الشيء الطبيعي الذي ينبغي العامل أن يتقاضاه مقابل ما ينتجه أو ما يبذله من جهد جسماني أو ذهني في عميلة الانتاج ولكن التاريخ الطويل شهد على مر العصور نظماً و اوضاعاً اجتماعية لم تعترف بالأجور بالمفهوم المضمون الذي تقبله اليوم ففي العصور القديمة كان نظام الرق سائداً حيث كان صاحب العمل أو السيد يملك العبد ويملك حياته وجهده وكل ما يبذله من جهد وما ينتجه من انتاج وليس للعبد أي قدر من الحرية الشخصية فهو مرتبط بسيدته أما يبيعه أو يدفنه عند الممات ومن الطبيعي في ظل هذا النظام أن يجري الحديث عن سعر العبد وليس عن اجره وان يختلف هذا تبعاً لقوته البدنية وبانهيار العالم القديم ونمو نظام الاقطاع في القرون الوسطى ظهر الرق في صورة جديدة اذ ارتبط المنتجون الفلاحون يعملون لحسابه خلال الجانب الاكبر من فصول السنة بدون مقابل أجر وانما مقابل منحهم حق فلاحة قطعة صغيرة من الارض لحسابهم لكن لن يستطيع الملك ان يمتلكهم مثل النظم القديمة أما النظم الحديثة فأنها تعطي للعامل حقوق كثيرة ومن أهم تلك الحقوق التي يجب العامل ان يحصل عليها هي حقه في الاجر حيث أبطل القانون أي تنازل عن حق العامل في الاجر لذلك سنتطرق للأجر بثلاث مطالب أولهما التعريف بالأجر ومتمماته وثانيهما هو طرق احتساب الاجر وثالثهما هو أهم القواعد التي تحمي حق العامل باستيفاء أجره.

المطلب الأول

التعريف بالأجر ومتمماته

لأهمية حق العامل في الاجر وتأثيره على اداء العامل وتطويره لوسائل انتاجه سوف نتطرق في هذا المطلب بفرعيه الأول هو التعريف بالأجر والثاني هو متممات الأجر .

الفرع الأول

التعريف بالأجر

يقصد بالأجر اساساً كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل وذلك أياً كان الاسم الذي يطلق عليه و أياً كانت الطريقة التي يحتسب بمقتضاها و أياً كانت الصور أو الأشكال التي يتخذها فالأجر اذن هو المقابل القانوني للعمل مما يعني أن بين العمل والاجر ارتباطاً وثيقاً فكلاهما مرتبط بالآخر وان هذا الارتباط يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين حيث يعتبر سبب التزام كل من المتعاقدين هو التزام المتعاقد الاخر فيكون التزام صاحب العمل بدفع الاجر اذن هو التزام العامل بأداء العمل وسبب التزام العامل بأداء هو التزام صاحب العمل بدفع الاجر لذلك فإن الاجر له دو كبير وهاماً بالنسبة للعامل فهو من يدفع العامل على تأديته لواجباته على أكمل وجه وبالتالي فالأجر هو أحد أهم الاهداف التي تدفع العامل على أداء الواجب والعمل على تطويره لوسائل انتاجه^(١).

الفرع الثاني

متممات الاجر

تعتبر المنحة والمكافأة والاشترك في الارباح هي من المواضيع ذات الصلة بالأجر وقد تكون متممة له وهي كما يلي :

أولاً : المنحة والمكافأة

تعرف المنحة بأنها مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل الى العامل

١- د. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة الأزهر، ١٩٧٢، ص ٢٣١.

في مناسبات معينة وهي تعمل في دلالتها تعبيراً من صاحب العمل على ارتياحه ورضائه عن العامل في أدائه للعمل. أما المكافأة فتعرف بأنها مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل الى العامل في حالة تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعاً للمشروع وتكون المكافأة جزءاً هاماً من الأجر في الوقت الراهن وبعضها يرجع بسبب دفعه الى اهتمام صاحب العمل بالحصول على نتيجة كزيادة الانتاج وتحسين الصنف وخفض كلفة الانتاج وهكذا ظهرت مكافآت الانتاج ومكافآت الاقتصاد في المواد الاولية لكن يرجع سبب دفع المكافآت الاخرى الى الرغبة في مكافأة وفاء العامل للمنشأة فتدفع المكافأة عن اقدميته وتخصص لتحقيق استقرار العمال في المنشأة واستمرار ارتباطهم بها فنجد هناك ارتباطاً وثيقاً بين دفع المكافأة واداء العمل حيث أن سببها المباشر قد يكون جهداً أكبر يبذله العامل على أدائه بشكل أفضل واستمرار ارتباطه بالمنشأة والمنحة والمكافأة في الاصل تبرع لهذا لا يعتبران من متمات الاجر الا اذا توافرت الشروط التي حددتها المادة (٤٣) من قانون العمل وهي:

- أ- اذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل على دفعها.
- ب- اذا استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات^(١).

ثانياً : الاشتراك في الارباح

وتعتبر المشاركة في الارباح من الموضوعات الوثيقة الصلة بموضوع نظم دفع الاجور بل أن كثيرين من خبراء العمل والاجور يدرجونها ضمن تفريعات نظام الاجور بالانتاج أو يضعونها في التصنيف النظري ضمن الاشكال الاضافية والمكملة لهذا النظام أي متممة له والمشاركة في الارباح تكون حسب تعهد سابق من صاحب العمل وان يتضمن هذا التعهد ارباحاً للعمال فوق اجورهم السنوية ويحدد فيه موعد الصرف ونسبة المستحق للعمال من الارباح فالمشاركة في الارباح بهذا المعنى تختلف بكثير عن انواع المنح السنوية والهبات التي قد يقرر صاحب العمل صرفها لعماله حسبما يقدرها في الوقت الذي يحدد صرفها لهم^(٢).

١- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل ، مكتبة السنهوري - بغداد، بيروت، ٢٠١٢، ص ٢٨٦ و ٢٨٧.

٢- د. أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٤، ص ٩٥.

