

حماية العمال من المرض والعجز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي

م. عبد الحسين خيون مطلق

المقدمة

ان تأكيد كل قوانين العمل المتعاقبة على ضرورة توفير الحماية الكافية للعمال من كل ما يصادفهم من متاعب او اصابات ناتج من معرفة تامة من قبل المشرع بصعوبة تلك الأعمال التي يقومون بها ولكونهم يعملون بظروف صعبة وشاقة و قاسية مع احتمالية عالية لتعرضهم لحوادث مختلفة اثناء العمل اذ ان حصول تلك الحوادث مقترن بعدم توفر شروط السلامة المهنية او عدم الالتزام بها او في حالة عدم تقيد العمال بالخطوات الصحيحة بالعمل التي هي كفيلة لان تجعلهم بمنأى عن اي إصابة.. لكن من المؤكد ان عدم الابتعاد عن المخاطر ومكانه في العمل يكون سبب كافي لان يكونوا عرضة لأي حادث يسبب اصابات جسيمة قد تكون سببا لحصول اضرار جسدية مختلفة و بالنتيجة تؤدي الى المرض او العجز والتي تسمى عادة بإصابات العمل او ما يعرف بالأمراض المهنية.. ومثلما يحصل المرض او العجز بسبب حادث ما لكنه قد يحصل أيضاً لأسباب أخرى قد يتعرض لها العامل كأي انسان يعمل في أي مجال اخر كالعامل لأداري او الطبي او المكتبي مثل الامراض التي تحصل نتيجة لخلل وظيفي او وراثي او نتيجة لتقدم بالعمر او الشيخوخة وايضا هناك أمراض قد تصاب بها المرأة العاملة كونها ام وذلك بحالة حصول مضاعفات الحمل والوضع والولادة ...

لذلك كان اقدام المشرع واضحا وسباقا في تشريع قوانين تعمل على توفير حماية جيدة للعامل من كل تلك المخاطر حيث كفل له قانوني العمل و الضمان الاجتماعي تقديم حماية مناسبة .. ومن خلال فعالية النصوص القانونية التي اشترطت على وجوب توفر شروط السلامة المهنية في مكان العمل حيث الزمت صاحب العمل بتوفير وسائل الإنقاذ المناسبة تحسبا لحصول اي حادث كما ألزمته بسلامة المكائن والمعدات والآلات وتوفير المعدات والمتطلبات الصحية والطبية والتي من خلالها إنقاذ الموقف او انقاذ العامل من اي حادث قد يتعرض له كما نجد وعلى نفس الدرجة كذلك ان القانون فرض على العامل التقيد بكل ما ذكر اعلاه وغيره من التعليمات والشروط لكي يتفادى خطر الحوادث او لتخفيف خطورة اثارها وعند عدم الالتزام بشروط السلامة المهنية فانه لا مناص من وقوع حوادث و اصابات مؤسفة. لذا نجد ان قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ قد نص على ضرورة توفر شروط السلامة المهنية في مكان العمل والتي تجنبهم كل الحوادث و تعمل على انتشالهم من اثارها ... حيث اننا نلمس بتلك النصوص القانونية الحماية و الرعاية الانسانية للعامل سوى قبل او بعد تعرضه للإصابة التي قد تؤدي به للمرض او العجز وذلك يعود لمعرفة المشرع التامة بالآثار السيئة التي تصيب الصحة الجسدية والنفسية للعامل عند المرض او العجز إضافة للخوف والقلق الذي يعتريه عند فقدانها والتي تضي عليه درجة عالية من القلق وعلى اسرته الذي يربحها جدا ان يصبح من يعيلهم مريضا او عاجزا او عاطلا عن العمل او غير قادرا على اعالة نفسه واسرته لذلك كان دافع القانون الى مكافحة تلك الاثار فعلا من خلال عدة خطوات من بينها تامين دخل مناسب لأبعاده واسرته عن شبح العوز والفقر وبالتالي السعي لضمان العيش الكريم للعمال واسرهم

ولأجل ذلك فقد جسد كل من قانوني العمل والضمان الاجتماعي تلك الخطوات عمليا بنصوص قانونية تعمل على توفير الحماية للعمال من كل الحوادث واثارها وما ينتج عنها من مرض او عجز من خلال فرضه

توفير كل شروط السلامة المهنية من قبل صاحب العمل الذي هو مسائل امام القانون في حالة حصول اي اهمال او تقصير في ذلك لهذا نجد ان القانون اعطى اولوية قصوى لتلك الشروط لغرض منع حصول الاصابات وعلاج اثارها كما ان القوانين اكدت على ضرورة توفر بيئة سليمة مهياً للعمل بسلام وامان يبعد العمال عن كل المخاطر ومن المؤكد ان فعالية النصوص القانونية متأنية من خلال فرضها عقوبات بحالة عدم التقيد بها او عند عدم توفير شروط السلامة المهنية او اهمالها... كما نجد ان تلك التعليمات والشروط فرضت على العامل ايضا لأجل الحفاظ على سلامته و سلامة كل العمال و النأي بهم عن شبح الاصابات والمرض والعجز .. لكي يتمكنوا من العمل والابداع وتوفير الحياة الكريمة لهم ولأسرهم.

أهمية البحث :-

للبحث اهمية واضحة ذلك لأنها تعالج شريحة كبيرة من المجتمع وهم العمال خاصة في حالة تعرضهم للمرض العادي او المهني او العجز ولأهمية الحالة لتعلقها بالجانب المالي والمعنوي للعامل وأسرته لذلك نجد ان هناك اهمية كبيرة تدفع نحو للبحث في موقف قانون العمل ازاء كل هذه الحالات , وايضا للوقوف على معالجة النصوص القانونية فيه عندما يصاب العامل بالمرض او العجز, واثر الحماية المقدمة له سوى لمنع الاصابة او التخفيف من معاناته بحالة مرضه وعجزه وكذلك موقف قانون الضمان الاجتماعي ودوره في معالجة تلك الحالات من خلال شمول العامل العاجز بالضمان الاجتماعي .

اشكالية البحث :-

نظراً لأهمية الموضوع لكونه يبحث بالجانب الانساني ولأنه يمس الجانب الصحي والمالي والمعنوي للعامل واسرته ، حيث هنا تبرز اشكاليات عديدة منها ما يتعلق بتعريف قانون العمل للمرض والعجز؟ وما هو المرض المهني ومتى يعتبر كذلك، وهل ميز قانون العمل بينه وبين المرض العادي ولماذا؟ وما هو موقف قانون العمل في فرض الالتزام بشروط السلامة المهنية وكذلك موقفه من اصابات العمل قبل وبعد حصولها وماهي السبل المتبعة للحد منها ومعالجات اثارها, وماهي الخدمات الصحية والطبية المقدمة عند حصولها؟ ومتى يعتبر العامل عاجزا من وجهة نظر القانون؟ وماهي الرعاية المقدمة له حينها؟ وكيف يمكن الحفاظ على حالته الصحية واستقراره المالي والنفسي عندما يصبح العامل عاجزا عن العمل ومادى فعالية الدور الذي يلعبه قانون الضمان الاجتماعي في ذلك، ومتى يصبح مشمولاً بالضمان؟ وماذا يرتب القانون من عقوبات عند عدم الالتزام بشروط السلامة المهنية والصحية, وما مدى اثر الغرامات المالية في الحد من ذلك؟

