

إصابة العمل

"دراسة مقارنة"

سلطان بن

د. سلطان فيحان أبا العلا

مسفر أبوشلعه

باحث في ماجستير القانون الخاص

أستاذ قانون مشارك في جامعة الملك عبدالعزيز

كلية الحقوق جامعة الملك عبدالعزيز

الملخص:

إن توفير بيئة عمل آمنة ومناسبة وتحد من مخاطر العمل التي قد تصيب فئة العمال تزيد في مستوى أداء العمال لعملهم، فإن الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية للعامل، وتوفير وسائل الوقاية اللازمة ينعكس بالإيجاب على تحسين إنتاج العامل وزيادته، ويؤدي إلى الحفاظ على صحة العمال والحد من مخاطر إصابة العمل.

وتعدّ إصابات العمل من المخاطر التي على العامل أن يأخذ حيطته ويحذر منها، وذلك باتتبع منظومة السلامة العامة في العمل؛ ونظرًا للتطور الصناعي والتقني الذي يشهده العالم ومن ضمنها المملكة العربية السعودية والمملكة الهاشمية الأردنية، تزيد نسبة احتمالية تعرض العمال لمخاطر إصابات العمل وأمراض المهنة، فإن الثورة الصناعية تحمل مخاطر جسدية على فئة العمال من حيث الآلات والمعدات والأدوات الصناعية، وقد تنشأ أمراض لفئة العمال ناتجة عن المواد الكيميائية في المصانع نتيجة للتطور الصناعي.

وكما أن العمل في كثير من الأحيان أحد أهم مصادر المخاطر المتعددة والمتزايدة التي قد تصيب فئة العمال في سلامتهم وصحتهم؛ لذلك فإن بيئة العمل وظروفها بيئة معقدة والعامل فيها محاط بالأخطار منذ خروجه من المنزل حتى دخوله إلى مقر العمل؛ لما لها من أثر بالغ في صحة العامل.

إضافة إلى ذلك حقوق العمال في التعويض، وذلك لما له من أهمية بالغة لحفظ حق التعويض للعامل المعرض لمخاطر كثيرة بسبب المهن المتعددة، فقد ينتج عن هذه المهن إصابات عمل قد تتمثل في حادث طريق أو مرض مهني أو حادث في مقر العمل، وقد ينتج عنها عجز للعامل سواء عجز جزئي أو كلي.

Abstract

Educating workers about work injuries is really important because it protects their rights. The thesis addresses work injuries in both Saudi and Jordanian laws. It highlights the similarities and differences between the two regulators. In chapter 1, the study covers all kinds of work injuries, the conditions of their fulfillment, listing work - related diseases under the concept of work injuries, the importance of defining work injuries and identifying their requirements in order to determine the worker's eligibility for compensation, and presenting the similarities and differences between the Saudi and the Jordanian regulators in addressing the definitions and conditions of work injuries. In chapter 2, the study discusses the consequences of work injuries, which are: the compensation due to the injured worker, the financial and non - financial rights of the injured worker, and the role of the insurance company in providing medical care and treatment to the injured workers. The study also shows cases of disability, some of which are temporary, while others are permanent. It reviews all the provisions in the Saudi and Jordanian laws related to workers' compensation in case of disability. Moreover, the study shows how the two regulators are different in determining the compensation

percentages and those who are entitled to compensation in the event of an injury that results in the worker's death.

The study shows that the Saudi and Jordanian regulators have dealt with the issue of work injury in a way that significantly guarantees workers' rights. The similarities between them were great, and the differences were in very small things, such as the terms and the compensation percentage. Both Laws are preserving the worker's safety and health by imposing penalties on employers who don't provide a safe workplace to workers. Employers should take the rules of security, safety, and occupational health into consideration.

أولاً: إشكالية الدراسة:

ليتم معرفة حقوق العامل المصاب لا بد من تعريف إصابات العمل، وفي أي نطاق تكون، ومتى يكون العامل مستحقاً للتعويض عن إصابته، فلا بد من توضيح إصابات العمل على أكمل وجه، ويمكن أن نورد إشكالية البحث في هذا السؤال:

ماهية آلية التعويض عن إصابات العمل في النظامين السعودي والأردني؟

ويتفرع عن هذا السؤال، التساؤلات التالية:

ما هو مفهوم إصابة العمل؟

ما هي الإصابات الناتجة عن حادث طريق؟

ما هي الأمراض المهنية؟

ما هي حقوق العامل المصاب المالية؟

ما هي حقوق العامل المصاب غير مالية؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

أ- بيان ماهية إصابات العمل.

ب- توضيح الإصابات الناتجة عن حادث عمل.

ج- توضيح الإصابات الناتجة عن حادث طريق.

د- توضيح الأمراض المهنية.

هـ- بيان حقوق العامل المالية.

و- بيان حقوق العامل غير المالية.

ثالثاً: حدود الدراسة:

ستكون حدود دراستنا لهذا الموضوع في ظل جميع المواد المتعلقة بإصابة العمل داخل المملكة العربية السعودية، والمملكة الأردنية الهاشمية، وأيضاً الأحكام القضائية والفقهاء القانوني.

رابعًا: منهجية الدراسة:

تقوم منهجية البحث في هذه الدراسة على:
المنهج المقارن: وذلك بالمقارنة بين المواد المتعلقة بإصابات العمل في نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، والمواد المتعلقة - كذلك - بنظام الضمان الاجتماعي في القانون الأردني، لدراسة محل الاتفاق والفروق الجوهرية بينها، وتم اختيار المنهج المقارن لاستنتاج كافة الإيجابيات والسلبيات بين النظامين، وتوضيح أوجه التشابه والاختلاف، وجمع المفاهيم الأساسية في كل جزئية في الدراسة.

خامسًا: الدراسات السابقة:

أ- أبو علي، عوض إبراهيم مختار، إصابات العمل والأمراض المهنية في القانون السوداني والنظام السعودي (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، ١٤٤٠هـ، السودان، جامعة شندي، كلية الدراسات العليا قسم القانون.

تناول هذا البحث التنظيم القانوني لإصابات العمل في القانون السوداني وفي المملكة العربية السعودية، وقد هدف البحث إلى: معرفة إصابات العمل، وتحديد مفهومها، وتعويض العامل عما يتعرض له من إصابة بالشكل الكافي، وقد قسم الباحث بحثه إلى ثلاثة أبواب، في الباب الأول بين ماهية إصابات العمل، وفي الباب الثاني ذكر التعويض والمفهوم الشرعي لإصابات العمل وأمراض المهنة في العمل، وفي الباب الثالث تطرق إلى ماهية الأمراض المهنية والتعويض في إصابات العمل.

وتختلف الدراسة عن هذه الرسالة في أن الدراسة ستقارن بين النظام السعودي والقانون الأردني.

ب- فاتح، أوجرتني حكيمة بن نونة، تعويضات إصابات العمل والأمراض المهنية في التأمين الاجتماعي (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير، ٢٠١٣م، الجزائر، جامعة العربي بن المهدي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، قسم العلوم الاقتصادية.

تناول هذا البحث التعويضات المتعلقة بإصابات العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، وقد قسمت الباحثة بحثها إلى ثلاثة فصول، تحدث الفصل الأول عن عموميات حول التأمين والتأمينات الاجتماعية، وذكر الفصل الثاني تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية في التأمينات الاجتماعية، وأخيراً تحدث الفصل الثالث عن حالة التعويضات وإصابات العمل والأمراض المهنية.