المطلب الثاني

طرق احتساب الاجور

هنالك العديد من الطرق لاحتساب الاجر أهمها حساب الاجر بوحدات زمنية حيث يتم تحديد اجر العامل وفق الحيز الزمني الذي يستغرقه القيام بالإنتاج على اساس قدر مفترض من هذا الانتاج وهو قدر تخميني حسب اعراف كل مهنة ويتم احتسابه بوحدات زمنية معينة ساعة ، يوم، أسبوع، شهر، وبمقتضى هذه الطريقة يتقاضى كل عامل من فئة معينة الاجر نفسه دون النظر عن مدى الفروقات الفردية في الانتاج أو قد يتم احتساب الاجر وفق العمالة التي هي مبلغ يعطى للمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين مقابل نشاطهم مع العملاء في الحصول على التوصيات. أو عقد الصفقات اثناء تجولهم في المدن أو القرى لمصلحة من يمثلوهم وتحسب هذه المبالغ بنسبة مئوية من قيمة هذه التوصيات والصفقات ومع ذلك فان حساب الاجر لا يمنع من منحهم أجراً شهرياً الى جانب النسبة المذكورة كما قد يتم احتساب الاجر على اساس نسبة مئوية من ثمن ما يقومون ببيعه عمال المحلات التجارية وبناء على ذلك فإن الممثل أو المندوب التجاري يعد عاملاً متى توافرت شروط التبعية القانونية لصاحب العمل الذي يعمل لديه وبذلك لم يعد تكييف العمالة بهذا الوصف انها عقد وكالة كما كان عليه الاتجاه في فرنسا وانما هي عقد عمل^(١). وقد يتم احتساب الاجر على اساس القطعة ويتحدد الاجر وفق هذه الطريقة على اساس مقدار الانتاج وليس على اساس الوحدات الزمنية وبموجبها يتقاضى كل عامل على انفراد عوائد تختلف عن الاخر اذ يتوقف الامر على كمية العمل المنتج لكل منهما ولقد اجاز قانون العمل تحديد الاجر على اساس القطعة أو على اساس أي نظام آخر يتم فيه تحديد مقدار الاجر تبعاً لإنتاج العامل بشرط ان لا يقل هذا الاجر عن الحد الانى لأجر العامل الغير ماهر^(٢).

١ - د. محمد علي الطائي، قانون العمل، المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٢١٢.

٢ - د. محمد علي الطائي، المصدر نفسه، ص ٢١٤.

ويحتسب الاجر ايضاً على اساس المشاركة في الارباح أو الايراد فلقد أجاز القانون المدني الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على ان يكون للعامل فوق الاجر المتفق عليه او بدلاً من هذا الاجر الحق في جزء من ارباح المشروع او نسب مئوية من ثمن المبيعات او قيمة الانتاج او من قيمة ما يتحقق من وفر ولقد اوجب القانون بأن على صاحب العمل ان يقدم الى العامل او الى من يثمل العامل او المحكمة المعلوماتية الضرورية كافة بهدف التأكد من صحة محتويات هذا البيان خاصة الاطلاع على دفاتره ويلاحظ بأن اعطاء العامل نسبة مئوية من المبيعات او من قيمة الانتاج على سبيل الاجر يكون له اكثر ضمانات من اعطائه نسبة مئوية في الربح فربما قد لا يتحقق الربح أو لكونه ضئيلاً وبذلك يتضرر العامل على أن المشاركة في الارباح لا تعني انتفاء علاقة العمل وان العامل اصبح شريكاً، طالما توجد علاقة تبعية بينهما وهذا مما يميز هذا العمل عن عقد الشركة أي ان المشاركة في الارباح لا تجعل العامل شريكاً ما دام يعمل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل^(١). ومن ناحية اخرى قد يأخذ الاجر صورة نقدية او عينية ولكن تغلب عليه الصورة النقدية وفي حالة الاجر العيني فإنه يقدم على شكل غذاء او كساء او مسكن او اداء خدمة كتعليم حرفة معينة او صرفة معينة او مهنة ومتمى ما اعدت المزاي العينية اجراً او جزء منه فأخذ حكمة وتسري عليها ذات الاحكام التي تسري على الاجر النقدي لذا يجب تقويمها بالنقود وازضافة مقدارها الى الاجر النقدي اذا ما اريد تحديد مقدار اجر العامل على سبيل الدقة لمعرفة اذا كان اجر العامل لا يقل عن الحد الادنى للأجور أو لمعرفة الاشتراكات التي تدفع لدائرة الضمان الاجتماعي فإن قانون العمل أوجب ان تدفع الاجور بالعملة العراقية الرسمية^(٢).

١- د. جلال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٢٤٦.

٢- د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، ص ٩٩

المطلب الثالث

أهم القواعد التي تحمي حق العامل باستيفاء أجره

لقد أكد قانون العمل على حماية الأجر وعدم التعرض له ووضع ضوابط تحمي العامل في حقه باستيفاء أجره حيث يجب ان تدفع الاجور للعامل في احد ايام العمل وفي مكانه لضمان عدم استدعائه لاستلام اجوره في يوم راحته المنصوص عليها قانوناً من جهة ولضمان عدم تكليفه عناء ونفقات الانتقال من مكان الى اخر ومن جهة الى اخرى ولا يجوز عرض أي قيد أو شرط على حرية العامل بالتصرف في اجوره غير أنه لا يجوز ان تبرم عقود عمل جماعية تتضمن تسهيلات او ضمانات له في الاعاشة والسكن والادخار لقاء حسم جزء معين من الاجر وان هذا الحسم من اجر العامل لا يعتبر مجزماً بمفهومه القانوني بل هو حصيلة عقد رضائي يتم بين الطرفين ويترتب على الاخلال به فسخ العقد والتوقف عن الحسم من اجر العامل.

وان المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يخلفه ويضمنها الاجور تعطى أعلى درجات الامتياز على اموال صاحب العمل تستوفى و قبل جميع الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة والنفقات والرسوم القضائية. اما اذا كانت المبالغ المستحقة للعامل مرتبة في ذمة الادارة فإن أي تأخير غير مبرر في تأديتها يعرض المسؤول عن التأخير للمؤاخذة الادارية ويعطى العامل الحق في تعويض عن الضرر الذي لحق به^(١). ان اصحاب العمل ملزمون ان يسددوا اجور العامل اما بصورة كاملة او جزئية بقواعد وضوابط محددة عندما يكون عقد العمل موقوفاً لسبب التفرغ النقابي او المرض او الولادة او التوقيف او لسبب طارئ. ويجب ان تؤدي الاجور وغيرها الى العامل مباشرة لان الاجر يعتبر من الالتزامات الجوهرية في عقد العمل ويمتاز هذا الالتزام بأن استحقاقه ومقداره ودفعه واستلامه يكون احياناً موضع للخلاف^(٢).

١- د. سامي احمد خليل، نظرة في قوانين العمل، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٨٠، ص ٢٥.

٢- د. سامي احمد خليل، مصدر نفسه، ص ٢٦.

كذلك نصت المادة الرابعة من قانون العمل النافذ على ان العامل يجب ان يحصل على اجر يكفي لسد حاجاته الاساسية ويمكنه من اعالة اسرته وبتيح له الفرصة للتمتع بثمار ما يتحقق من تقدم اقتصادي وتأسيساً على ذلك يجب ان يراعي في تقدير الاجر نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته على نحو يحقق ربط الاجر بالإنتاج وكذلك المساواة في الاجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم الذي يؤدي في ظروف مماثلة وايضاً حماية الاجر على نحو يكفل عدم اقتطاع أي جزء منه الا اذا قرر القانون ذلك على ان يحتفظ العامل دائماً بجزء من الاجر يمكنه واسرته من العيش في مستوى مقبول وفقاً لما يقرره القانون^(١).