خطة البحث :-

للقوف على المعالجة القانونية لتفاصيل المرض والعجز التي تصيب العمال في قانوني العمل والضمان الاجتماعي يتطلب منا ان نقسم البحث الى مطلبين ووفق الخطة التالية :-

المطلب الاول :- الحماية القانونية من المرض والعجز

الفرع الاول :- الحماية القانونية من المرض

الفرع الثاني الحماية القانونية من العجز

المطلب الثاني :- وسائل الحماية القانونية للعمال من المرض والعجز والعقوبات المترتبة على مخالفتها

الفرع الاول :- وسائل الحماية القانونية من المرض والعجز

الفرع الثاني :- العقوبات المترتبة على مخالفة شروط السلامة المهنية

المطلب الأول

الحماية القانونية من المرض والعجز

لا شك أن فعالية قانون العمل اعطت له دور كبير في تنظيم عمل العمال وحمايتهم وذلك يعود لكونه يتصف بعدة صفات منها الصفة الواقعية⁽¹⁾، التي جعلته ينظم ادق التفاصيل التي تتعلق بواقع العمل بالمؤسسات الصناعية وتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل ، حيث شرعت مواد قانونية مختلفة منها ما ينظم سير العمل بسلام وسلاسة في تلك المؤسسات ، اذ قام المشرع بتحديد كل مسارات العمل سوى في مكان العمل أو في تنظيم علاقات العمل ، حيث نجد ان من الوسائل المهمة التي حددها القانون و التي تتعلق بسلامة وصحة العامل ومصيره المهني هي تأكيده على ضرورة حماية العامل من كل الأمراض في حالة تعرضه لها سوى الأمراض العادية أو الأمراض المهنية او اصابات العمل وبالتالي من العجز الذي قد يحصل له بسبب تلك الأمراض و الحوادث أو العجز الناشئ من التقدم بالعمر والشيخوخة.

ولكي نقف على تلك الخطوات التي اتخذها المشرع في هذا المجال سوف نقدم على بحثها بالفقرات التالية:

الفرع الأول: الحماية القانونية من المرض

يعد المرض من أهم ما يقف بوجه استمرار حياة المرء ، اذ هو ذلك الشبح المرعب الذي لا ينفك اي انسان بالخالص منه ، ورغم أن اعتلال صحة الإنسان أمر معتاد بل إنه أمر حتمي، وهذا هو قانون الحياة شئنا ام ابينا ، حيث لا ينجو منه أحد، وذلك نظراً للطبيعة الإنسانية التي خلق الله الإنسان عليها، إذ إن الوهن والضعف أو العجز أو المرض هو خاتمة العمر أو عند وصوله لمرحلة عمرية متقدمة إن سارت سنين العمر العديدة بسلام، أما إذا تعرض الإنسان لمرض أو حادث مفاجئ فإن ذلك يعني أن البلاء قد حل به مبكراً، فتتبدل الصحة مرضاً والقوة ضعفاً ، ولذلك فإن المرض والضعف والعجز والموت هو أشد ما يرعب الإنسان ، رغم أنها النهاية الطبيعية لكل انسان الذي لا نجاة له ولا هروب منها مهما سعى بالابتعاد عن تلك النهاية الحتمية، ومهما تجنبها فلن يجد دون ذلك سبيلاً. لكن رغم ذلك هناك وسائل ممكن اتباعها قد تنفع بإبعاد شبح المرض ولو مؤقتاً أو تقلل من الضعف لفترة من الزمن ، حيث ان ذلك قد يحصل من خلال معالجة المرض ودفع اذاه الى حين وذلك باتباع عدة طرق تمكنه من الوقاية منها قبل الاصابة اما بعدها فان الدور يتم عن طريق العلاج الطبي ليصبح القرار للأدوية وللعلاجات المختلفة وعند تفاقم الحالة قد يكون للتداخل الجراحي شانا بذلك , لكن بعد كل هذه الرحلة من المعاناة في السعي للنجاة وللحصول على الصحة يبقى الامر مؤقتا ، الى ان تبرز حقيقة واحدة تفرض

نفسها على كل البشر هي الفناء لكل شيء والموت هي حتمية ومصير الإنسان مهما طال عمرة، لان البقاء فقط لله ذو الجلال والإكرام.

والمرض هو علة يصاب الإنسان بها لأسباب شتى لتتبدل قوته ضعفاً ، ويصبح بحالة يرثى لها من والوهن والعجز خاصة عند فقدته لكل او جزء من قواه البدنية وبالتالي عدم القدرة على القيام بكافة اعماله الاجتماعية والاسرية وفي مقدمتها العمل الذي يعد من اخطر نتائج المرض والعجز ؛ لأن هنا سوف يظهر شبح البطالة و التوقف عن العمل الذي ينذر بالجوع والفقر عندما اصبح نزيل المنزل وامسى بلامعين. حيث ان الامر يتعلق بلمة العيش الذي هو تهديد مباشر لوسائل الحياة الكريمة له ولأسرته وهذا اشد ما يربع العامل ويقلقه ويخيف اسرته ويفقدوها الشعور بالأمان، خاصة عند عدم معالجة الأمر على الصعيد الطبي والقانوني^(٢).

إن نشأة او مسببات المرض أما أن تكون بسبب طبيعي كأى مرض عضوي قد يحدث لأي إنسان وفي أي مرحلة عمرية وممكن أن يحصل لأسباب عدة قد تكون وراثية أو خلل في اعضاء وأجهزة الجسم، أو يحصل نتيجة لحادث أو إصابة من اصابات العمل^(٣) او الحوادث وغيرها من الاسباب ، لذلك نجد أن هناك حزمة كبيرة من المواد القانونية التي تعالج المرض والعجز سواء في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ أو في قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١، ولكي نعطي فكرة واضحة علينا ان نبدأ بتعريف المرض حيث نلاحظ ان المشرع اغفل تعريفه في قانون العمل الجديد وهذا يعود لأنه قد اعتمد في ذلك على تعريف قانون الضمان الاجتماعي له حيث جاء بتعريفه للمرض في المادة الأولى منه بأنه (الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه عن مزاولة عمله ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل ويحدد بالخبرة الطبية).

ومن خلال النصوص القانونية التي عالجت حالة المرض التي قد يتعرض لها العامل يمكننا أن نميز نوعين من الأمراض ومسبباتها و التي قد تصيب العمال.

الأول: الامراض العادية.

ثانياً: الامراض المهنية واصابات العمل .