ويمكن الاختلاف بين الدراسة وهذه الرسالة في المنهج المتبع؛ حيث إن الدراسة أخذت المقارنة منهجاً لها، لتقارن بين النظامين السعودي والأردني.

سادساً : تقسيم الدراسة:

الفصل الأول: ماهية إصابات العمل.

المبحث الأول: الإصابة الناتجة عن حادث عمل.

المبحث الثاني: الإصابة الناتجة عن حادث طريق.

المبحث الثالث: الأمراض المهنية.

الفصل الثاني: حقوق العامل المصاب.

المبحث الأول: حقوق العامل المصاب غير المالية.

المبحث الثاني: حقوق العامل المصاب المالية.

الفصل الاول: ماهية إصابات العمل.

إن تحديد مفهوم إصابة العمل ذو أهمية بالغة؛ لما له من دور كبير في تحديد الإصابة سواءً كانت هذه الإصابة ناتجة عن حادث في العمل أو حادث في طريق العمل، أو قد يكون مرضاً مهنيًا، ويقتضي التعرض لتعريفات إصابة العمل، فلقد عرف المنظم السعودي في نظام التأمينات الاجتماعية ولائحته التنفيذية م ر ملكي رقم (م/33) بتاريخ 3 / 9 / 1421هـ في المادة الثانية فقرة (9) من نظام التأمينات الاجتماعية إصابات العمل بأنها: "الحوادث التي تقع أثناء العمل أو بسببه والأمراض المهنية المبينة في المادة السابعة والعشرين"، وقد تعرض له المنظم السعودي في نفس النظام أيضًا في المادة السابعة والعشرين "تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل كما يعد في حكم ذلك أيضًا كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل".

وأيضًا عرف المنظم الأردني في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، رقم (1)، (2014م) إصابة العمل بأنها: "الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون ذلك بالشكل المعتاد أو أن يكون الطريق الذي سلكه مسارًا مقبولًا للذهاب للعمل أو الإياب منه".

ويتضح مما سبق أن مفهوم إصابة العمل في النظام السعودي والقانون الأردني يتمثل في التالي:

- الحادث أو الإصابة أثناء العمل أو بسببه.
- حوادث الطريق أثناء الذهاب أو العودة، أو بسبب تأدية مهمة لصالح العمل.

- حوادث الطريق أثناء الذهاب من العمل إلى المكان بشرط أن يكون مرتبطاً بالعمل.
- الأمراض المهنية.

المبحث الأول: الإصابة الناتجة عن حادث عمل.

إن المنظمين السعودي والأردني اشترطا في تعريفاتهما لإصابة العمل أن يكون الحادث متعلقاً بالعمل ومرتباً به، ولكن لم يتطرقوا إلى ماهية حادث العمل، وسوف نتناول الدراسة تعريفه حسب ما استقر عليه الفقه والقضاء في تعريف حادث العمل.

ومن المستقر عليه في الفقه أن الحادث "هو أمر فجائي عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه، ومن ثمَّ فإنَّ الحادث يمس بقيمة يحرص الإنسان عليها، ولا دخل لإرادة المضرور في تحققه" (السيد، ١٤٣٥)، أما في الجانب القضائي، فقد كان القضاء المصري سابقاً في وضع تعريف لحادث العمل، فقد عرفت محكمة النقض المصرية في حكم محكمة النقض المصرية بجلسة 18/4/1982، مجموعة أحكام محكمة النقض، الجزء الخامس حادث العمل بأنه: "هو الإصابة نتيجة حادث يقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسم الإنسان وأحدث به ضرراً".

ولكي يكتمل مفهوم إصابة العمل بالمعنى القانوني لا بد من توافر عدة عناصر في الإصابة الناتجة عن حادث عمل، وأيضاً أن تُحقَّق شروطه، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: عناصر حادث العمل.

المطلب الثاني: شروط حادث العمل.

المطلب الأول: عناصر حادث العمل.

يتضح من تعريفات حادث العمل أنه لا بد أن تجتمع فيه عدة عناصر، لكي يتم النظر إليه على أنه حادث عمل يستحق التعويض، وأن تلك العناصر لا تحمل قيمة قانونية في حد ذاتها، بل يكفي توافر بعض منها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: أن يلحق الحادث ضرر بجسم الإنسان

والمقصود بذلك هو المساس بجسم الإنسان سواء كان داخلياً او خارجياً أو عضوياً أو نفسياً، أو كان هذا المساس عميقاً أو ظاهراً، مثل: الكسور، والجروح، والمشاكل النفسية، والاضطرابات العقلية (الواسعة، 2008).

ثانياً: أن يكون الحادث مفاجئاً:

لا بد أن يكون الفعل المتسبب في وقوع الحادث ذا طابع فجائي، أي: لا يفصل بين بدايته ونهايته أي فاصل زمني، ويكون وقوعه في وقت محدد، "ولا يشترط في هذا الفعل الفجائي أن يكون إيجابياً، فقد يتحقق ذلك الفعل بالامتناع أو الترك، كعدم توصيل غاز الأكسجين لعمال المناجم أو الغواصين تحت الماء، وهذا ما يميز الحادث عن المرض الذي يحدث عادة نتيجة تطور بطنيء ويستغرق فترة ليست بالقصيرة (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

ثالثاً: أن تكون الإصابة نتيجة قوة خارجية:

أن تكون الإصابة ليست من داخل العامل، بأن تكون ناتجة عن مؤثرات خارجية عن جسم العامل وليست من داخله؛ فالمرض السابق للعامل، أو العاهات السابقة لا تعد إصابة عمل، وهذا الشرط يقصد به التفرقة بين الحادث والمرض، ولا يشترط في القوة الخارجية أن تكون مادية، بل يمكن أن تكون معنوية أيضاً (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

رابعًا: أن يكون الفعل عنيفًا:

بمعنى أن يكون وقع هذه الإصابة عنيفًا على العامل، كأن يفقد جهازًا عضوياً لديه، أو كسر أو أن تبتز أحد أعضائه، ولم يعد يتطلب القضاء الحديث هذا العنصر، وذلك أن العنف ليست صفة ملازمة للحادث.

المطلب الثاني: شروط حادث العمل

ينبغي - وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية وقانون الضمان الاجتماعي الأردني فضلاً عن العناصر المذكورة سابقاً - لحادث العمل أن يحدث أثناء العمل أو بسببه، حتى نكون بصدد حادث يُمكن اعتباره من ضمن حوادث العمل؛ ولذلك هناك شرطان أساسيان ينبغي توافر أحدهما، وهما كالتالي:

الشرط الأول: أن يقع الحادث أثناء العمل.

لكي نكون بصدد إصابة عمل ينبغي أن تقع الإصابة للعامل أثناء أدائه عمله، وخلال ساعات العمل المحددة له، وفي المكان المخصص له، حتى يمكن اعتبارها من ضمن إصابات العمل، ولكي يتضح الموضوع فلا بد أن نتعرف على مكان العمل وزمانه.

أ- مكان العمل.

هو المحيط الجغرافي الذي يباشر فيه العامل عمله الذي تعاقده مع صاحب العمل على القيام به، والتزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل يبدأ حين تبدأ سلطته وينتهي حين تنتهي سلطته (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

ب- زمان العمل.