وقد نصت المادة (١١) من قانون العمل النافذ انه يقع باطلاً كل صلح او تنازل او ابراء من الحقوق المقررة للعامل بموجب احكام القانون خلال ففترة المقررة للعامل بموجب احكام القانون أو خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة أشهر على انتهائها^(٢).

١- نص المادة (٤) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

٢- نص المادة (١١) من قانون العمل العراقي النافذ .

المبحث الثاني

الاجازات

لا يكفي لاستعادة العامل طاقته الانتاجية وقوة عمله الاعتراف له براحة يوم في الاسبوع وانما يكون بأمس الحاجة الى ايام متتالية من الراحة يتوقف خلالها عن كل جهد بدني ونشاط متعب فههدف الاجازات المعترف بها للعاملين براتب تام هو ان يقضي العامل المجاز بعض الوقت بعيداً عن جو العمل وذلك لان للإجازة تأثير كبير في تحسين أو تغيير نمط الحياة اليومية وقضاء فترة هادئة مما ينعكس ايجاباً على طاقة العامل في النشاط العملي وزيادة نشاطه لذلك منح المشرع العراقي العديد من الاجازات التي سنتطرق اليها في المطلب الاول وهي الاجازات الاعتيادية بفرعيها الاجازة السنوية والمرضية والاجازات الدراسية في الفرع الاول واجازات الاعياد والولادة واجازات الايفاد والتفرغ بفرعيها الثاني اما المطلب الثاني فسوف نتطرق بفرعه الاول الى التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة وفرعه الثاني الى تراكم الاجازات .

المطلب الاول

الاجازات الاعتيادية

قد منح المشرع العراقي العامل العديد من الاجازات الاعتيادية لاستعادة نشاطه وقواه من اجل الانماء والتطوير والتحسين من نفسية العامل وسوف نتكلم عنها بفرعين وهي الاجازات السنوية والمرضية والدراسية بفرعها الاول واجازات الاعياد والولادة والايفاد والتفرغ بفرعها الثاني.

الفرع الاول

الاجازات السنوية والمرضية والاجازات الدراسية

وهذه الاجازات هي كما يلي :

أولاً : الاجازات السنوية

المقصود بالاجازات السنوية الفترة التي ينفطع فيها العامل عن عمله والتي تمتد الى بضعة ايام متتالية في كل عام على الاقل ولا تقل حاجة الانسان الى الاجازة السنوية عن حاجته الى الاجازة الاسبوعية فالراحة الاسبوعية تعد علاجاً وقتياً لعناء العمل ولكنها لا تكفي للقضاء على متاعب العام بأسره وهو ما يقتضي في الحصول على اجازة سنوية تمكنه من تجديد نشاطه ويعود ذلك بالنفع على صاحب العمل وعلى مصلحة الجماعة نفسها هذا ان الاجازة السنوية تمكن عمال المدن المتمين في الارياف من السفر لزيادة اهلهم والواقع ان الاجازة السنوية لا تعتبر وقتاً ضائعاً بل تعد من طرق الوقاية من الامراض والمحافظة على الصحة السليمة واستمرار النشاط بحيث يؤدي اهمالها الى مرض العامل وشيخوخته المبكرة واضطراره الى الانقطاع عن العمل فترات ربما تكون أطول من مدة الاجازة السنوية وعلى ان تكون الاجازة السنوية بأجر تام للعامل لكن لا يجوز له ان يمارس أي عمل مأجور خلال فترة تمتعه بأيام الاجازة السنوية^(١). حيث نصت المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ٥١ لسنة ١٩٣٦ أنه يشترط لاستحقاق العامل للاجازة السنوية ان يكون قد أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة^(٢).

١- د. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية، مطبعة الوادي، ١٩٦٨، ص ٣٢٥.

٢- د. احمد زكي بدوي، المصدر نفسه، ص ١٣٦.

ثانياً : الاجازة المرضية والدراسية

العامل كأبي انسان آخر قد يصاب بمرض يمنعه عن الاستمرار في عمله ولهذا نظم المشرع اجازة المرض كحت من حقوق العامل بقوله يستحق العامل او المستخدم اجازة مرضية بأجر تام حسب تقرير طبي أمدھا أربعة ايام عن كل ثلاثة أشهر من الخدمة المستمرة ويجوز تراكم الاجازة وتدويرها نلاحظ ان المشرع العراقي قد أخذ بمبدأ استحقاق العامل الاجازة المرضية بأجر تام فلقد اجاز قانون العمل العراقي تراكم وتدوير الاجازات المرضية وحسناً فعل المشرع بهذا اذ يقلل من معادلة العمال في التعارض للحصول على الاجازة لان العامل يعلم انه اذا لم يتمتع بهذا فسوف يكون حقه محفوظاً خاصة وان اجور الاجازات المرضية المتراكمة تحسب على اساس اخر اجرة يتقاضاها العامل وقد جعل قانون العمل العراقي مدة الاجازة المرضية خمسة ايام عن كل ثلاثة أشهر من الخدمة المستمرة ولا يلزم رب العمل ان يدفع للعامل او المستخدم أجر لأكثر من تسعة اسابيع من الاجازة المرضية خلال فترة امدھا اثنا عشر شهراً واذا استنفذ العامل او المستخدم ما يستحقه من الاجازات المرضية ولم يشف من مرضه حق له التمتع بالاجازة السنوية التي يستحقها^(١).

اما الاجازات الدراسية فيجوز لرب العمل ان يمنح العامل او المستخدم بناء على طلبه اجازة بنصف الاجر لأغراض تدريبية او دراسية في معاهد علمية او معامل فنية بشرط ان لا يكون قد مضى على خدمة العامل او المستخدم لدى رب العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات وان يتعهد العامل او المستخدم بالخدمة لدى رب العمل مدة لا تقل عن ضعف مدة الاجازة بأجر يناسب مؤهلاته الجديدة المكتسبة بنتيجة التدريب او الدراسة وقد عدل المشرع العراقي بعض الامور التي تسبب ضرر على الطرفين حيث الغي شرط المدة فرب العمل ان يمنح العامل او المستخدم بناءً على طلبه اجازة دراسية لأنها قد تكون فيها مصلحة لكلا الطرفين^(٢).

١ - د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، شركة الطبع والنشر الاهلية ذ. م. م، بغداد، ١٩٦٨، ص ١٨٧.

٢ - د. شاب توما منصور، المصدر نفسه، ص ١٨٨.