وسوف نتناول كل منهما بإيجاز وكالاتي :-

أولاً: الأمراض العادية:

وهي الأمراض التي قد تصيب أغلب الناس بغض النظر عن أعمارهم أو مهنتهم أو مستوى معيشتهم وظروف سكنهم، مثل الأمراض المزمنة كالضغط والسكري أو نتيجة لخلل بأحد اعضاء الجسم أو أمراض القلب و الشرايين او امراض الشيخوخة وغيرها. ويكون علاج الأشخاص المصابين بهذه الامراض اما بالرعاية او العلاج الطبي او عن طريق التداخل الجراحي^(٤) بعد ان يعرض المريض على أطباء اختصاص أو لجان طبية تحدد حالته الصحية ومدى تماثله للشفاء وبالتالي تحديد قدرته على العمل ومدى استعداده للاستمرارية بنشاطاته المختلفة ومنها القيام بعمله المناطة به او بعمل اخر بديل يكون مناسباً لقدراته ، ولكي تسمى الحالة الصحية التي يمر بها العامل مرضاً ناتجاً لأسباب عضوية ليس للعمل دخل بها فقد حدد المشرع شروطاً حيال ذلك، إذ أكد في المادة (١١١) من قانون الضمان الاجتماعي بوجود ثبوت واقعة المرض والتي تحدد بالخبرة الطبية ، وهذا يعني أن المرض ليس ادعاء من قبل أي شخص يدعي ذلك بل يجب أن يكون مريضاً فعلاً ، إذ يتم تشخيص

وتحديد المرض ومدى خطورته من قبل رأي طبي صادر من جهة طبية مختصة توضح تفاصيل كل ذلك المرض وأسبابه وما يحتاج من علاج أو استراحة أو اجازة^(٥) لكي يتمكن المريض من الشفاء و التعافي و ثم العودة لممارسة انشطته المختلفة وفي مقدمتها العودة لعمله السابق , حيث نجد ان القضاء قد اعطى للعامل العاجز ذلك الحق بعد احواله للتقاعد على ان تؤكد قدرته على العمل بتقرير طبي صادر من لجنة طبية مختصة^(٦) ، ولكي يحصل العامل المصاب على الشفاء لابد من تقديم خدمات صحية تمكنه من ذلك وغالباً ما يحتاج المصاب بهذه الحالة إلى استراحة أو اجازة قد تطول او تقصر حسب صعوبة حالته وخطورة المرض على أن يؤكد كل ذلك بتقرير طبي صادر من جهة طبية معتمدة^(٧) , حيث يستوفي العامل أجوره في حالة الاجازة المرضية من مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي^(٨) والتي لها حق الطعن بقرارات اللجان الطبية امام اللجنة الطبية العليا^(٩) في حالة عدم توفر القناعة الكافية لديها.

وليس الطب وحدة يقوم بتدارك حالة المصاب الصحية بل من البديهي ان يعمل القانون من اجل ذلك ايضا حيث ان المشرع قد سن نصوص قانونية تكفل تقديم حماية كافية للعمال من الحوادث والاصابات تمثلت بفرض شروط السلامة المهنية وتطبيقها في مواقع العمل اضافة الى الالتزام بعلاج العامل عند اصابته او مرضه وكذلك بحالة العجز الذي نص قانون الضمان الاجتماعي على الضمان والتقاعد للعامل العاجز ،ومن المهم ان نتناول بالبحث الامراض المشمولة بالضمان والتي حددها المشرع بالحالات التالية:-

- ١- حالة الأمراض العادية^(١٠).
- ٢- الأمراض المستعصية والخبيثة، إذ أجاز القانون للجنة الطبية المختصة التي تشرف على علاج وتحديد حالة المريض أن تمنحه اجازة أقصاها سنتان إذا ندرت إمكانية حصول شفاؤه خلال ذلك^(١١).
- ٣- حالات الولادة الصعبة أو عند ولادة الأم لأكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده وكذلك بحالة تجاوز الاجازة الممنوحة لها عن التسعة أشهر^(١٢) وقد يكون العجز الذي يصيب المرأة العاملة بسبب الحمل الوضع والولادة والأمومة أو بسبب العمل خاصة العمل بظروف صعبة وشاقة و قد يحدث العجز نتيجة لتحقق الخطرين معا وهما المرض المهني والمرض الناتج من الحمل أو الوضع^(١٣) فهذه الحالات تستحق الضمان ايضا.

ثانياً: المرض المهني وإصابات العمل.

إن كل الأمراض التي تحدث جراء العمل أو بسبب استخدام الآلات والمعدات أو نتيجة للتعرض إلى غازات^(١٤) سامة وغيرها أو بسبب تلوث بيئة العمل^(١٥) او عند حصول اي حادث طارئ أو مفاجئ مهما كان سبب حصوله ففي هذه الحالة يكون العامل المصاب مشمولاً بالضمان سواء كان المرض جسدياً أو عقلياً أو نفسياً.. مع التأكيد على ضرورة حصول العامل المصاب بسبب تلك الحوادث أو إصابات العمل على كل المزايا العينية والنقدية المستحقة خلال ثلاث سنوات من استحقاقها^(١٦) ، كما يستحق العامل كل الامتيازات العينية الاخرى والتي تعتبر جزءاً من اجره ولا يجوز حرمانه منها دون سند قانوني^(١٧) , ومن الجدير بالذكر ان المشرع قد ميز بين المرض العادي والمرض المهني ويعود ذلك التمييز الى ان مزايا المرض المهني تفوق كثيراً مزايا المرض العادي... لهذا يجب التفرقة بينهما من خلال وضع لائحة للأعراض المرضية التي تعتبر كأمراض مهنية قد يصاب بها العمال المعرضين لعوامل خطرة مختلفة تؤدي إلى هذه الأمراض والتي تسمى بالأمراض المهنية او الأمراض التي تحصل بسبب عوارض واصابات وحوادث العمل^(١٨).

الفرع الثاني: الحماية القانونية من العجز

العجز هو نقصان القدرة على العمل بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او الاصابة^(١٩) وبشكل عام يعد العجز حالة مرضية أو إصابة ما قد تؤدي لمن يتعرض لها بعدم القدرة على العمل أو عدم قيامه بالمهام الموكلة إليه في المؤسسة التي يعمل بها او بغيرها ، إذ هي حالة تصيب أي شخص سوى كان رجلاً أم امرأة في سلامته الجسدية أو العقلية فتؤثر على قواه البدنية وتؤدي إلى عدم قدرته على أداء العمل المناط به بسبب تعرضه إلى حادث مهني أو نتيجة لتفاقم حالة مرضية سابقة.

واي كان سبب العجز الذي يحصل للعامل فإنه حتماً سوف يؤدي به إلى التوقف عن العمل وبالتالي عدم الكسب المالي.. لذلك انصبت معالجة العجز في تعويض المصاب^(٢٠) بمبلغ مالي أو مرتب شهري معين كتعويض عن الدخل الذي فقده , ويسمى العجز الذي يحصل بسبب العمل بالعجز المهني.

والعجز الذي يستحق العامل عاجز عنه تعويضاً هو ذلك العجز الذي يلم به ويقعده عن العمل وبالتالي يحرمه من الكسب , لهذا يتطلب أن يحمى العامل عندما يصبح عاجزاً عن العمل لأي سبب مهني قد حصل له , وذلك من خلال الضمان الذي يمنح له وهو عبارة عن دخل مالي يحفظ كرامته^(٢١).

خاصة ان العجز يعد سبب من اسباب فسخ عقد العمل^(٢٢)نتيجة استحالة تنفيذه وكذلك في حالتي المرض الطويل أو وفاة العامل^(٢٣) أو الشيخوخة^(٢٤) وما يحسب للقضاء بانه اعطى الحق للعامل الذي احيل للتقاعد بسبب عجزه الكامل بان يطلب اعادته للعمل في مكان عمله اذا ثبت بتقرير طبي صادر من اللجنة الطبية المختصة تؤكد فيه صلاحيته للعمل اذ يعد اصدار هذا القرار وفقاً لمبادئ العدالة التي تقتضي ذلك وحسب القاعدة القانونية (اذا ازال المانع عاد الممنوع)^(٢٥) , وبكل الاحوال لا يجوز انهاء خدمة العامل اذا كان متمتعاً بإجازة قانونية^(٢٦).

وهنا يبرز امامنا التساؤل التالي وهو متى يعتبر العامل عاجزاً...