إن لزمان العمل أهمية بالغة تكمن في تحقيق إصابة العمل من عدمها؛ لأن الإصابة يجب أن تقع أثناء العمل، والذي يقصد بزمان العمل هو كل الأوقات التي يكون فيها العامل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل مقابل أجر بعقد محدد أو غير محدد المدة، ولأداء عمل معين أو غير معين (المناصير، 2020).

الشرط الثاني: العلاقة السببية بين الحادث والعمل:

إن الحماية التأمينية للعامل لا تقتصر على ما يحدث أثناء العمل بل تمتد إلى تغطية الحوادث التي تقع بسبب العمل، حتى ولو لم تقع أثناء زمان العمل بشرط أن تتوافر علاقة سببية بين هذا الحادث والعمل؛ لذا ينبغي للعامل إثبات هذه العلاقة، ومن هنا يعتبر حادث العمل إذا أثبت العامل أن الحادث الذي أدى إلى إصابته وقع بسبب العمل، وما كان ليقع إلا بسبب ارتباطه بالعمل (عامر، 2019).

المبحث الثاني: الإصابة الناتجة عن حادث طريق.

من المسلم به - حالياً في هذا العصر - أن نسبة الحوادث وإصابات العمل قد زادت؛ وذلك بسبب ازدهار حركة التصنيع بمعدل يفوق وسائل التحكم في المخاطر التي يتعرض لها العامل بالنسبة إلى المعدات التي أنتجها العقل الإنساني، والدليل القاطع على كثرة الحوادث والإصابات، الإحصائيات التي تقوم بإعدادها الهيئات على المستوى المحلي والعالمي، وهذه التقارير السنوية تنشرها دور الصناعة (مختار، 1984).

وفي هذا المبحث سنتعرف على ماهية حادث الطريق والمقصود به، ومتى يعد حادث طريق، وما ضوابطه.

المطلب الأول: تعريف حوادث الطريق

يقصد بحادث الطريق حسبما يتضح من نص المادة 27 من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بأنها الإصابة التي تحدث للعامل خلال فترة ذهابه مباشرة للعمل وعودته منه شريطة

أن يكون الذهاب أو العودة دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، ويدعوني ذلك إلى الوقوف على تعريف الطريق الطبيعي، ويقصد به الطريق المألوف الذي يسلكه الإنسان العادي، وغالبًا ما يكون هو الطريق الأسهل والأقصر بين محل إقامة العامل ومحل عمله (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

وتطرق إليها المنظم الأردني في قانوني العمل والضمان الاجتماعي في المادة الثانية بأن حادث العمل هو: "...الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون ذلك بالشكل المعتاد أو أن يكون الطريق الذي سلكه مسارا مقبولا للذهاب للعمل أو الإياب منه".

المطلب الثاني: ضوابط حوادث الطريق

إن المنظمين السعودي والأردني فصلاً حادث الطريق بشكل جيد؛ حيث إن كلاً من المنظمين قد عرّفوا حادث العمل وحددوا شروطه فيما يلي:

الشرط الأول: أن تنتج الإصابة عن حادث الطريق:

يقصد بالإصابة على طريق العمل الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء ذهابه إلى مكان عمله أو العودة منه إلى الجهة المقابلة لمكان عمله.

الشرط الثاني: أن يقع الحادث في طريق العمل:

يشترط المنظمان السعودي والأردني أن يكون الحادث خلال طريق العمل ذهاباً وإياباً لاعتبارها إصابة ناتجة عن حادث طريق.

الشرط الثالث: عدم تحقق أحد عوارض الطريق:

بداية يجب أن نشير إلى أن كلاً من المنظمين الأردني والسعودي قد نصّا على ثلاثة عوارض من عوارض الطريق، وهي: الانحراف والتوقف والتخلف، وهي كالاتي:-

1. التخلف: بأنه اتجاه نية المؤمن عليه إلى عدم مواصلة السير مباشرة إلى العمل أو العودة منه، كأن يتخلف المؤمن عليه في مكان العمل دون تكليف رسمي مسبق من صاحب العمل.
2. التوقف: أن يسلك المؤمن عليه طريقه المعتاد إلى عمله أو محل إقامته ثم يتوقف عن متابعة سيره بإرادته كأن يرتاد أحد المقاهي أو يزور قريباً له أو صديقاً أو يتوقف لقضاء حاجات معينة.
3. الانحراف: أن يسلك المؤمن عليه طريق آخر غير الطريق المعتاد فيما بين مكان عمله ومكان سكنه، بحيث لا يكون هناك مبرر أو سبب جوهري معقول لهذا الانحراف" (قداح، 2015).

المبحث الثالث: الأمراض المهنية

إن الأخطار المهنية التي قد تعترض العامل أثناء أدائه عمله متعددة ولا تقتصر على حادث الطريق أو إصابة العمل، بل قد يصاب العامل بمرض يكون ناتجاً عن الظروف المحيطة ببيئة العمل، وهو ما يعرف بالمرض المهني.

المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية

لا يوجد تعريف محدد للمرض، ويختلف تعريفه حسب وجهة نظر الفرد، ولكن بشكل عام يمكن تعريفه بأنه حالة التغيير في الوظيفة أو الشكل لعضو ما، ينتج عنه عدم قدرة الفرد على القيام بأعماله اليومية الاعتيادية، ويكون الشفاء منه صعباً دون تلقي العلاج المناسب (ابو علي، 1440).

وقد عرفته هيئة العمل الدولية في التوصية رقم (67) على أنه: "هو كل مرض تكثر الاصابة به بين المشتغلين في مهنة ما، أو مجموعة من المهن دون غيرها".
وعُرّف أيضاً المرض المهني على أنه علة جسمية تنشأ بسبب العمل، وتتركب على طبيعته وظروفه خلال فترة من الزمن (قويدير، 2009).

المطلب الثاني: الأنظمة المستخدمة في تحديد الأمراض المهنية

تعدد الوسائل المتبعة في تحديد الأمراض المهنية، وترتب على ذلك تباين بين الدول في اتخاذ الأنظمة المتبعة في تحديد المرض المهني.

توجد ثلاثة أنظمة مستخدمة على المستوى الدولي وهي:

- 1- نظام التغطية الشاملة.
- 2- نظام القائمة أو الجدول.
- 3- النظام المختلط أو الطريقة المزدوجة.

لقد ذهبت بعض التشريعات إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت تشريعات أخرى بنظام الجدول، وذهبت بعض التشريعات إلى الأخذ بنظام يجمع بين النظامين السابقين وهو ما يطلق عليه البعض مسمى النظام المزدوج أو المختلط، وفيما يلي عرض للطرق أو الوسائل الثلاثة وموقف المنظم السعودي والأردني، وذلك على النحو التالي:

1- نظام التغطية الشاملة.

تقوم هذه الطريقة على حماية العامل من جميع الأمراض المهنية التي قد تحدث للعامل أيًا كان نوعها كمبدأ عام، بشرط أن تعرض كل حالة على حدة على لجنة طبية متخصصة، للتحقق من المرض الذي أصاب العامل هل هو مرض مهني أم غير مهني.