الفرع الثاني

اجازات الاعياد والامومة واجازات الايفاد والتفرغ وهذه الاجازات هي كما يلي :

وهذه الاجازات هي كما يلي :

اولاً : اجازات الاعياد والامومة

يتمتع العامل باستراحة في ايام الاعياد او العطلات الرسمية المقررة بموجب قانون العمل العراقي ويتقاضى عن هذه الاجازات اجر كاملاً^(١). اما اجازة الامومة فتعتبر اجازة الامومة او الوضع من اهم الحقوق التي كفلها قانون العمل والضمان الاجتماعي حيث اعطت تلك القوانين المرأة العاملة ذلك الحق ونظمت الاجازة الخاصة بها وتختلف هذه الاجازة عن الاجازة المرضية وذلك لان المرأة العاملة تستحقها بسبب وجود حالة اعتيادية طبيعية للمرأة نظراً للتكوين الجسماني لها اما المرضية فهي اجازة عارضة في غير الحالة الطبيعية او الاعتيادية أي هي تحدث بسبب عارض صحي يحدث للعامل تجبره على الاجازة في الوضع الغير اعتيادي^(٢). ويأتي تنظيم قانون العمل للإجازة الاعتيادية (الامومة) مراعاةً منه لظروف المرأة العاملة الحامل وذلك نظراً لما أودع فيها من فطرة ومراعاة لمسؤولياته الكبيرة وكذلك الامر بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فإنه اضاف نوعاً من التأمينات على احكامه وهو تأمين الامومة حيث بموجبه نظم هذا النوع من اجازة المرأة العاملة وبين حقوقها من حيث تمتعها بأجر تام في مدة زمنية معينة وينصف اجر في مدة اخرى^(٣).

١- نص المادة (٧٥) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

٢- د. هيثم حامد، التنظيم القانوني للاجازات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ١٦٢.

٣- مراد شاهر عبد الله ابو عرة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية النجاح الوطنية، قسم القانون، نابلس - فلسطين، ٢٠١٣، ص ٧٦.

ثانياً : اجازة الايفاد والتفرغ

لأهمية اجازة الايفاد والتفرغ وضماناً لحقوق العمال المتفرغين في العمل النقابي الزم قانون العمل صاحب العمل الذي يزيد عدد العمال الذين يستخدمهم على العشرين ان يدفع للعامل اجره كاملاً خلال مدة ايفاده بمهمة نقابية خارج مقر عمله على ان تزيد هذه المدة على ثلاثة أشهر وإذا ازدادت هذه المدة ذلك فيعتبر العامل خلالها مجازاً بدون اجر بشرط موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية على الايفاد اما بالنسبة لعمال القطاع العام فالحالة تختلف بالنسبة لشروط ايفادهم اذ ان على الادارة ان تدفع للعامل اجره كاملاً طيلة اجازة الايفاد مهما كانت مدتها لان العامل في هذه الحالة يقوم بمهام تخص جهة العمل التي يعمل لديها وان لا يكون هذا الايفاد خارج عن نطاق العمل الذي يخص الجهة التي يعمل لديها فيحصل العامل اجره كاملاً طيلة فترة الايفاد والتفرغ مضافاً اليها (١٠٠) بالمائة من الاجر كتعويض اقامة كما ان على الادارة ان تتحمل نفقات الموفدين النقابيين من عمالها الى الخارج سواء كان ذلك الايفاد في مهمات مؤقتة تخص العمل او بشكل بعثات دراسية تمنح لفترات الدراسة او دورات تدريبية تعمل على زيادة خبرة العامل وتطويره^(١).

١- د. عبد الواحد كرم، قانون العمل وشروطه ، مكتبة النهضة ، بيروت بدون سنة نشر، ص ٥٩ و٦١.

المطلب الثاني

التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة وتراكم الاجازات

ان التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة هو امر مهم وله انعكاساً ايجابياً على العامل من حيث حقه في خلوده الى الراحة التي تساهم في استعادة الطاقة الايجابية للقوى العاملة وبالتالي فان ذلك سوف يحسن من المستوى المهني للعامل ويجعله اكثر قوة ونشاط في انتاج عمله وهذا يعني ان الاجازة ذات جانب ايجابي للطرفين فهي تفيد العامل من جهة وتفيد العمل من جهة اخرى فيتحقق من خلالها المصلحتين وكذلك تراكم الاجازات اذا احالت الظروف دون ان يتمتع بها العامل لذلك يبقى حقه فيها موجوداً ولا يجوز ان يحرم منها. ولأهمية كلا الموضوعين سنتطرق اليها في هذا المطلب عبر فرعين الاول هو التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة والفرع الثاني هو تراكم الاجازات .

الفرع الاول

التكيف القانوني لحق العامل في الاجازة

وقد اثير الجدل حول تأجيل حق العامل في الاجازة السنوية لان القاعدة الاساسية للعمل هو ان الاجر يكون مقابل العمل وان العامل يتقاضى اجره في حالة الاجازة بدون ان يقوم هذا العامل بأداء عمله والرأي الراجح ان الاجازة هدفها حماية القوى العاملة وهي حماية تتعلق بالصالح العام لان اتاحة الفرصة للعامل للخلود والراحة يؤدي الى استعادته لنشاطه وتجديد قواه بما يستطيع العامل ان يواصل العمل وبالتالي يساهم ايجابياً في زيادة الانتاج وكذلك التطوير من الانتاج والارتفاع بمستواه^(١).

١ - د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٦، ص ٣٣١.

ومن هنا فان المشرع يحمي العامل نفسه كما يحميه من صاحب العمل فهو يبطل أي اتفاق على التنازل عن الاجازة او عدم القيام بها لان العامل لا يملك ولو برضاه ان يخالف حكماً يتعلق بالنظام العام كما اثير الجدل حول مدى حق العامل في التنازل عن اجازته وقد قضت بأن الاجازة وان كانت حقاً اوجبه الشارع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقاً بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه الا ان مناط ذلك ان تكون السنة التي يستحق عنها الاجازة قد مضت قبل حصول العامل فيها والا فقد انقطعت الصلة بين الاجازة المذكورة واعتبارات النظام العام وانقضت تبعاً لذلك علة هذا الحضر بالنسبة لإجازة السنة وأصبحت تلك الاجازة بعد ذلك كسائر حقوق العمال الاخرى التي يرد عليها التنازل بها او جزء منها حيث قضت محكمة النقض بانقطاع الصلة بين الاجازة وبين اعتبارات النظام العام التي تيررها اذا ما أحل موعدها وانقضت السنة التي يستحق عنها دون ان يحصل العامل عليها وهنا القضاء من وجهة النظر سليم لان العامل اذا ترك العمل الخاص به قبل حصوله على الاجازة التي يستحقها في ذلك العمل فليس ثمة في سبيل نحو الالتزام بها عيناً وانما يتحول هذا الالتزام الى تعويض نقدي يتمثل مقابل أيام الاجازة التي لم يحصل عليها والتي احوالت الظروف دون تمتعه بها^(١).

١ - د. علي عوض حسن ، مصدر سابق ، ص ٣٣٢ .