من المهم هنا أن نعلم ان العجز لا يتحقق أو لا يعتبر العامل عاجزاً إذا كان قادراً على أداء عمل يتناسب مع قدراته وإمكانياته وإن كان في نطاق عمل آخر وإن اختلف هذا العمل عن عمله السابق على ان يؤيد ذلك بتقرير طبي صادر من لجنة طبية معتمدة^(٢٧). لكي يتمكن من خلال ذلك الحصول على دخل معين يوفر مستلزماته الأساسية له ولأسرته.

أما الاسباب التي قد تؤدي للعجز هي^(٢٨):-

- ١- العجز بسبب المرض.
 - ٢- العجز بسبب الحوادث والإصابات.
 - ٣- العجز لأسباب أخرى وحالات خاصة وهي تلك التي تحصل للنساء بسبب الحمل والوضع والولادة وغيرها.
- وهنا سوف نقتصر على الخوض في بحثنا على العجز المهني او العجز بسبب اصابات العمل..

* العجز بسبب الحوادث وإصابات العمل

قد يحصل العجز بسبب حادث أو نتيجة لظروف وطبيعة العمل الصعبة التي يعمل بها العمال أو عند عملهم بمؤسسات صناعية خطيرة أو تلك التي لا تخلو من صعاب حيث تكون احتمالية وقوع الحوادث بها شديدة ومفاجئة وغير متوقعة، كما قد يسبب الاستعمال السيء للأدوات والآلات أو لخلل أو عطل فيها إلى حصول حوادث قد تكون مأساوية وربما تؤدي إلى الموت لعمال واحد أو ربما لعدد من العمال أو إصابتهم بإصابات مختلفة الشدة فمنها ما يمكن الشفاء منه وبعضها قد يسبب للبعض منهم عاهة معينة أو عوق ما (٢٩) قد يؤدي به إلى عدم القدرة على العمل ، كما قد يؤدي التلوث في بيئة العمل إلى مزار جسام قد تصل إلى العجز وربما مفارقة الحياة بسبب الإصابات المختلفة والتي تؤدي للشلل أو تلف المخ وخلل بالأعصاب أو امراض تصيب الجهاز التنفسي أو الهضمي أو العصبي (٣٠) ومن الجدير بالذكر ان قانون العمل العراقي الجديد قد أكد على ضرورة الحفاظ على حياة وسلامة العمال ووجوب توفير الحماية الكافية لهم من خلال توفير الخدمات الصحية وفرض الالتزام وتطبيق شروط السلامة المهنية(٣١). وكل ما من شأنه أن يبعد كل المخاطر عن العمال.

المطلب الثاني

وسائل وطرق حماية العمال من المرض والعجز والعقوبات المترتبة على مخالفة الأحكام المتعلقة بها

سوف نتطرق للحماية القانونية التي يقدمها قانون العمل في حالة المرض والعجز والذي يصيب العامل , سواء كان حصوله بشكل طبيعي أو نتيجة لإصابات وحوادث العمل وكالاتي:

الفرع الأول: الوقاية من الإصابات ومعالجتها

من الضروري أن نتناول في البداية الوقاية من الإصابات وذلك لان القاعدة تقول الوقاية خير من العلاج لهذا سوف نشرع بالبحث في كيفية وطرق الوقاية والتي فرضها القانون على صاحب العمل من خلال توفير وسائلها في مكان العمل.

أولاً: الوقاية من اصابات العمل

لقد عالج قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الصحة والسلامة المهنية بثلاثة عشر مادة قانونية ابتداءً من المادة رقم (١١٣) إلى المادة رقم (١٢٥) ، إذ نجد أن المشرع قد ركز بشكل كبير على ضرورة حماية العامل من كل المخاطر التي تحيط بعملة او قد يتعرض لها لأسباب شتى تتعلق بظروف العمل وتفصيله وذلك بإلزام اصحاب العمل والمؤسسات الصناعية كافة بتوفير كل شروط السلامة المهنية الذي يعد توفرها أمراً مهماً جداً للوقاية من اصابات العمل حيث ان الالتزام بها يعطي حماية جيدة للعمال وتؤدي لدفع المخاطر عنهم او تقليل اثارها لذلك نجد ان القانون قد ألزم أصحاب العمل والمؤسسات الصناعية بتوفير تلك الشروط التي تعد ركيزة وشرط مهم اذا ما اريد للعمل ان يستمر وللسلامة المهنية ان تتوفر وضماناً لصحة العمال(٣٢) ، لذلك يتحتم على من تقع مسؤولية توفيرها عليه ان يوجد كل مستلزماتها وادواتها في مكان العمل , كما تقع عليه ايضا كيفية استخدامها مع بيان فائدتها ابتداءً من التعاون بين العمال وصاحب العمل وبالتالي توفير بيئة عمل مناسبة مع تدريب العمال ونشر الثقافة المهنية بينهم وضمان اجراء الفحوصات لهم وفحص كل المكين

والمعدات والتأكد من سلامتها قبل وبعد العمل بها ، والابلاغ عن الحوادث والاصابات حال وقوعها (٣٣) ، ولكي ينجز كل هذا بشكل صحيح و بانسيابية تامة لابد ان يكون للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية الدور الفصل والحاسم من خلال منح الاجازات الصحية وبيان مدى توفر شروط السلامة المهنية للمشروع بعد التأكد من توفر كافة تلك الشروط وكذلك اجراء فحص دوري للعمال (٣٤) ، علما ان المركز اعلاه مكلف بإدارة وتخطيط ومراقبة وتنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية بما يخص نشر ثقافة السلامة وحماية العمال وغيرها من الأعمال الأخرى (٣٥) ، ويعد هذا امرا مهما اذ من شأن ذلك أن يحقق تقدما كبيرا في مجال السلامة المهنية، لذلك أكد المشرع على ضرورة واهمية عمل المركز اعلاه والذي فرض بدوره على صاحب العمل توفير كل ادوات ووسائل السلامة المهنية مع مراعاة كل ما من شأنه جعل بيئة العمل لائقة وصحية وسليمة وأمنة (٣٦) وخالية من التلوث (٣٧). كما نجد ان قانون العمل قد اكد على ضرورة تدريب العمال على كيفية تجنب كل المخاطر المهنية (٣٨) وتوفير مستلزمات الاسعافات الطبية الأولية في مواقع العمل لاستخدامها عند الحاجة لتلافي او تقليل خطورة ومضار أي اصابة او حادث طارئ ممكن أن يحصل لأي سبب كان.

وقد ترجم المشرع ذلك من خلال الزام العمال واصحاب العمل على امتلاك ثقافة الالتزام بشروط السلامة المهنية في مواقع العمل (٣٩) ، لان من شأن ذلك ان يقلل من حصول الإصابات بشكل ملحوظ بين العمال، اذ ان لنشر ثقافة الوعي المهني يعد ضمانا وطريق عمل يأخذ بيد العامل الى السلامة وذلك من خلال امتلاكه لحسن التصرف في مكان العمل ، كما ان الوعي والالتزام بضرورة إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية لكافة العمال (٤٠) يعد من أولويات الوقاية من الامراض المهنية والانتقالية والعدوى (٤١) والحد من مضاعفاتها فعند اتخاذ جميع تدابير السلامة المهنية فهذا يكسبنا ضمانا فعالة في حماية ووقاية العمال في مواقع العمل من كافة المخاطر التي قد تحدث لهم ، ولا يمكننا باي حال تجاهل الاثر البالغ عند توفير السلامة للعمال وذلك من خلال فحص لياقتهم وبيان مدى استعدادهم البدني والنفسي للعمل بشكل عام وخاصة في الاعمال الشاقة والخطرة للوقوف على مؤهلاتهم وقدراتهم لمواجهة تلك المصاعب ولتجنب المخاطر بشكل علمي وفني صحيح ، ولا يمكن اغفال اهمية اجراء صيانة يومية ودورية لموقع العمل للوقوف على مدى صلاحيته وصلاحية المكائن والاجهزة و الأدوات والمعدات الأخرى (٤٢) والتأكد من كونها بحالة جيدة ولا تحوي عطل او خلل.