إن اللجنة التي تشكل للنظر في تحديد الأمراض المهنية غالبًا تشكل من أطباء مختصين وخبراء في الأمن الصناعي (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

ثانيًا - نظام القائمة أو الجدول:

وتعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية وهي الأكثر شيوعًا في العالم، وقد أخذت بها اتفاقيتا هيئة العمل الدولية رقم 18 الصادرة سنة 1925 ورقم 42 الصادرة سنة 1934، كما أن منظمة العمل العربية قد تبنت هذه الطريقة في توصيتها رقم 67 لسنة 1944، وطلبت من الدول الأعضاء إعداد قائمة بالأمراض المرتبطة بممارسة مهنة معينة.

إن هذه الطريقة تعتمد على إرفاق جدول بالمهن المختلفة والأمراض المهنية التي يسببها كل نوع من أنواع المهن المختلفة، وهذا الجدول يطلق عليه اسم الجدول المزدوج، بحيث يحدد من قبل المشرع الأمراض المهنية التي يرى المشرع إدراجها في الجدول، وفي الشق الآخر من الجدول يكتب المرض المهني الذي تسببه كل مهنة من المهن أو الصناعات (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

يتضح لي أن المنظمين السعودي والأردني قد اتخذوا طريقة الجدول المفتوح.

ثالثاً - النظام المختلط:

النظام المختلط هو نظام يجمع بين نظام التغطية الشاملة ونظام الجدول السابقين في تحديد الأمراض المهنية؛ حيث يقوم المشرع بوضع تعريف عام للمرض المهني، وأيضاً يقوم بوضع جدول يحدد فيه الأمراض المهنية التي كشفت عن الأبحاث الجديدة في الطب وقت وضعه(ابو علي، إصابات العمل والأمراض المهنية في القانون السوداني والنظام السعودي، 1440).

المطلب الثالث: شروط تغطية الأمراض المهنية

أولاً - شروط تغطية الأمراض المهنية للمنظم السعودي.

الشرط الأول - أن يكون المرض مدرجاً ضمن جدول الأمراض المهنية.

اشترط المنظم السعودي في نظام التأمينات الاجتماعية أن يكون المرض الذي أصاب العامل من الأمراض المدرجة في الجدول، حتى يمكن تصنيفه على أنه من الأمراض المهنية.

الشرط الثاني - وجود علاقة سببية بين المرض ومهنة العامل.

على حسب نص النظام يلزم أن تكون هناك رابطة سببية بين المرض والعمل، أي أن المرض ما كان ليصيب العامل لولا العمل.

الشرط الثالث - أن يزاول العامل أحد المهن التي نص عليها الجدول. إنَّ هذا الشرط يعتبر مكملاً للشرط الأول وهو أن يكون المرض مدرجاً في جدول الأمراض المهنية، بحيث لا يكفي أن يكون المرض مدرجاً في الجدول فقط، بل يجب أن يزاول العامل إحدى المهن المدرجة في الجدول.

الشرط الرابع - أن يظهر المرض خلال مدة معينة حتى يتم اعتباره مرضاً مهنيّاً.

إن المؤسسة العامة للتأمينات راعت تحديد مدة معينة للمرض المهني؛ بسبب صعوبة تطبيق ذلك في الواقع العملي، فكل حالة تختلف عن حالة، وبناءً على القرار الصادر من محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

ثانياً - شروط تغطية الأمراض المهنية للمنظم الأردني.

الشرط الأول - أن يكون اسم المرض والمهنة التي يعمل بها المؤمن عليه في الجدول رقم (1) الملحق بقانون الضمان الاجتماعي.

لكي يتم اعتبار المرض الذي أصيب به العامل مرضاً مهنيّاً يجب أن يرد ذلك المرض في الجدول رقم (1) الملحق بقانون الضمان الاجتماعي الأردني ساري المفعول القانون رقم (1) لعام (2014م)، وهذا ما جاء صريحاً في المادة الثانية من هذا القانون.

الشرط الثاني - وجود علاقة سببية بين المرض والعمل الذي يؤديه العامل.

وكما ذكرت سابقاً في شرط العلاقة السببية عند المنظم السعودي، ينطبق القول عند المنظم الأردني؛ حيث إن إصابة العامل بمرض مهني لم تكن لتحصل لولا ارتباطها بمهنة العامل.

الشرط الثالث - أن يعمل المؤمن عليه في مهنة محددة تتطلب الاتصال المستمر بالعامل المسبب.

لكي يتم اعتبار المرض الذي تعرض له العامل مرضاً مهنيًا يجب عليه أن يعمل في مهنة أو صناعة معينة تتطلب طبيعة العمل فيها أن يبقى العامل مستمرًا في الاتصال بالعامل المسبب للمرض، أو الظروف المحيطة به، (قداح، إصابات العمل وأمراض المهنة في التشريع الأردني، 2015).

الشرط الرابع - أن تكون نسبة انتشار المرض بين العاملين في المهنة أكثر نسبة من انتشاره بين بقية فئات المجتمع.

إن الملاحظ من هذا الشرط هو ضبط الأمراض المهنية وتحديدها؛ لكي لا يتم الخلط بينها وبين أمراض خارجية لا تتصل بالمهنة التي يزاولها العامل.

الشرط الخامس - أن تكون مدة التعرض للعامل المسبب كافية عمليًا لحصول المرض.

يتضح من نص القانون أن المقصود هو أن يكون قد مضى على العامل بعد انتهاء خدمته فترة زمنية كافية للإصابة بالمرض.

المطلب الرابع: المنطقة المكشوفة

لا يُعدُّ كل مرض مرضاً مهنيًا، بل لا بد أن يكون في الجدول الخاص بالأمراض المهنية، بما أن المنظمين السعودي والأردني قد اتخذوا نظام الجدول، بحيث لا بد أن يكون كل مرض مهني ملحقًا بجدول الأمراض المهنية الذي يضم عدة أمراض مذكورة على سبيل الحصر.

تعتبر إصابة عمل الأمراض التي لم تدرج بالجدول الخاص بالأمراض المهنية، ويترتب على ذلك توسيع الحماية التأمينية للعامل، بحيث تغطي مثل هذه الأمراض إذا أثبت العامل العلاقة

السببية بين المرض والعمل الذي يمارسه العامل (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

ولقد تطلب ذلك أن يتم التخفيف من حدة شروط حادث العمل، وخاصة شرط الفجائية والصفة الخارجية للحادث، وهو ما قضى به القضاء الفرنسي في قضية دكتور Gender بحيث قضت محكمة استئناف بوردو باعتبار إصابته بمرض شلل الأطفال نتيجة قيامه بالكشف الطبي على أحد الأطفال المصابة بهذا المرض من قبيل حوادث العمل، رغم أن هذا المرض لم يرد بالجدول المرافق للقانون (قداح، إصابات العمل وأمراض المهنة في التشريع الأردني، 2015).

الفصل الثاني: حقوق العامل المصاب

تتناول الدراسة في هذا الفصل كيفية تقدير التعويض عن إصابة العمل التي رأينا فيما سبق أنها تشمل كل إصابة أثناء أداء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية، ولكي يتبين مقدار التعويض عن الإصابة لا بد من معرفة مقدار العجز الذي نتج عنها، فقد تؤدي هذه الإصابة إلى وفاة العامل، وقد ينتج عنها عجز كلي أو جزئي، أو قد ينتج عنها الإصابة بأحد الأمراض المهنية، كما تبين الدراسة الحقوق الخاصة بالعامل، وتتكون من حقوق مالية وغير مالية؛ لذلك تم تقسيم هذا الفصل على النحو الآتي:

المبحث الأول: حقوق العامل المصاب غير المالية.