الفرع الثاني

تراكم الاجازات

من المفروض ان يتمتع العامل بإجازته كاملاً حفظاً على صحته وحيويته ومن اجل اغتنام هذه الفرصة لدفع وتنمية امكانيته الفنية والثقافية والالتزام هذا لا يقيد الا وجود ظروف خاصة بالعمل تحول دونه غير انه مهما كانت هذه الظروف فيجب ان يستعمل العامل نصف اجازته السنوية دفعة واحدة اما النصف الاخر فهو اما ان يجرأ ويوزع على مراحل لما تبقى من أشهر السنة وفقاً لرغبة العامل وان يدور للأعوام التالية هكذا تتراكم انصاف الاجازات ومهما بلغت عدد الاجازات المتراكمة بهذا الشكل يحق للعامل ان يتمتع بجميعها دفعة واحدة على ان يثبت بأنه يريد الاستفادة منها للاشتراك في دورة ثقافية او تدريبية ويعكس ذلك فلا يحق له ان يستعمل منها كل عام الا مدة تعادل اجازته الاعتيادية^(١). غير انه قد يضطر العامل في الانقطاع عن العمل في وقت كان قد استنفذ اجازته السنوية او تمتع بنصفها ودور النصف الاخر بسبب ظروف خاصة بالعمل فأجاز تخويل الادارات واصحاب العمل منح العامل اجازة اعتيادية من الاجازات السنوية المتراكمة للعامل في الحالات الاضطرارية وقد بينت بعض الحالات الاضطرارية وهي مرض احد افراد عائلة العامل او وفاته أو استصحاب العامل لاحد افراد عائلته للعلاج في الخارج او اداء العامل لفريضة الحج والمرأة العاملة التي تضطر لمعالجة طفلها.

وان اجور الاجازات المتراكمة تبقى ديناً على الادارة أو على صاحب العمل وينظم بها حساب احتياطي وهي تؤدي كاملة عند تمتع العامل بقسم منها او بأكملها وهي تدفع له ايضاً كاملة في حالة فسخ عقد العمل وتحسب على اساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل فسخ العقد^(٢).

١- د. عزيز ابراهيم ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة الجامعة ، بغداد ، ١٩٧٥ ، ١٩٢ .

٢- د. عزيز ابراهيم ، المصدر نفسه ، ص ١٩٣ .

المبحث الثالث

الضمان الاجتماعي

ان حاجة الانسان الملحة الى الامان الاجتماعي هي حاجة قديمة قد ارتبطت بوجود الانسان منذ قديم الزمان الا ان الوسائل في تحقيقها قد اختلفت من عصر الى اخر ومن نظام اقتصادي الى آخر غير انها لم تخرج عن وسيلتين هما التضامن الاجتماعي وتركيم الثورة وقد مكنت هاتان الوسيلتان الانسان من ان يواجه المخاطر الاجتماعية قروناً طويلة الى ان كانت الثورة الصناعية التي نشأ على أثرها المجتمع الرأسمالي الصناعي حيث لم تعد الوسيلتان المتقدمتان هما صالحتين لمواجهة المخاطر الاجتماعية التي تعرض لها المجتمع الجديد المجتمع الرأسمالي الصناعي بعد الثورة الصناعية ذلك لأسباب عديدة ونتيجة لزيادة المخاطر الاجتماعية وتنوعها في ظل هذا النظام لأسباب ترتبط بطبيعة الاعمال التي يقوم بها العامل وتنوعها وبذلك كان يجب وضع ضمانات متنوعة تختلف بحسب العمل الذي يؤديه العامل فإن الحاجة الى الامان الاجتماعي اصبحت أكثر اهمية فكان مولد نظام الضمان الاجتماعي تعد وسيلة لتلبية هذه الحاجة في صورتها الجديدة فلكي نستطيع دراسة اهم اوجه الضمان الاجتماعي المقدمة للعمال سوف نتطرق لضمانات مهمة وسنتناول في المطلب الاول التعريف بالضمان الاجتماعي ومصادره والمطلب الثاني المخاطر المضمنة في قانون الضمان الاجتماعي .

المطلب الاول

مفهوم قانون الضمان الاجتماعي ومصادره

لقد تعددت التعريفات الواردة بصدد قانون الضمان الاجتماعي لكنها ترد على مدلول واحد سوف نتطرق في الفرع الاول مفهوم قانون الضمان الاجتماعي وتطوره ونتطرق في الفرع الثاني الى مصادر قانون الضمان الاجتماعي .

الفرع الاول

التعريف بقانون الضمان الاجتماعي وتطوره

لقد أولت التطورات الاجتماعية على الدول الحديثة ولا سيما ابان الحرب العالمية الثانية وبعدها توسعت وتشعبت التشريعات التأمينية الاجتماعية بحيث اصبح من الواجب العمل على توحيدها وجمع تلك الانظمة المبعثرة فيبحث الانسان دائماً عن طريق الوقاية من المرض والحوادث والبطالة وغيرها من المخاطر الا انه مهما تعددت وتتنوع تلك طرق الوقاية من هذه المخاطر ونتائجها المؤلمة ومهما بلغت تلك الطرق من الجودة والكمال فإن قسماً من هذه المخاطر يختلف باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة سوف يصعب تجنبه^(١). الا انه من بداية هذا القرن تصاعد الاهتمام بفكرة ضمان عيش الافراد بعدالة ومساواة وقد كان لمنظمة العمل الدولية دور مهم في تمهيد الطريق للتعريف بقانون الضمان الاجتماعي على ضوء الابحاث والدراسات والمؤتمرات الدولية فساعدت بذلك وضع البرامج الشاملة فيما يعد لهذا الضمان الاجتماعي ولا سيما منذ أوائل الحرب العالمية الثانية وقد ظهر لأول مرة في عالم التشريع تعبير الضمان الاجتماعي على لسان المشرع الامريكي عام ١٩٣٠ في اسم قانون الضمان الاجتماعي الذي يهدف الى اصلاح المساوئ المادية التي كانت تقلق الافراد في حالة البطالة والشيخوخة و المرض ومعالجة الاثار السيئة الناجمة عنها لذلك قرر تأسيس قانون للتأمين الاجتماعي^(٢).

١ - د. صادق مهدي السعيد، العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام، مطبعة المعارف-بغداد ، ١٩٧١/١٩٧٠،

ص ٣٧.

٢ - د. علاء شفيق الراوي ود. عبد الرسول عبد جاسم ، اقتصاد العمل، بغداد ، ١٩٨٣، ص ٢٢٧.