وحسنا فعل المشرع بفرضه خطوات اخرى بهذا الاتجاه منها تأكيده على ضرورة تنظيم التعامل مع حالات الإصابات واستخدام الإسعافات الأولية (٤٣) بشكل جيد ، كما ان تواجد مختصين في مكان العمل يعملون على تلافي الحوادث والاصابات حيث ان مشاركتهم وتعاونهم مع الاختصاصات الأخرى الفنية والهندسية في تحليل اسبابها ونتائجها وما تسبب من امراض مهنية (٤٤). وذلك بطرق فنية وعلمية يدلو فيها كل ذو علم بدلوه للوصول الى صورة واضحة لتتوفر تفاصيل شبه كاملة عن الحوادث ومسبباتها وبهذا ستكون لدينا قاعدة بيانات أو مصدرا يرجع له في الخطط المستقبلية للفائدة منه في تلافي حصول الحوادث والحد منها، وبهذا سوف نملك معلومات واقعية ومفيدة يجب على اصحاب العمل وذوي الاختصاص واصحاب المشاريع الاطلاع عليها والعمل بها لتحقيق السلامة المهنية في المستقبل ، ومن المؤكد ان إحاطة العمال وخاصة الجدد او قليلي الخبرة منهم بكل المخاطر التي قد تحصل في العمل سوف يؤدي حتما إلى الحد من الإصابات والوقاية منها من خلال نشر الوعي بينهم وحثهم على اتخاذ الحيطة و التدابير اللازمة (٤٥)، ومن الخطوات المهمة الأخرى التي يجب توفرها للوصول للسلامة المهنية تكمن في تعليق كل الضوابط والارشادات المتعلقة بالسلامة المهنية وبمخاطر العمل والاصابات بمكان واضح ومخصص لذلك (٤٦) ووسائل الوقاية منها وكيفية معالجتها في حالة حصولها واتباع افضل الطرق سوى بعلاجها او بمعالجتها مضارها ان كان بشكل فوري او بخطوات لاحقة حيث ان تطبيق

والالتزام بكل ما ذكر اعلاه سوف يكون فعالا في تقليل الإصابات إلى أقل حد ممكن طالما ان كل من صاحب العمل والعامل متمسكان بكل الاجراءات العملية والعلمية والفنية الصحيحة والتي تمكنهم من المواجهة الفعالة لأي حادث او عند انقاذ اي موقف طارئ أو عند حصول اصابات بين العمال.

ومن الخطوات المهمة التي يجب الوقوف عندها هي اقدام المشرع بتطبيق الاحكام الخاصة بإصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي^(٤٧) كإجراء متقدم في مرحلة لاحقة بعد الاصابة أن سببت له العجز أو العوق عندها تحال حالته إلى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي لتتولى تنفيذ كل ما أكدت عليه النصوص القانونية بخصوص توفير الضمان المناسب له ولأسرته واعتمادا على قانون العمل الجديد^(٤٨)، حيث يستحق العامل المصاب تعويض مناسباً جراء تعرضه لإصابة ما تدفع من قبل صاحب العمل او اي شخص تسبب بإصابته نتيجة لخطأ أو إهمال^(٤٩).

ثانياً: الخدمات والعلاج المقدم للعمال عند الإصابة بالمرض والعجز

ألزم قانون العمل اصحاب العمل باتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لتفادي كل الحوادث والمخاطر والإصابات التي أكدت عليها النصوص القانونية^(٥٠)، والتي تتعلق بتوفير شروط السلامة المهنية وكيفية الوقاية منها وضرورة توفير مستلزمات الإسعافات الأولية الطبية وحسن تطبيقها في حالة حصول اي حادث طارئ^(٥١)، بحيث إن وجود السلامة مشروط بتوفير كل الوسائل والمعدات والطرق الفنية والضرورية لإبعاد شبح المخاطر ودرئها بشكل علمي وفني وطبي صحيح .

لكن من الملاحظات المتعلقة بموقف قانون العمل العراقي الجديد ورغم تأكيده على كل الشروط والوسائل اعلاه في النصوص القانونية ذات الصلة لكن نجده خالي من اي إشارة للعجز الذي يحصل للعمال إلا في حالتين ، وهما:

١- حالة العجز الجزئي.

٢- حالة العجز الكلي.

ففي حالة العجز الجزئي ألزم قانون العمل الجديد صاحب العمل بدفع ٥٠٪ من أجره العامل اليومي او الشهري ولمدة سنة واحدة، أما في حالة العجز التام فقد ألزم صاحب العمل بدفع ١٠٠٪ من أجره العامل الشهري (لمدة سنة واحدة)^(٥٢).

ونتيجة للآثار السيئة والتي تلم بالعامل المصاب بالعجز او ظهور عاهات جسدية لديه لذلك يجب تعويضه بمنح مالية مناسبة^(٥٣) ومكافآت مختلفة تمكنه من مواجهة الانعطاف السيئة التي استجدت بحياته بعد مسيرة حافلة من العمل والعطاء والابداع.

حيث نجد ان قانون العمل الجديد قد ألزم صاحب العمل باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحماية ووقاية العمال من كل المخاطر التي قد تحدث أثناء العمل ، كالحوادث والاصابات والتسمم بالغازات والفلزات السامة^(٥٤) المتصاعدة من المنشآت الصناعية والتي تسبب تلوث كبير للبيئة بشكل عام ولبينة العمل بشكل خاص لتصبح من جراء ذلك ذات تأثير سلبي على صحة العمال ولتشكل خطر على حياتهم^(٥٥)، خاصة بسبب التلوث بالإشعاع الحاصل في أماكن العمل^(٥٦) ناهيك عن مخاطر الآلات والأدوات التي قد تسبب تلوث خطير لبيئة العمل لتشكل تهديد على حياتهم مما قد يؤدي بإصابتهم بالعوق او بالمرض^(٥٧)، لذا يجب مواجهة تلك المخاطر