المبحث الثاني: حقوق العامل المصاب المالية.

المبحث الأول: حقوق العامل المصاب غير المالية.

إذا أصيب العامل المؤمن عليه إصابة عمل بالمعنى السابق ذكره أو بأحد الأمراض المهنية، فإنه يترتب على هذه الإصابة حقوق للعامل تجاه صاحب العمل، وكذلك تجاه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في السعودية أو الضمان الاجتماعي في الأردن، فإن هذه الحقوق للعامل تكون غير مالية، وتنقسم الحقوق غير المالية على النحو التالي:

المطلب الأول: حقوق العامل تجاه صاحب العمل.
المطلب الثاني: حقوق العامل تجاه المؤسسة التأمينية.
المطلب الأول: حقوق العامل تجاه صاحب العمل.

يلتزم صاحب العمل تجاه العامل بعدة حقوق، وتعتبر حقوق العامل في نفس الوقت التزامات على صاحب العمل.

أولاً: حقوق العامل المصاب غير المالية تجاه صاحب العمل في النظام السعودي.

أ- التزام صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب.

لقد نص المنظم السعودي في المادة التاسعة والعشرين من اللائحة التنفيذية فرع الأخطار المهنية على أنه: "يلتزم صاحب العمل بالقيام بالإسعافات الأولية للمصاب وبتخاذ ما يلزم من تدابير للوفاء بهذا الالتزام آخذاً بعين الاعتبار عدد العمال الذين يستخدمهم والأخطار المهنية التي تنجم عن طبيعة ممارسة الأعمال القائمة لديه".

ب- التزام صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى الجهة المختصة.

إذا كانت حالة العامل المصاب تستدعي الذهاب مباشرة إلى الجهة العلاجية التي تعتمدها المؤسسة، ولم تكن تكفي الإسعافات الأولية، فيلتزم صاحب العمل بنقل العامل المصاب، وذلك ما نصته اللائحة التنفيذية فرع الأخطار المهنية لنظام التأمينات في المادة الثانية: "على صاحب العمل بعد قيامه بالإسعافات الطبية اللازمة للمصاب أن ينقله إذا لزم الأمر إلى جهة العلاج المتعاقد مع المؤسسة والمحددة له من قبل، أو إلى المستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها".

ثانياً: حقوق العامل المصاب غير المالية تجاه صاحب العمل في النظام الأردني:

أ- التزام صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى الجهة العلاجية.
عند تعرض العامل لحادث عمل يلتزم صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى جهة العلاج وإبلاغ أقرب مركز أمني بوقوع الحادث، ويتحمل صاحب العمل تكاليف نقل العامل المصاب إلى الجهة العلاجية، وهذا من الحقوق المقررة للعامل نظاماً؛ حيث نص قانون العمل الأردني في المادة السابعة والثمانين فقرة (أ): " - إذا أصيب عامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل، فعلى صاحب العمل نقل المصاب إلى مستشفى أو أي مركز طبي، وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادث، وأن يرسل إشعاراً إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (٤٨) ساعة من وقوع الحادث، ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته".

ثالثاً: أوجه الشبه والاختلاف في الحقوق المقررة للعامل غير المالية تجاه صاحب العمل في النظامين السعودي والأردني:

تلاحظ الدراسة ابتداءً أن أوجه التشابه بين النظامين السعودي والأردني في الحقوق المقررة للعامل تجاه صاحب العمل تكمن في التزام صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى الجهة العلاجية وإبلاغ المؤسسة بذلك، ويكون ذلك الإبلاغ خلال مدة زمنية معينة، وفي حال التأخير يخالف صاحب العمل جزاءً لتأخيره عن الإبلاغ.

وبالنسبة لأوجه الاختلاف بين النظامين السعودي والأردني، فإن المنظم السعودي ألزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للعامل قبل نقله، وذلك ما لم ينص عليه المنظم الأردني، وقد وفق المنظم السعودي في ذكر ذلك صراحةً، وأيضاً من أوجه الاختلاف أن المؤسسة العامة للتأمينات السعودية تشترط جهات علاجية معتمدة من قبلها لنقل العامل المصاب فيها إلا إذا كانت الحالة طارئة فتجيز أن ينقل إلى أقرب جهة علاجية، وبالنسبة للمنظم الأردني لم يشترط عدة

مستشفيات، بل ذكر في نص قانون العمل صراحةً أن ينقل العامل المصاب إلى أي مستشفى أو مركز طبي.

المطلب الثاني: حقوق العامل غير المالية تجاه المؤسسة التأمينية

إذا اتخذ صاحب العمل جميع الإجراءات المتطلبة عليه تجاه العامل المصاب، والتي تتمثل في نقل العامل المصاب وإبلاغ المؤسسة التأمينية بحدوث الإصابة، فإن المسؤولية تنتقل إلى المؤسسة التأمينية، وتلتزم بواجبات تجاه العامل المصاب، وسوف تتناول الدراسة حقوق العامل المصاب تجاه المؤسسة التأمينية في النظامين السعودي والأردني.

أولاً: حقوق العامل المصاب غير المالية تجاه المؤسسة التأمينية السعودية.

تلتزم التأمينات الاجتماعية بتقديم العلاج والعناية للعامل المصاب، وذلك ما نصّت عليه اللائحة التنفيذية فرع الأخطار المهنية في المادة 3/1 حيث تنص على: "يراعى في العناية الطبية أن يتم تقديم العلاج للمصاب مهما كان نوعه حسب ما تقتضيه حالته الصحية، وطوال المدة اللازمة لاستكمال علاجه إلى أن يشفى تماماً أو تستقر حالته، حسب ما تقره جهة العلاج، وبموافقة طبيب المكتب، وعلى المكتب المختص متابعة العلاج، وله عن طريق طبيبه مناظرة المريض وهو في جهة العلاج للوصول إلى القرار السليم بانتهاء الحاجة إلى العلاج بسبب الشفاء أو استقرار الحالة".

ثانياً: حقوق العامل المصاب غير المالية تجاه المؤسسة التأمينية الأردنية:

حدد المنظم الأردني حق العامل المصاب تجاه المؤسسة التأمينية في نظام الضمان الاجتماعي في المادة (26) فقرة (أ) التي نصّت على: "تشمل العناية الطبية:
1- تكاليف المعالجة الطبية والإقامة في المستشفى.

2- نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه.

3- توفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها".

ثالثاً: أوجه التشابه والاختلاف في الحقوق غير المالية المقررة للعامل تجاه المؤسسة التأمينية في النظامين السعودي والأردني:

يلتزم النظامان بتوفير العلاج للعامل المصاب حتى يتم شفاؤه أو حتى تستقر حالته، وأيضاً تقديم العناية الطبية بعد إصابة العامل، ولكن المنظم السعودي نص صراحة على أن المؤسسة تتحمل الانتكاسات والمضاعفات التي قد تحدث بعد شفاء العامل من الإصابة، والمنظم الأردني لم ينص عليها صراحةً بل تركها بدون نص، ولكن فيما يخص العلاج خارجياً فإن كلا النظامين حفظ حق العامل في العلاج في حال عدم توافره داخلياً، ويلتزم كلا النظامين بسداد نفقات العلاج الخارجي، وكذلك نفقات مرافق المريض إن استدعت حالة المريض ذلك.