فإن مفهوم الضمان الاجتماعي في الدول الرأسمالية يختلف عنه في الدول الاشتراكية ففي الدول الرأسمالية يشيد بمفهوم الضمان الاجتماعي على فكرة تأمين دخل مادي للفرد الذي يعتبر ضماناً لمعيشته ويحول دون انخفاض القوة الشرائية لمجموع السكان في نفس الوقت يساعد على الاستمرار في الطلب على السلع والخدمات وبذلك يتجنب ازمة فائض الانتاج في النظام الرأسمالي على هذا الاساس فقد عرفه (بيفرج) بأنه ((تأمين دخل معين يحل محل الاخر في حالة انقطاع المشتغل عن العمل بسبب البطالة او المرض او الاصابات او الشيخوخة ويتحول الى عائلته في حالة الوفاة او تغطية النفقات الطارئة كالزواج او الولادة او الوفاة على ان يكون ذلك مقروناً بالعمل. الا ان الدول الاشتراكية تعمل على تحقيق الضمان الاجتماعي عن طريق اشباع حاجات السكان المادية وغير المادية بصورة مباشرة وغير مباشرة وعليه فإن الضمان الاجتماعي فيها اوسع نطاقاً واكثر شمولاً. فلقد عرفه المشرع الفرنسي عام ١٩٤٥ بأنه ((الضمان المعطي لكل مواطن ليكون قادراً في جميع الاحوال على تأمين وسائل العيش له ولعائلته بصورة لائقة محترمة)) وقد جاءت المادة الثانية والعشرون من اعلان حقوق الانسان الصادر عام ١٩٤٨ تنص على ان ((لكل انسان بصفته عضواً في الجماعة الحق في الضمان الاجتماعي))^(١).

اما تشريعنا الحالي فلقد عرف قانون الضمان الاجتماعي بأنه ((مجموعة القواعد القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة الزامية لتحقيق الامان الاجتماعي للافراد في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يحددها القانون بحصولهم على اعانات نقدية او عينية في مقابل اشتراكات يدفعها أصحاب العمل والعمال ويوضح من خلال هذا التعريف أن نظام التأمينات الاجتماعية انه نظام الزامي وان منافعه تعود على المؤمن عليهم في مقابل الاشتراكات التي يدفعونها وان الدولة تتولى ادارة المرفق العام الذي يشرف على نظام التأمينات الاجتماعية)^(٢).

١ - د. منير محمود الوتري، الجانب القانوني لعقد العمل، مطبعة الجاحظ، الطبعة الاولى، ١٩٩٢، ص ٨١.

٢ - د. منير محمود الوتري، المصدر نفسه، ص ٨٢.

الفرع لثاني

مصادر قانون الضمان الاجتماعي

لقانون الضمان الاجتماعي مصادر متعددة سوف نتناول تلك المصادر الهامة التي ساهمت في تكملة النقص في القانون وهي كالآتي :

أولاً : الدستور والتشريع العادي

الدستور نظراً للأهمية الخاصة لبعض القواعد المتصلة بالأمان الاجتماعي للارتباط الوثيق بين مجمل السياسة الاجتماعية للدولة والوسائل القانونية المحققة لهذا الامان فلقد اخذ الدستور المؤقت الصادر سنة ١٩٧٠ فقرر في مادته العاشرة الواردة ضمن الباب الثاني من المرسوم بـ الاسس الاجتماعية والاقتصادية للجمهورية العراقية بأن ((التضامن الاجتماعي هو الاساس الاول للمجتمع ومضمونه ان يؤدي كل مواطن واجبه كاملاً في المجتمع وان يكفل المجتمع للمواطن كامل حقوقه وحرياته)). . اما التشريع العادي فلقد دأبت الدول المختلفة على اصدار تشريعات تنظيم الاحكام الخاصة بالوسائل القانونية التي تحقق الامان الاجتماعي للأفراد وقد اخذ المشرع العراقي بهذا الاسلوب اعتباراً من سنة ١٩٥٦ واستمر على ذلك حيث اصدر عدة قوانين الى حيث الوصول للقانون النافذ رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ وتعديلاته^(١).

ثانياً : الانظمة والتعليمات والقضاء والفقهاء

يكثر اللجوء الى اصدار الانظمة والتعليمات في اطار قانون الضمان الاجتماعي لاعتبارات هامة منها ان احكام هذا القانون تنظم حكماً تعالج مسائل فنية بحتة يصعب تناولها في صلب القانون اما القضاء كونه مصدر من مصادر القانون عموماً ومنه قانون الضمان الاجتماعي استنباط المبادئ والاحكام القانونية او استخلاصها من النصوص او انشاؤها ابتداءً من قبل المحاكم والقضاء اما الفقه كمصدر من مصادر القانون فيقصد به استنباط المبادئ والقواعد القانونية بالطرق العلمية من قبل الفقهاء ومعروف ان اراء الفقهاء ليست لها قوة الزامية بعد ذاتها فهي لا تلزم المشرع ولا القاضي^(٢).

١- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، قانون الضمان الاجتماعي، المكتبة القانونية ، بغداد بدون سنة نشر ، ص٣٨.

٢- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، المصدر نفسه، ص٣٩.

المخاطر المضمونة

يهدف قانون الضمان الاجتماعي الى مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها العامل حيث ان كثيراً من هذا المخاطر ينتاب جسم العامل كالمريض والعجز والشيخوخة واصابات العمل يرجع بعضها الى ظروف العمل والمهنة التي يمارسها العامل كإصابات العمل والامراض المهنية وبعضها الاخر يرجع الى الحياة الانسانية بصفة عامة كما هو الحال بالنسبة للمريض والعجز والشيخوخة والوفاة الا انه اذا كانت اسباب المخاطر الاجتماعية متعددة الا ان النتائج التي ترتبت عليها هي ذات طبيعة واحدة لأنها تمس المركز الاقتصادي للعامل الذي يتعرض لها اذ تؤدي الى فقدان مورده او نقص هذا المورد وهو الاجر الضروري لمعيشته لذلك يهدف القانون الى توفير الضمان الاقتصادي للعامل في هذه الحالة وذلك بالمحافظة على حد أدنى من المستوى الاقتصادي له بما يقرره من اعانات ورواتب الى جانب الرعاية الطبية ولم يقتصر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٩ المعدل على شمول المخاطر التي درجت اغلب القوانين على تغطيتها بل امتدت احكامه الى مسائل اخرى تتمثل في توفير الخدمات بمختلف انواعها وتقديم المساعدات. لذا سنبحث في الفرع الاول الضمان الصحي والعجز عن العمل اما الفرع الثاني فسنبحث في اصابات العمل وضمان التقاعد.