من خلال اتخاذ العديد من الإجراءات الوقائية ومنها استخدام وسائل أمان أثناء العمل مع توفير كل المستلزمات الاحتياطية اللازمة , مع الالتزام بكل شروط السلامة والأمان التي نص عليها القانون ضمن مواد قانون العمل الملغى^(٥٨) والجديد^(٥٩) وبالتالي تحقيق كل ما من شأنه توفير السلامة المهنية في موقع العمل^(٦٠) بل ان المشرع قد ذهب إلى أبعد من ذلك اذ فرض بقاء هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل حتى في حالة عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية بحيث لا يكون صاحب العمل في حل من تلك الالتزامات المفروضة عليه حتى في حالة حصول ما يخالف شروط السلامة المهنية من قبل العمال، وما يحسب للقانون الجديد انه لم يحمل العمال تكاليف كل ما يتعلق بأمور السلامة بالعمل بما في ذلك الرعاية الصحية والطبية وتكاليف العلاج والفحوصات والأشعة والأدوية وغيرها^(٦١)، وفي ما يتعلق بتكاليف العلاج فقد حددت محكمة العمل العليا مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي هي الخصم في المنازعات الناشئة عند الإصابات التي تحصل للعامل المضمون وليست الدائرة التي يعمل بها ووفقا لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي^(٦٢) حيث ان المؤسسة أعلاه تلزم صاحب العمل بأجور المعالجة بشرط ان تكون المراجعة الى جهة طبية معتمدة من قبل نفس المؤسسة^(٦٣)، علما ان صاحب العمل ليس فقط عليه توفير وسائل الإسعاف الطبي فقط بل هو ملزم أيضاً باستخدام ممرض ملزم بشؤون الإسعافات الأولية، كما يجب عليه أن يتعاقد مع طبيب خاص لمعالجة العمال في حالة وصول عددهم الى ٥٠ عاملا، كما ان صاحب العمل ملزم بالتعاقد مع طبيب اختصاص لإجراء الفحوصات والعلاجات بدون مقابل، اما دوام الطبيب فيكون يوميا بحالة وصول عدد العمال الى ١٠٠ عامل، لكن عندما يصبح العدد ٥٠٠ عامل هنا ينبغي عليه إنشاء مستوصف خاص تتوفر فيه كل الوسائل الصحية والإسعافات والعلاج كما يعد امرا حسنا عندما أجاز القانون لعدد من أصحاب العمل في عدة مشاريع متقاربة من إنشاء مستوصف مشترك عام يهدف لتقديم خدمات^(٦٤) السلامة والعلاج..

الفرع الثاني: العقوبات المترتبة على مخالفة شروط السلامة المهنية

ان المشرع لم يترك تحديد تلك المقومات والشروط أو تنفيذها لصاحب العمل لوحده ليتحكم بها كما يشاء بل فوض الأمر إلى مفتشين يقومون بالتفتيش على مواقع العمل وتحديد كيفية سريان عملها من خلال إبداء الملاحظات وتحديد كل المؤشرات عن مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية وذكر كل التفاصيل في تقرير خاص يلخص كل تلك الملاحظات التي تم تحديدها في الزيارة التفتيشية للمشروع^(٦٥) وفي حالة عدم التزام أصحاب العمل بشروط السلامة الصحية والمهنية ففي هذه الحالة أجاز المشرع للوزارة غلق مكان العمل أو إيقافه في الحالات التالية:

- ١- عند امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية.
 - ٢- في حالة منع لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل أو عند عرقلة عملها.
- ويبقى الوقف أو الغلق سارياً حتى زوال سببه وذلك بعد إنذاره بضرورة إزالة المخالفة.
- وهنا يجب أن نوضح ان المشرع قد أشار إلى وجوب استحقاق العمال أجورهم كاملةً في حالة توقفهم عن العمل بسبب إغلاق أو توقف المشروع. وهذه التفاتة تحسب للمشرع، وعلى مفتشي دائرة التقاعد والضمان وعمل المحافظة تحديد كون صاحب العمل مشمولاً بالضمان ولو كان اشتغال العمال لديه على اساس القطعة او الانتاج حتى في حالة عملهم بصورة وقتية^(٦٦) ..
- كما ألزم القانون لجنة التفتيش المختصة بإعداد تقريراً كاملاً محتويًا على كل تفاصيل المخالفات^(٦٧) بل نجد ان المشرع قد ذهب إلى أبعد من الإغلاق أو الوقف للمشروع عند مخالفة النصوص القانونية المتعلقة بشروط

السلامة المهنية اذ انه أنزل عقوبتي الغرامة المالية والحبس^(٦٨) بحق صاحب العمل الذي يخالف أو يخالف التعليمات المتعلقة بالسلامة المهنية والصحية وقد حدد تلك الغرامات المالية بأن لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠٠) مليون دينار.

بل ان العقوبة قد تصل إلى حد الحبس من شهر إلى ستة شهور عند عدم التزام أصحاب العمل بتلك التعليمات والشروط. وهذا لا شك يعد موقفاً حاسماً إزاء كل صاحب عمل يستهين بصحة وسلامة العمال ويتهاون إزاء احتمال وقوع مخاطر العمل او بعدم ابعادها عنهم. وبذلك قد وضع المشرع حدا لمخالفة المواد القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية^(٦٩) وبهذا قد قطع الطريق على كل من يحاول ذلك من أصحاب المشاريع والعمل, وقد حدد القضاء محكمة البدءة لا محكمة العمل بالنظر في دعوى التعويض عند اصابة العامل ومدى استحقاقه للتعويض المناسب إذا كان المصاب يشتغل بأعمال مؤقتة^(٧٠).

النتائج

من أهم ما توصلنا إليه في بحثنا هو:

١. تأكيد النصوص القانونية لقانون العمل على ضرورة حماية العمال من المرض المهني ويتم ذلك من خلال توفير كل وسائل وشروط السلامة المهنية التي من شأنها الوقاية من الإصابات والحوادث.
٢. وتتم الحماية القانونية للعامل عن طريق الزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية وشروط السلامة المهنية.
٣. علاج العمال في حالة اصابتهم او مرضهم بشكل فوري وكذلك منحهم استراحات واجازات قد تطول او تقصر حسب تقرير طبي صادر من جهة طبية مختصة تحدد حجم اصابته ومدة الاجازة التي يستحقها.
٤. منحه مساعدات عينية و مالية تحسن من مستواه المعيشي الى ان يتم شفاؤه.
٥. في حالة تفاقم مرض العامل والذي يؤدي به للعجز فعندها يكون مشمولاً بقانون الضمان الاجتماعي الذي يلعب دور جيد بتوفير الحماية المناسبة من خلال شموله بالضمان الاجتماعي وتحقيق العيش الكريم له ولأسرته.
٦. من الخطوات التي تحد من عدم توفير شروط ووسائل الصحة والسلامة المهنية من قبل اصحاب العمل تلك التي تضمنها قانون العمل اذ نص في مواده القانونية على غرامات وعقوبات تصل للحبس عند مخالفة الاحكام المتعلقة بالالتزام بتوفر شروط ووسائل السلامة المهنية.

التوصيات

وفي ختام هذه الدراسة لنا مجموعة من التوصيات لعلها تعمل على دعم جهود المشرع الموقر في نطاق الحماية القانونية المقدمة للعمال في حالة المرض والعجز والتي سندرجها في ادناه

١. معاملة العامل المصاب كأى موظف في القطاع العام وضرورة شموله بنفس المميزات والخدمات و الاجازات المرضية
٢. يجب ارسال العامل المصاب الى العلاج خارج العراق عندما تستدعي حالته ذلك.