المبحث الثاني: حقوق العامل المصاب المالية

في حال إصابة العامل بحادث عمل أو أحد الأمراض المهنية تنشأ له حقوق مالية تجاه المؤسسة التأمينية عن أجر كل يوم تخلف فيه العامل عن العمل بسبب إصابته، وقد يتخلف عن هذه الإصابة عجز دائم سواءً كان هذا العجز كلياً أو جزئياً، وأيضاً في حالة وفاة العامل فإن الورثة تنشأ لهم حقوق مالية تلتزم المؤسسة التأمينية بدفعها، وسوف تتناول الدراسة في هذا المبحث كيف عالج المنظمين السعودي والأردني هذه المسألة، وأوجه التشابه والاختلاف بين النظامين، وذلك خلال ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: البديل اليومي.

المطلب الثاني: التعويض عن العجز الدائم.

المطلب الأول: البديل اليومي.

تنشأ حقوق مالية للعامل في حالة عجزه المؤقت عن العمل تجاه المؤسسة التأمينية، وتتمثل تلك الحقوق في البديل اليومي، وسوف تستعرض الدراسة أولاً موقف المنظم السعودي ثم موقف المنظم الأردني، وأخيراً أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين.

أولاً: حقوق العامل في البديل اليومي في النظام السعودي:

لقد تناول المنظم السعودي البديل اليومي في نظام التأمينات الاجتماعية، وكذلك لائحته التنفيذية فرع الأخطار المهنية، ونصّ على حالات استحقاق البديل اليومي، وعلى كيفية دفعه، ومواعيد وشروط استحقاقه، وحالات سقوط البديل اليومي.

قد يتعرض العامل لإصابة عمل يترتب عليها عجز مؤقت يمنعه من ممارسة عمله لفترة معينة، فتلتزم المؤسسة التأمينية بدفع بدل نقدي، وذلك عن كل يوم عجز فيه العامل عن العمل، فقد نص نظام التأمينات الاجتماعية في المادة الثلاثين على أنه:

"1- للمُصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل سُجِلت وفق الإجراءات المُتبعة الحق في بدل إصابة يومي عن كُل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل، وتُدفع البدلات اليومية للإصابة بدءاً من اليوم التالي لوقوع الإصابة، وينتهي الحق في البديل في يوم استعادة المُصاب قُدرته على العمل أو شفائه أو ثبوت عجزه المُستديم أو وفاته.

2- يُقدر البديل اليوم للإصابة بواقع (100%) مائة في المائة من أجر الاشتراك اليومي للمُصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة، ويُخفض إلى (75%) خمسة وسبعين في

المائة من هذا الأجر أثناء وجوده تحت العلاج على نفقة المؤسسة في أحد مراكز العلاج أو في غير ذلك من الأمكنة.

3- تُحدّد اللائحة كيفية دفع البدلات اليومية ومواعيدها.

4- يجوز تعليق دفع البدل بقرار من مدير المكتب الذي يتبع له المصاب إذا تبين بموجب تقرير طبي أنه رفض التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية، أو رفض الخضوع لفحص طبي".

وهناك شروط يجب توفرها لكي يستحق العامل المصاب البدل اليومي، وهي ما يلي:

1- الإبلاغ عن الإصابة.

يجب على العامل أو من ينوب عنه أن يبلغ صاحب العمل عن الإصابة، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ وقوعها أو من تاريخ كشف المرض، ففي حالة عدم إبلاغ صاحب العمل بالإصابة يسقط حق العامل عن البدل اليومي، وذلك بنص اللائحة التنفيذية فرع الأخطار المهنية التي نصّت على: "يلتزم المصاب أو من ينوب عنه أن يبلغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض، ولو لم يمنعه ذلك عن الاستمرار في أداء عمله، متى كانت حالته تسمح بذلك.

وإذا لم يبلغ المصاب صاحب العمل عن ذلك فلا يحق له المطالبة بصرف البدل اليومي المنصوص عليه في الفقرة (1) من المادة (30) من النظام، وإذا تم الإبلاغ عن الإصابة بعد فوات الميعاد فلا يحق له المطالبة بالبدل عن المدة السابقة على الإبلاغ، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجاً عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص".

2- عدم استحقاق العامل للأجر.

من المسلم به أن الأجر مقابل العمل، فلا يستحق العامل الأجر طالما أنه لم يقدّم بالعمل، أما البديل اليومي فهو تعويض عن الأجر، يتحصل عليه العامل الذي تسببت إصابته في إقاعده مؤقتاً عن العمل ()، وذلك ما نصّت عليه اللائحة التنفيذية فرع الأخطار المهنية: "لا يجوز للمصاب أن يجمع بين البديل اليومي والأجر، وإذا ثبت أنه عمل بأجر أياً كان مقداره في المدة المقرر له بدل عنها فلا يصرف له البديل خلال هذه المدة، ويكون للمؤسسة الحق في استرداد ما تقاضاه بغير حق دون إخلال بحكم الفقرة (4) من المادة (8) من هذه اللائحة".

وهناك حالات يسقط فيها حق العامل في البديل اليومي، وهي كالآتي:

الحالة الأولى - أن يعتمد العامل الإصابة.

إذا تعمد العامل - بسوء نية - إحداث الإصابة لنفسه، فإنه لا يستحق التعويض عن ذلك، وذلك بنص نظام التأمينات الاجتماعية في المادة 54 فقرة 1 الذي نص على الآتي: "يجب على المؤسسة أن تدفع إلى المُشترك أو لأفراد عائلته كامل التعويضات المنصوص عليها في هذا النظام مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه، إلا أن هذه التعويضات لا تُستحق إذا كان الخطر قد نشأ بصورة مقصودة ممن سيستفيد منها أو نتيجة عمل جنائي قام به المُستفيد".

الحالة الثانية - مخالفة العامل لتعليمات المؤسسة.

إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بالعلاج أو قواعد السلامة والصحة المهنية، فيتوقف دفع البديل اليومي للعامل المصاب، إلا إذا اتبع التعليمات فيستأنف الدفع، وذلك مثل ما نصت عليه اللائحة التنفيذية فرع الأخطار المهنية في المادة 15 فقرة 2 حيث نصت على: "يستأنف دفع البديل إذا عاد المصاب إلى اتباع التعليمات الطبية وذلك بقرار من مدير المكتب بناء على تقرير طبي من الجهات المشار إليها بالفقرة (1)، دون إخلال بأحكام المادة (38) من هذه اللائحة بالنسبة للمبالغ السابق تعليقها".

الحالة الثالثة - التقادم.

نص نظام التأمينات الاجتماعية في المادة 57 على أنه: "لا تُقبل المُطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة، ومِنحة عائلة المُتوفى بعد مرور سنة واحدة، ولا تُقبل المُطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض، ما لم يُكن هُنَاكَ عُذر تقبله المؤسسة".

حيث يلاحظ أنه بعد مرور سنة على الإصابة لا تقبل مطالبة العامل بالبدل اليومي، إلا إذا كان هناك عُذر تقبله المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الحالة الرابعة - عودة العامل للعمل.

إذا عاد العامل لممارسة عمله سقط حقه في البدل اليومي؛ لأنه مخصص لتعويض العامل عن مدة عجزه عن العمل.