الفرع الاول

الضمان الصحي والعجز عن العمل

لأهمية هذا الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل والمحافظة على كرامته وضمان عيش حياة كريمة سوف نبحت في هذا الفرع الى الضمانات التي تحيط بالعامل وهي أولاً الضمانات الصحية وثانياً ضمانات العجز عن العمل وهي كالاتي:

أولاً : الضمان الصحي

بالنسبة للقانون العراقي فإنه اورد فرعاً وهو الضمان الصحي فيتحقق مرض العامل المستوجب للإجازة المرضية بشهادة طبية تصدر من الطبيب المختص الذي تعتمده المؤسسة او الجهة التي تستخدم العامل على شرط ان تكون هذه الشهادة صادرة خلال الايام الثمانية الاولى لبدء المرض

فإذا

تضمنت هذه الشهادة اجازة مرضية لا تتعدى ثمانية ايام تلتزم الجهة التي تستخدم العامل بدفع كامل اجره عن ايام الاجازة المذكورة ويحق لكل عامل مشمول بقانون الضمان ان يراجع الدوائر الصحية التي تعتمدها المؤسسة بالاستناد الى هوية الضمان والشهادة الطبية الممنوحة له للحصول على المعالجة اللازمة والادوية التي يحتاجها دون مقابل. واذا تكررت هذه الحالة لمرات عديدة فإن الجهة التي تستخدم العامل لا تلتزم حيال العامل بأكثر من اجر ثلاثين يوم وفي خلال سنة العمل الواحدة اما اذا زادت مدة المرض من ذلك فتعتبر اياماً مرضية مضمونة تلتزم بها المؤسسة استناداً الى احكام هذا القانون على شرط ان تكون هذه الفترة مغطاة بتقرير طبي صادر عن الجهة الطبية التي تعتمدها المؤسسة او مصدقة من قبلها. اذا استحق المضمون اجازة مرضية مضمونة تبلغ المؤسسة بصورة من هذه الشهادة الطبية الممنوحة للعامل ونسخاً من الشهادات اللاحقة ان وجدت للجهة التي يعمل لديها العامل المريض^(١).

وعلى الجهة التي تستخدم العامل ان تعتبره مجازاً بدون اجر ابتداء من اليوم التاسع لإجازته المرضية وحتى تاريخ شفائه او ثبوت عجزه او وفاته مع عدم الاخلال بأحكام المادة (٣١) من هذا القانون^(٢).

١ - لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية، دراسة مقارنة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وتشريعات التأمين

الاجتماعي في الدول العربية ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية-بغداد، ١٩٧٦، ص ٤١.

٢ - لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية ، مصدر نفسه، ص ٤٢.

ثانياً: ضمانات العجز عن العمل

العجز من ابرز الطوارئ او الاخطار التي يتعرض لها الانسان في حياته والتي تغطيها نظم التأمينات الاجتماعية او الضمان الاجتماعي سواء لجميع السكان ام بالنسبة للعاملين والمقصود بالعجز هو فقد المقدرة على اداء العمل او العيش في ظروف عادية نتيجة مرض او اصابة غير متعلقة بالعمل مما يترتب عليه عدم امكان العامل القيام بالعمل كلياً او جزئياً فإذا كان العامل قد فقد القدرة مؤقتاً أي لفترة محدودة يسترد بعدها قدرته الكاملة سمي العجز مؤقتاً وإذا استمر فقد الانسان القدرة على العمل بصفة مستديمة او انخفضت هذه القدرة ايضاً بنسبة مستديمة سمي العجز مستديماً والعجز المستديم اما كلياً أي بنسبة مائة بالمئة واما ان يكون عجز جزئياً وتختلف النسب المئوية للعجز الجزئي تبعاً لمدى قداحة هذا التخلف ومدى تأثيره في قدرة الشخص على العمل^(١) .

وان قانون الضمان الاجتماعي افرد هذا القانون مادة مستقلة لبحث الاعانات التي تدفع للشخص المضمون حيث جعل اعانة العجز المستديم احدي هذه الاعانات فيستحق اعانة العجز المستديم اذا اثبت لمدير العمل والضمان الاجتماعي انه عاجزاً عن العمل عجزاً مستديماً وان درجة عجزه لا تقل عن ٧٥% من قدرته الجسمانية العامة حسب تقرير لجنة طبية رسمية وهذا يعني ان الشخص المصاب (بعجز مؤقت) يطبق عليه قانون العمل اذا ما كان هذا العجز نتيجة اصابة اثناء العمل وبسببه . وان الشخص المصاب بعجز دائم فإنه يمنح راتب تقاعدي بعد فسخ عقده بالعمل اذا كانت هذه الاصابة قد حدثت اثناء العمل او سبب العمل وعلاوة على ذلك يستحق المصاب بعجز دائم بسبب العمل او اثنائه مكافآت نهاية الخدمة. وهكذا نجد بقية القوانين العمالية العربية خلواً من أي تشريع في التأمين الاجتماعي ضد العجز وقد اكتفت كلها ببحث مكافأة نهاية الخدمة والتعويضات عن الطوارئ التي تقع اثناء العمل وبسببه^(٢).

١ - د. خالد العزي ، التأمينات الاجتماعية للعمال في الدول العربية ، مكتبة القاهرة الحديثة ،

١٩٥٩، ص ١٨٨.

٢ - د. خالد العزي، مصدر نفسه ، ١٩٨٠.

الفرع الثاني

اصابات العمل وضمان التقاعد

لأهمية الضمانات المحيطة بالعمال سوف نتطرق لها في محورين المحور الاول ضمان اصابات العمل والمحور الثاني ضمان التقاعد وهي كما يلي :

أولاً : ضمان اصابات العمل

تعرف اصابة العمل هي الاصابة بمرض مهني او الاصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعمال المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل أو اثناء عودته المباشرة منه. وتحدد الامراض المهنية والاعطال العضوية تبعاً لجدول ملحق بالقانون تصدر بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة بعد استطلاع رأي وزارة الصحة كما تحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الملحوظة في الجداول^(١). وان تحديد حالة المرض اما ان تكون داخلية أي تنشأ داخل الجسم ولا تأخذ أي مظهر خارجي الا بعد مدة تطول او تقصر حسب نوعية المرض او حالة تدريجية أي ان ينشأ المرض بشكل تدريجي داخل الجسم أي هناك فترة زمنية فاصلة بين نشوء او بداية المرض وبين ظهور الاعراض على الجسم او تكون حالة ذات تأثير غير مباشر أي ان تأثير المرض لا يكون في اللحظة التي ينشأ فيها المرض وانما يستغرق ظهور الاعراض بعد فترة تطول او تقصر. وان تحديد حالة الحادث اما ان تكون واقعة مادية او واقعة خارجية او ذات تأثير مباشر لكن يجب ان تكون هنالك علاقة سببية مباشرة بين المرض الذي يتعرض له العامل وطبيعة العمل الذي يمارسه فعلا لان على هذا الاساس يتم اعداد جدول الامراض المهنية المضمونة من خلال الربط بين المرض وطبيعة العمل. لان الحماية التي تقف عليها القانون للعمال هي المرض المهني او الحادث بسبب العمل او حادث اثناء العمل او حادث في الذهاب المباشر من وإلى العمل فإن كافة هذه الحالات يخضع فيها العامل لضمان اجتماعي متى ما كان عمله قد اخذ فيه عناية الرجل المعتاد الا انه اذا ثبت انه كان مقصراً او مهملاً في عملة خرجت عنه نطاق الحماية الاجتماعية^(٢).