٣. كما يفترض ان يشمل براتب تقاعدي كامل عند عجزه يؤخذ بنظر الاعتبار بها مدة خدمته ونسبة العجز لديه
٤. ضرورة توفير خدمات وعلاج صحي لائق يؤخذ بنظر الاعتبار فيه مواكبة التطورات الطبية ذات العلاقة بعجزه للاستفادة منها في علاجه وتحسين نسبة العجز لديه
٥. يجب ان يشمل العامل العاجز يقانون ذوي الاحتياجات الخاصة لكي يستفيد من كل الخدمات والتسهيلات والمساعدات المقدمة للمعاقين في هذا القانون
٦. تخصيص له معين من اسرته يمنح له راتب شهري ازاء الرعاية التي يقدمها للعامل العاجز والتي يستحقها كونه اصبح معاق اسوة باي معاق في حقل او مجال اخر ..
٧. الاهتمام ومتابعة الحالة الصحية للعامل وفحصة بشكل دوري وعمل لجان طبية متخصصة لمتابعة حالته ومدى استقرارها من عدمها
٨. الاهتمام بالجانب النفسي للعامل العاجز وشموله بالرعاية المقدمة من قبل مراكز المعوقين او من قبل الجهات الصحية ذات العلاقة
٩. توفير وسائل ترفيه مناسبة لتخفف عن كاهله الم فقدان الصحة وشموله بالرعاية الصحية النفسية
١٠. شيء ملفت للنظر ان يقدم القانون بالتركيز على المستوى الدراسي له واعطائه فرص او منح دراسية يتمكن من خلالها خدمة نفسة والتخفيف من الامة ومساعدة اسرته وخدمة بلدة لتضيف اليه قوه معنوية عالية من المؤكد سوف تدفع به نحو التحسن الصحي والنفسي.

الهوامش

- (١) د عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد ، ط٢، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٧، ص٢١. د عدنان العابد ، د يوسف اليباس ، قانون العمل ، لم تذكر الطبعة ، العاتك لصناعة الكتاب ، لم تذكر سنة الطبع ، ص٣٧.
- (٢) د. وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، ط١، دار المواسم، لبنان، ٢٠٠٦، ص٣٠٧.
- (٣) د. عدنان العابد، د. يوسف اليباس، قانون الضمان الاجتماعي ، ط٢ ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٨٨، ص٩٠.
- (٤) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، ٢٠١٠، ص٣٨٦.
- (٥) د . عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مصدر سابق ، ص ٢٨٢
- ٦ - محكمة العمل العليا ، رقم القرار - ٣٤١ / عليا ثانية / ٩٧٩ ، تاريخ القرار - ٢٦ / ٣ / ١٩٧٨ ، مجموعة الاحكام العدلية ، العدد الاول ، السنة العاشرة ، ١٩٧٩ ، ص ٢٢٤
- (٧) د. محمد حسين منصور، قانون العمل ، مصدر سابق، ص٣٨٨.
- ٨ - محكمة العمل العليا ، رقم القرار - ٣٢ / الاولى / ١٩٧٨ ، تاريخ القرار - ٢٦ / ٤ / ١٩٧٨ ، مجموعة الاحكام العدلية ، العدد الثاني ، السنة التاسعة ، ١٩٧٨ ، ص٣٣٠ .

- ٩ - محكمة العمل العليا، رقم القرار - ٥٣٠ / ثانية / ١٩٧٨، تاريخ القرار - ٣ / ٥ / ١٩٧٨، مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثاني، السنة التاسعة، ١٩٧٨، ص ٣٢٩ .
- ١٠) المادة (٤٧/ب) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
- ١١) المادة (٤٧/ج / ١) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
- ١٢) المادة (٨٧/خامساً) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ١٣) القاضي: حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، دون ذكر سنة، ص ٣٨٨ .
- ١٤) د. عدنان العابد د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ٩٣، د. جواد الصالح، د. احمد الشلاح، التلوث البيئي والامن الصناعي، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٨٨، ص ٢٧٧ .
- ١٥) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، مصدر سابق، ص ٢٥٠، د. سعيد عبداللطيف، المسؤولية المدنية للشركات الصناعية عن التلوث البيئي، مجلة دراسات قانونية ن دار الحكمة، العدد، ٤٢، بغداد، ٢٠١٧، ص ١١١ .
- ١٦) المادة (١١٣ / ١) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
- ١٧ - محكمة العمل العليا، رقم القرار - ١٤٥ / عليا ثانية / ٩٧٩، تاريخ القرار - ٣ / ٧ / ١٩٧٩، مجموعة الاحكام العدلية، العدد الاول، السنة العاشرة، ١٩٧٩، ص ٣٣٠ .
- ١٨) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مصدر سابق، ص ٣٩ .
- ١٩ - المادة (١١١) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١
- ٢٠ - محكمة العمل العليا، رقم القرار - ٤٠٦ / عليا ثانية / ١٩٧٩، تاريخ القرار - ٣ / ١٩ / ١٩٧٩، مجموعة القرارات العدلية، العدد الاول، السنة العاشرة، ١٩٧٩، ص ٢٣٣ .
- ٢١) د. احمد زكي بديوي، الاحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، ط ٥، لم تذكر دار النشر، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٩٧ .
- ٢٢) اجاز القانون بموجب المادة (٤٣ \ ثانيا \ ب) من من قانون العمل العراقي الجديد انهاء عقد العامل العاجز عند توفر الشروط التالية
- ١- ان يصاب العامل بعجز يقعه عن العمل .
 - ٢- ان تتسبب الاصابة بنسبة عجز ٧٥٪ فاكثر من العجز الكلي .
 - ٣- ان يثبت العجز بشهادة طبية .
- ٢٣) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، مصدر سابق، ص ١٤٣، د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، لم تذكر الطبعة و الناشر، ١٩٦٧ ص ٧١٢ .
- ٢٤ - محكمة العمل العليا، رقم القرار - ٢٤٢ / اولى / ٧٨، تاريخ القرار - ٢٠ / ٧ / ١٩٧٨، مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثاني، السنة التاسعة، ١٩٧٨، ص ٣٤٠ .
- ٢٥ - محكمة العمل العليا، رقم القرار - ٣٤١ / عليا ثانية / ٩٧٩، تاريخ القرار - ٢٦ / ٣ / ١٩٧٨، مجموعة الاحكام العدلية، العدد الاول، السنة العاشرة، ١٩٧٩، ص ٢٢٤ .
- ٢٦ - محكمة العمل العليا، رقم القرار، ٩٥٢ / عليا اولى / ١٩٧٨، تاريخ القرار - ٢٩ / ٤ / ١٩٧٨، مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثاني، السنة العاشرة، ١٩٧٨، ص ٣٥٧ .
- ٢٧) محكمة العمل العليا، رقم القرار ٧١ / اولى / ٩٧٩، تاريخ القرار ٢٨ / ١ / ٩٧٩، مجموعة الاحكام العدلية، العدد الأول، السنة العاشرة، ١٩٧٩، ص ٢٢٤ .
- ٢٨) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، مصدر سابق، ص ١٤٦ القاضي حسين عبداللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، مصدر سابق، ص ٣٨٨ .
- ٢٩) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، مصدر سابق، ص ٢٣٠، د. لورا مغيزل، اعرف حقوقك، الحماية اللبنانية لحقوق الانسان، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٦، ص ٤٩ .
- ٣٠) د. جواد الصالح، د. احمد الشلاح، التلوث البيئي والامن الصناعي، مصدر سابق، ص ٢٧٧، د. سعيد عبد اللطيف، المسؤولية المدنية للشركات الصناعية من التلوث البيئي، مصدر سابق، ص ١١١ .
- ٣١) المادة (١٢٠ أ) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٣٢ - المادة ١٢٠ - اولاً من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٣٣ - المادة ١١٤، ثانياً، ا، ب، ج، د، هـ، و، ز، ح، ط، من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٣٤ - المادة ١١٤ - ثانياً، ي، من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٣٥ - المادة ١١٣ من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٣٦) المادة (١١٤ / ثانياً / أ) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٣٧) المادة (١٤ / ثانياً / أ) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