ثانياً: حقوق العامل في البدل اليومي في النظام الأردني:

في حالة عجز العامل المؤقت ينشأ له الحق في بدل يومي يصرف له عن كل يوم أُقعد فيه عن العمل، والبدل اليومي الذي يصرف للعامل لا يعتبر أجراً يتقاضاه العامل، وإنما يخصم من قيمة الاشتراكات التي يدفعها العامل، وذلك بموجب قانون الضمان الاجتماعي الأردني في المادة 19 فقرة أ.

حينما يتعرض العامل لعجز مؤقت تلتزم المؤسسة التأمينية بدفع تعويض مؤقت للعامل المصاب عن أجره الذي كان يقبضه من صاحب العمل نتيجة للإصابة التي حدثت للعامل وحالة بينه وبين ممارسة عمله، فقد نص قانون الضمان الاجتماعي الأردني في المادة التاسعة والعشرين فقرة (أ) على أنه:

"أ - إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه لعمله تلتزم المؤسسة خلال مدة تعطله الناشئ عن الإصابة بدفع بدل يومي يعادل (٧٥) من أجره اليومي الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج

المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون. ب - مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يستمر صرف البديل اليومي طيلة مدة عجز المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة. ج - تتحمل المنشأة أجر الأيام الثلاثة الأولى من تاريخ وقوع الإصابة".

ويلاحظ أن المنظم الأردني عالج كيفية تقدير التعويض للعامل المصاب، ويشترط لصرف البديل اليومي أن يكون العامل قد حرم من أجره خلال الفترة التي تعطل فيها عن العمل (البقور، 2016).

ومن خلال نص المادة السابقة تلاحظ الدراسة أن المنظم الأردني حدد ضوابط معينة لوقف صرف البديل اليومي، وهي كالآتي:

أ- انتهاء العلاج.

إذا انتهت المدة العلاجية للعامل المصاب، واستطاع أن يمارس عمله يتوقف صرف البديل اليومي له، وذلك بناءً على القرار الصادر من الجهة العلاجية، وهذا ما نصت عليه المادة 8 من قانون المنافع التأمينية الأردني؛ حيث نصت على أن: "تتولى المؤسسة علاج المصاب من تاريخ وقوع الإصابة إلى أن تثبت حالته الصحية بشفاؤه أو عجزه أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل".

ب- ثبوت عجز دائم.

وذلك يعني أن العامل لم يعد لديه عجز مؤقت، وإنما عجز دائم سواءً كان كلياً أو جزئياً، فهنا يستحق عنه العامل تعويضات أخرى، ويتوقف صرف البديل اليومي؛ لأنه لم يعد لدى العامل عجز مؤقت.

ج- وفاة العامل.

إن الإصابة التي ينتج عنها وفاة للعامل توقف صرف البديل اليومي، وترتب حقوقاً أخرى للورثة سيتم التطرق لها لاحقاً، فإن البديل اليومي لا يستحق إلا بحدوث عجز مؤقت فقط. وقد حدد المنظم الأردني حالات سقوط حق العامل في البديل اليومي بنص المادة الواحدة والثلاثين من قانون الضمان الاجتماعي التي نصت على أنه:

أ- يسقط حق المصاب في البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (٢٩) من هذا القانون، وفي الدفعة الواحدة المنصوص عليها في الفقرة (د) من المادة (٣٠) من هذا القانون في أي من الحالات التالية:

- ١- إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من المصاب.
 - ٢- إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة.
 - ٣- إذا خالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة أو ذات أثر مهم في وقوعها أو تأخر شفائها.
- ب- يتم إثبات الحالات المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة أو تعتمده.
- ج- لا تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة المصاب أو ثبات حالته الصحية بعجز جزئي إصابي دائم لا تقل نسبته عن (٣٠٪) أو بعجز كلي إصابي دائم".

ثالثاً: أوجه التشابه والاختلاف في البديل اليومي بين النظامين السعودي والأردني:

إن المنظم السعودي قد فصّل تفصيلاً كاملاً في البديل اليومي بشكل أكثر من المنظم الأردني؛ حيث تطرق المنظم السعودي لحالة ما إذا كان العامل يعمل لدى أكثر من صاحب عمل واحد،

وأيضاً في حالة إنهاء فترة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، على عكس المنظم الأردني الذي لم يتطرق لهذه المواضيع في القانون الأردني.

لقد توافق المنظم السعودي والأردني في تفصيلات كثيرة، منها: حالات سقوط البديل اليومي كلها فيما عدا التقادم بالمطالبة بالبديل اليومي، فقد ذكر المنظم السعودي أن حق العامل في البديل اليومي يسقط في حال تأخر عن المطالبة به، وذكر المنظم الأردني أن الحق في البديل اليومي يسقط في حالة الوفاة على عكس المنظم السعودي الذي لم يذكر الوفاة على أنها حالة يسقط فيها البديل اليومي، ويتفق المنظم السعودي والأردني على أنه في حال استحقاق العامل الأجر الذي يتقاضاه من عمله لا يستحق عنه بدلاً يومياً، فلا يجوز الجمع بين البديل اليومي والأجر.

وخلاصة القول: إن المنظمين السعودي والأردني قد عالجا مسألة البديل اليومي بشكل كامل، وأوجه التشابه فيما بينهما كثيرة عكس الاختلاف الذي يكون في جزئية صغيرة وليست مسائل جوهرية فارقة.

المطلب الثاني: التعويض عن العجز الدائم.

يلاحظ أن فترة علاج العامل المصاب قد تنتهي دون أن يشفى تماماً، ومن ثم فإن العجز الدائم للعامل يتخلف عن الإصابة أو المرض، سواء كان هذا العجز كلياً أو جزئياً، ويعرف العجز الكلي الدائم بأنه الحالة التي يصبح فيها المصاب غير قادر على العمل إطلاقاً، مثال ذلك: بتر قدميه، أو بتر اليدين، أو فقد الأصابع كلياً، فهو غير قابل للشفاء، أو فقد يد أو قدم، أو فقد عين أو أحد الطرفين، ويعرف العجز الجزئي الدائم بأنه الفقد الجزئي للقدرة على العمل، ويقدر على أساس نسبة مئوية من العجز الكلي الدائم (السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، ١٤٣٥).

أولاً: التعويض عن العجز الدائم في النظام السعودي:

تلتزم المؤسسة التأمينية بدفع تعويض في حالة العجز الدائم وذلك بصفة دورية شهرياً، وهو ما يطلق عليه "العائدة الشهرية" في نظام التأمينات الاجتماعية، أو تعويض يدفع مرة واحدة وهو ما يطلق عليه المنظم السعودي اسم "التعويض المقطوع".

أ- العائدة الشهرية.

ذكر المنظم السعودي شروط استحقاق العائدة الشهرية في المادة التاسعة عشرة من اللائحة التنفيذية فرع الأخطار المهنية التي نصّت على أنه:

"

1- تستحق العائدات اعتباراً من يوم توقف دفع البدلات اليومية للإصابة وثبوت العجز الدائم لدى المصاب، وفي حالة عدم استحقاق البدل تستحق العائدة من أول الشهر التالي لتاريخ استقرار الحالة على ثبوت عجز دائم لدى المصاب، ويكون الاستحقاق مقدماً اعتباراً من أي من التاريخين المذكورين حسب الحال.

2- يثبت تخلف العجز الدائم بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية، بعد انتهاء العلاج واستقرار الحالة".