١- نص المادة (٥٤) من قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.
٢- لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية ، شرح قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد، ١٩٧٩، ص٧٨ و٨١.

ثانياً : ضمان التقاعد

يعرف القانون التقاعد بأنه الراتب التقاعدي الكامل او الجزئي الذي تدفعه الدائرة للمضمون او خلفه من بعده عند انتهاء خدمته او عجزه او وفاته وفقاً لأحكام هذا القانون^(١).

ان الراتب التقاعد ليس هو التقاعد بمعناه الحقيقي وامنا هو اثر يترتب على ترك العمل او القعود عنه نهائياً بسبب انتهاء الخدمة او العجز او الوفاة في حالة توفر الشروط التي حددها القانون او بتعبير اخر هو اثر يترتب على التقاعد^(٢).

فمن حيث استحقاق ضمان التقاعد هنالك نوعين من التقاعد وهو التقاعد الاعتيادي هو الذي يستحقه بالاستقالة او الاقالة لأسباب لا تمت الى الصحة الجسمية الفردية بصلة وذلك كأن يبلغ المدة المحددة للإحالة على المعاش وتقاعد العجز هو الذي يستحقه بالاستقالة او الاقالة لأسباب صحية تقعد العامل عن الاستمرار في العمل كأن يصاب بعاهة دائمة لا يرجى شفاؤها بسبب العمل او اثناء القيام به. وان التقاعد في العراق يحول من الاستقطاعات التي تجري من رواتب الموظفين (العمال) الخاضعين للتقاعد غير المعفون لأنه يوجد من بين الموظفين يمتعون بحقوق التقاعد ولكنهم معفون منها أي المعفون من الاستقطاعات لضالة رواتبهم لذلك يتبين بأن نظام التقاعد في العراق يمول بالدرجة الاولى من الميزانية العامة وثانياً من استقطاعات بعض الخاضعين لهذا النظام من نماء امواله^(٣).

١ - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٥٩.

٢ - د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، بغداد ، ١٩٧٦، ص ٢٦٣.

٣ - د. صادق مهدي السعيد ، الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة وتطبيقية في العراق، مطبعة الاعتماد، ١٩٥٧، ص ٤٨ و٤٩.

الخاتمة

في نهاية هذا البحث الذي تناولنا به الحقوق القانونية للعمال وعليه فإن النتائج والمقترحات التي يمكن استنباطها من خلال البحث تمثل ما يلي :

أولاً: النتائج

١- ان التوسع الكبير في تعريف الاجر حسب قانون العمل والضمان الاجتماعي حقق نتائج ايجابية وانعكس ايجابياً على حقوق العامل المؤمن له في مواجهة المؤسسة وصاحب العمل.

٢- ان قانون العمل والضمان الاجتماعي يؤديان دوراً تكاملياً في حصول العامل على حقوقه القانونية المترتبة بموجبها.

٣- ان كلا القانونين أبطلأ أي تنازل عن حق من حقوق العمال ومنها الاجر فإن تنازل عنها اعتبر التنازل باطلاً وهذه اهم اوجه الحماية المقررة للعامل.

ثانياً: المقترحات

١- من الافضل على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العمل بعقد ورشات عمل وندوات خاصة لتوعية العمال بحقوقهم القانونية لزيادة الوعي العمالي بهذه الحقوق وتشجيع العمال على المطالبة قضائياً بهذه الحقوق.

٢- يقترح الباحث بضرورة وجود بحوث مستقبلية تركز على كل حق من حقوق العامل وتعمل على ايجاد الخلل والنقص في التشريعات الخاصة بحقوق العمال.

٣- من الافضل ان يقوم المشرع بزيادة الاجور للطبقة العاملة لانها من اهم الحقوق التي تمنح للعامل مقابل جهده المبذول وتعد زيادة الاجور من الامور التي تنعكس ايجابياً على اداء العامل ورغبته في العمل.

٤- من الافضل على المشرع اقامة مؤسسات نقابية عمالية تابعة لقطاع الدولة تقوم بمراقبة اصحاب العمل والعمال ومراقبة مدى تمتع العامل بحقوقه والتزامه بواجباته اتجاه عمله لان الدور الرقابي امر مهم يقع على الحقوق.

قائمة المصادر

القرآن الكريم .

أولاً : الكتب

- ١- د. احمد زكي بدوي، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية، مطبعة الوادي، ١٩٦٨.
- ٢- د. أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته ، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٤.
- ٣- د. جلال الدين زكي ، قانون العمل ، المحجة البيضاء، القاهرة، بدون سنة نشر.
- ٤- د. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة الازهر، بغداد، ١٩٧٢.
- ٥- خالد العزي، التأمينات الاجتماعية للعمال في الدول العربية ، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٥٩.
- ٦- د. سامي أحمد خليل، نظرة في قوانين العمل ، دار الحرية للطباعة ، بغداد، ١٩٨٠.
- ٧- د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، شركة الطبع والنشر الاهلية، ذ. م. م /بغداد، ١٩٦٨.
- ٨- د. صادق مهدي السعيد ، الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة وتطبيقية في العراق ، مطبعة الاعتماد، ١٩٥٧.
- ٩- د. صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ، مطبعة المعارف ، بغداد، ١٩٧٠-١٩٧١.
- ١٠- د. صادق مهدي السعيد ، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل وحقوقها وواجباتها المتبادلة ، مطبعة المعارف، بغداد ، ١٩٧٦.
- ١١- د. عبد الواحد كرم ، قانون العمل وشروحاته، مكتبة النهضة ، بيروت ، بدون سنة نشر.
- ١٢- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، المكتبة القانونية ، بغداد ، بدون سنة نشر.
- ١٣- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل ، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٢.
- ١٤- د. عزيز ابراهيم ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة الجامعة، بغداد، ١٩٧٥.
- ١٥- د. علاء شفيق الراوي و د. عبد الرسول عبد جاسم ، اقتصاد العمل، بغداد، ١٩٨٣.

١٦- د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٦.

١٧- لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية ، دراسة مقارنة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وتشريعات التأمين الاجتماعي في الدول العربية ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، ١٩٧٦.

١٨- لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية، شرح قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد، ١٩٧٩.

١٩- د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨.

٢٠- د. منير محمود الوتري ، الجانب القانوني لعقد العمل ، مطبعة الجاحظ الطبعة الاولى ، ١٩٩٢.

٢١- د. هيثم حامد ، التنظيم القانوني للإجازات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.

٢٢- د. يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، ١٩٨٧.

ثانياً: الرسائل و الأطاريح الجامعية

مراد شاهر عبد الله ابو عرة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية النجاح الوطنية ، قسم القانون ، نابلس- فلسطين ، ٢٠١٣.

ثالثاً: القوانين

١- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.

٢- قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.