- (٣٨) المادة (١١٤/ثانياً/ب) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٣٩ - المادة ١١٤ -أولاً من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٠) المادة (١١٤/ثانياً/هـ) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٤١ - محكمة العمل العليا , رقم القرار - ٢٢٤ / أولى / ٩٧٩ , تاريخ القرار - ٢٦ / ٢ / ١٩٧٩ , مجموعة الاحكام العدلية , العدد الاول , السنة العاشرة , ١٩٧٩ , ص٣٤١
- (٤٢) المادة (١١٤/ثانياً/ز) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٣) المادة (١١٥/أولاً/د) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٤) المادة (١١٥/أولاً/ك) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٥) المادة (١١٦ و ١١٧/أولاً) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٦) المادة (١١٧/ثانياً) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٧) المادة (١٢٤/أولاً) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٨) المادة (١٢٤/ثانياً) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٤٩ - محكمة العمل العليا , رقم القرار - ٤٠٦ / عليا ثانية / ١٩٧٩ , تاريخ القرار - ١٩ / ٣ / ١٩٧٩ , مجموعة الاحكام العدلية , العدد الاول , السنة العاشرة , ١٩٧٩ , ص٢٣٣
- (٥٠) المادة (١٢٢/أولاً) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٥١) المادة (١١٨/أولاً) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٥٢) المادة (١٤٤/ثانياً/أ،ب) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٥٣) د. لورا مغيزل, اعرف حقوقك. الحماية اللبنانية لحقوق الإنسان, ط٢, منشورات الحلبي الحقوقية, بيروت, ٢٠٠٦, ص٨٢.
- ٥٤ - د.ناصر محمد فهد , الفلزات السامة والتلوث البيئي , الندوة العلمية الموسومة اتساق الوعي البيئي وظاهرة التلوث , ط١ , دار الحكمة , بغداد , ٢٠٠٨ , ص ٨١
- (٥٥) المادة (١١٢) من قانون حماية وتحسين البيئة العراقي رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٩
- ٥٦ حمداوي محمد, الحماية الإدارية لبيئة العمل من التلوث بالإشعاعات. في التشريع الجزائري, مجلة الحقوق, كلية الحقوق, جامعة الإسكندرية, ٢٠٠٠, ص١٨٦.
- ٥٧ د. جواد صالح, التلوث البيئي أسبابه وأخطاره , ط١, دار خضر للدراسات, دمشق, ١٩٩٧ ص٣١٠.
- د. أحمد مدحت إسلام, الطاقة والتلوث البيئي, ط١, دار الفكر العربي, القاهرة, ١٩٨٩, ص٥٩.
- ٥٨ - المادة ١٠٨ من قانون العمل العراقي الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧
- ٥٩ - الفصل الثالث - الفرع الاول والمتعلق بالصحة والسلامة المهنية في قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- ٦٠ المادة ١٩/أ،ب،ج،د،هـ،و، ز من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٦١ المادة ١٢٠/أولاً، ثانياً، ثالثاً، من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٦٢ -محكمة العمل العليا , رقم القرار - ٣٠٨ / عليا ثانية / ٧٩٩ , تاريخ القرار - ٣ / ٣ / ١٩٧٩ , مجموعة الاحكام العدلية , العدد الاول , السنة العاشرة , ١٩٧٩ , ص ٢٣٤
- ٦٣ محكمة العمل العليا , رقم القرار - ٥٥ / عليا ثانية / ٩٧٩ , تاريخ القرار - ٣ / ٢ / ٩٧٩ , مجموعة الاحكام العدلية , العدد الاول , السنة العاشرة , ١٩٧٩ , ص ٢١٧
- ٦٤ المادة ١٢١/أولاً، ثانياً، ثالثاً، رابعاً من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٦٥ المادة ١٢٢/ثانياً من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٦٦ - محكمة العمل العليا , رقم القرار ٢٨٥ / ثانية / ١٩٧٨ , تاريخ القرار - ٢٣ / ٤ / ١٩٧٨ , مجموعة الاحكام العدلية , العدد الثاني , السنة التاسعة , ١٩٧٨ , ص ٣٦٨
- ٦٧ المادة ١٢٢ / ثالثاً، من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٦٨ - المادة ١٢٥ من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- ٦٩ - المادة ١٢٥ من قانون العمل العربي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ٧٠ - محكمة التمييز العراقية , رقم القرار - ٩٧٣ / عمل / ٩٨٨ , تاريخ القرار ٢١ / ٩ / ١٩٨٨ , مجموعة الأحكام العدلية , العدد الثالث , لسنة ١٩٨٨ , ص١٥٢.

المصادر:

- ١- د عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد ، ط٢، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٧،
- ٢- . د عدنان العابد ، د يوسف الياس ، قانون العمل ، لم تذكر الطبعة ، العاتك لصناعة الكتاب ، لم تذكر سنة الطبع .
- ٣- د. وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، ط١، دار المواسم، لبنان، ٢٠٠٦.
- ٤- د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، ٢٠١٠.
- ٥- القاضي: حسين عبد اللطيف ، الضمان الاجتماعي، أحكامه تطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، دون ذكر سنة.

- ٦- د. جواد الصالح, د. أحمد الشلاح ، التلوث البيئي والأمن الصناعي ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، ١٩٨٨ .
- ٧- د سعيد عبداللطيف ، المسؤولية المدنية للشركات الصناعية عن التلوث البيئي ، مجلة دراسات قانونية ن دار الحكمة ، العدد ، ٤٢ ، بغداد ، ٢٠١٧ .
- ٨- د. أحمد زكي بديوي ، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية ، ط ٥ ، لم تذكر دار النشر ، القاهرة ، ١٩٨٣ .
- ٩- د. فتحبي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل، لم تذكر الطبعة و الناشر ، ١٩٦٧ .
- ١٠- ، د. لورا مغيزل ، اعرف حقوقك ، الحماية اللبنانية لحقوق الإنسان ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٦ .
- ١١- د. ناصر محمد فهد ، الفلزات السامة والتلوث البيئي ، الندوة العلمية الموسومة اتساق الوعي البيئي وظاهرة التلوث ، ط ١ ، دار الحكمة ، بغداد ، ٢٠٠٨ .
- ١٢- حمداوي محمد، الحماية الإدارية لبيئة العمل من التلوث بالإشعاعات .في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٠ .
- ١٣- د. جواد صالح، التلوث البيئي أسبابه وأخطاره، ط ١، دار خضر للدراسات، دمشق، ١٩٩٧
- ١٤- د. أحمد مدحت إسلام، الطاقة والتلوث البيئي، ط ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٩ .

المجلات:

١. مجموعة الأحكام العدلية، العدد الأول، السنة العاشرة، ١٩٧٩ .
٢. مجموعة الأحكام العدلية، العدد الثاني، السنة التاسعة، ١٩٧٨ .
٣. مجموعة الأحكام العدلية، العدد الثاني، السنة العاشرة، ١٩٧٨ .
٤. مجموعة الأحكام العدلية، العدد الثالث، ١٩٨٨ .

القوانين:

١. قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
٢. قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
٣. قانون العمل العراقي الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .
٤. من قانون حماية وتحسين البيئة العراقي رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٩ .