د- سقوط حق العامل بالتقاعد.

لقد تناول المنظم السعودي مسألة سقوط حق العامل بالتقاعد، فنصّ في نظام التأمينات الاجتماعية في المادة السابعة والخمسين على أنه: "لا تُقبل المُطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة، ومنحة عائلة المُتوفى بعد مرور سنة واحدة ولا تُقبل المُطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض، ما لم يكن هناك عُذر تقبله المؤسسة".

- تعويض ورثة العامل في حالة وفاته.

إن حقوق العامل التأمينية لا ترتبط بكونه حيًّا، بل يستحق وراثته التعويض في حال وفاته، وتلتزم المؤسسة بتعويض أفراد عائلته، وذكر المنظم من هم أفراد العائلة المستحقين للتعويض، وذلك في نظام التأمينات الاجتماعية في المادة الخامسة والثلاثين فقرة (1) حيث نصت على أن: "أفراد عائلة المُشترك المتوفى كما عرّفَتْهم الفقرة الثامنة من المادة الثانية، الحق في تقاضي عائدات بالنسب المقررة بموجب الفقرة الثانية من هذه المادة، إذا كان صاحب عائدة عجز كلي أو جزئي مُستديم أو توفي وهو مُمارس للعمل بسبب إصابة عمل، وفي الحالة الأخيرة تُحسب عائدات أفراد العائلة على أساس افتراض استحقاق المُشترك عائدة تُساوي عائدة العجز الكلي المُستديم المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة الحادية والثلاثين".

ثانيًا: التعويض عن العجز الدائم في النظام الأردني:

إن آثار العجز الناتج عن إصابة العمل حسب نوع العجز ومدى تأثيره على القدرات البدنية للعامل المصاب، وتقدير التعويض المستحق يكون تبعًا لذلك، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة بيان مفهوم العجز، فقد عرفه المنظم الأردني في المادة الثانية فقرة (أ) من قانون الضمان الاجتماعي؛ حيث عرفت المادة العجز على أنه:

"العجز الكلي الإصابي الدائم كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن (75).

العجز الجزئي الإصابي الكلي كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة تقل عن (75) ".

حالات سقوط الحق عن تعويض العامل:

نص المنظم الأردني على حالات سقوط الحق في التعويض، فقد نص في المادة الواحدة والثلاثين فقرة (أ) و (ب) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه:

"أ - يسقط حق المصاب في البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (٢٩) من هذا القانون وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (د) من المادة (٣٠) من هذا القانون في أي من الحالات التالية:

1. إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من المصاب.
٢. إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة.
2. إذا خالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة أو ذات أثر مهم في أي من الحالات التالية: وقوعها أو تأخر شفائها".

تعويض ورثة العامل في حالة وفاته.

عرف قانون الضمان الاجتماعي مستحقي التعويض بأنهم "المنتفعون من عائلة المؤمن عليه أو عائلة صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الوارد ذكرهم في المادة (79) من قانون الضمان الاجتماعي".

الخاتمة

إن الإصابات التي يتعرض لها العمال في المجتمع عديدة ومتنوعة، وتحتاج إلى تطبيق القانون بشكل يكفل الحقوق والالتزامات المترتبة على أطراف العلاقة، وهو ما يتطلب البحث في التعويض عن إصابة العمل بشكل يحقق الحماية الاجتماعية؛ مما يترتب عليه تحقيق العدالة المجتمعية والنهوض بالاقتصاد الوطني.

أولاً - النتائج

- 1- عرفت القوانين محل الدراسة إصابة العمل المشمولة بالحماية التأمينية، وتم تحديد الشروط والمحددات الواجب توافرها في إصابة العمل، والتي ترتب حقوقاً للعامل حسب ما نص عليه المنظم.
- 2- إن المنظمين السعودي والأردني اشترطاً في تعريفاتهم لإصابة العمل أن يكون الحادث متعلقاً بالعمل ومرتباً به.
- 3- إن الحماية التأمينية للعامل عند المنظمين السعودي والأردني لا تقتصر على ما يحدث أثناء العمل، بل تمتد إلى تغطية الحوادث التي تقع بسبب العمل، حتى ولو لم تقع أثناء زمان العمل بشرط أن تتوافر علاقة سببية بين هذا الحادث والعمل.
- 4- إن المنظمين الأردني والسعودي اعتبرا الأمراض المهنية إصابات عمل؛ لأن مصطلح إصابة العمل أشمل وأعم، ومن ثم فيستوجب التعويض عن أي مرض مهني يحدث بسبب العمل.
- 5- إن المنظمين السعودي والأردني قد اتخذوا طريقة الجدول المفتوح في تحديد الأمراض المهنية.

ثانياً – التوصيات

- 1- الحد من حدوث إصابات العمل أو التقليل منها، وذلك باتباع الآتي:
 - أ- توفير بيئة عمل آمنة باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال، وذلك برفع درجة الوعي الوقائي للعمال؛ من خلال التدريب على أساليب الأمن الصناعي.
 - ب- العمل الجاد على ضرورة إيجاد آليات فعالة لتطبيق القوانين واللوائح التي تنظم الصحة والسلامة المهنية، عبر نشر الوعي؛ من خلال التثقيف المستمر بالحقوق والواجبات.
- 2- أن يتدارك المنظم السعودي والأردني تعريف حادث العمل، وتوضيحاً أكثر في حادث الطريق؛ حتى يكون بشكل أوضح.

- 3- أوصي المنظم الأردني في حالة احتياج المصاب إلى علاج خارجي أن يتحمل كل نفقات المرافق وليس فقط نفقات إقامته، على عكس ما فعل المنظم السعودي بتحمل كافة نفقات المرافق.
- 4- أوصي المنظم الأردني بأن يأخذ بالتقدم لإسقاط الحق في التعويض عن العجز المؤقت والدائم كما فعل المنظم السعودي الذي أسقط الحق بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض.

ثالثًا - قائمة المصادر والمراجع

أ-المصادر:

- 1- نظام التأمينات الاجتماعية ولائحته التنفيذية م ر ملكي رقم م/33 بتاريخ 3 / 9 / 1421.
- 2- قانون الضمان الاجتماعي الأردني، رقم (1)، (2014م).
- 3- قانون المنافع التأمينية، رقم 15، 2015.

ب-المراجع:

- 1- أبو علي، عوض إبراهيم مختار، إصابات العمل والأمراض المهنية في القانون السوداني والنظام السعودي (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، 1440هـ، للسودان، جامعة شندي، كلية الدراسات العليا قسم القانون.
- 2- البقور، كريمة جلال، التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية القانون، الأردن، 2019.

- 3 المناصير، جعفر حامد، أحكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2020.
- 4 الواسعة، زرارة صالح، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل، مرج العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، ت 2008، ع 30.
- 5 عامر، حنان علي محمود، الإصابات المهنية في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، كلية القانون، الخرطوم، السودان، 2019.
- 6 قдах، أشرف عبد الحلیم، إصابات العمل وأمراض المهنة في التشريع الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة جرش، كلية الحقوق، جرش، الأردن، 2015.
- 7 قويدر، دوباخ، مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري، الجزائر، 2009.
- 8 موسى، خالد السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ولائحته التنفيذية، مكتبة القانون والاقتصاد، ط 1، الرياض، 1435.
- 9 هيئة العمل الدولية لسنة 1948.