2274
.79928
.328

2274.79928.328
al-Sa'īd
al-Damān al-ijtimā'ī

DATE ISSUED	DATE DUE	DATE ISSUED	DATE DUE

Princeton University Library
32101 074321363

الضمان الاجتماعي
و
قانون الضمان الاجتماعي العراقي
المنفذ اعتباراً من ١/ ٤/ ١٩٦٦

الدكتور

صادق مهدي السمير

جامعة بغداد

ساعدت جامعة بغداد على نشره

١٩٦٨

مطبعة المعارف ـ بغداد

al-Sa'id Sadiq Mahdi

al-Daman al-ijtima'i

الضمان الاجتماعي
و
قانون الضمان الاجتماعي العراقي

المنفذ اعتباراً من ١/٤/١٩٦٦

الدكتور

صادق مهدي السعيد

جامعة بغداد

ساعدت جامعة بغداد على طبعه

١٩٦٨

مطبعة المعارف ـ بغداد

2274
.79928
.328

المقدمة

لقد اصبح الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر شعاراً ترفعه وهدفا تسعى لتحقيقه كل دولة متقدمة او سائرة في طريق التقدم ، لجميع رعاياها او لبعضهم ، بحسب درجة تقدم ووعي ومستوى مجتمعها الاقتصادي والعلمي والثقافي وبحسب قدرتها وامكانيتها الاقتصادية والادارية والعلمية والصحية.

وباتت تفخر وتزهو هذه الدولة بأن تسمى « دولة الضمان الاجتماعي » « L'État de Sécurité Sociale » بعدما كانت تسمى دوله البوليس « L'État de Gendarme » لانها صارت تدرك بايمان عميق ان من اهم واجباتها الاصلية نحو الافراد هو ضمان العيش والراحة لهم بصورة رسمية اجتماعية باعتبارها المسؤولة عن شؤونهم الخاصة والعامة وهي اقدر على تحقيق ذلك من اى شخص آخر بما تتمتع به من قوة ومال وسلطان ولذا صارت تنص الدساتير الحديثة بحق الافراد على الدولة بالضمان الاجتماعي لتحريرهم من آفات وويلات الجهل والمرض والفقر ، وبناء على ذلك اخذت الدول الحديثة بالعمل على تطبيق نظام الضمان الاجتماعي فيها جزئياً او كلياً بحسب الظروف والاحوال والقدرات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية ومن تلك الدول العراق منذ ١٩٥٦ .

وقد اختلف الناس في معنى الضمان الاجتماعي لحداثة الاخذ به والبحث فيه ففهمه البعض بانه نظام الصدقات والزكاة والاحسان للفقراء والمساكين والمعوزين .

وتصوره البعض الاخر بانه نظام التأمين الاجتماعي لبعض الناس وخاصة العمال ضد بعض مخاطر الحياة كالمرض والبطالة والعجز واصابات العمل والشيخوخة والوفاة والترمل واليتم .

وقرر البعض الثالث بان الضمان الاجتماعي في معناه الواسع هو نظام

١٥-٦-٦٨ ١٩٨

اقتصادى اجتماعى سياسى شامل منسق تضعه الدولة لحماية الافراد جميعاً وقاية وعلاجا ضد آفات المرض والجهل والفقر ، عن طريق تقديم الخدمات والاعانات الصحية والطبية والثقافية والعلمية والاقتصادية والمعاشية على وجه العموم . وبذلك تضمن لهم دائما بهذه الخدمات والاعانات القدرة الجسمية والعقلية والعلمية على العمل والانتاج بمستويات رفيعة حتى يحصلوا جميعا بانفسهم بالدرجة الاولى على اشباع حاجاتهم المختلفة فى مجال النشاط الاقتصادى وفى العيش والحياة ، ويضمنوا بذلك للمجتمع كله حياة صحية وثقافية وعلمية واقتصادية سعيدة مرفهة ، وعندئذ تستطيع الدولة المكونة منهم ، على معاونة غير القادرين على العمل والمعوزين، لاسباب خارجة عن ارادتهم بالمساعدات الاجتماعية المحترمة فى زمن المرض والكبر والصغر والعجز والشيخوخة والبطاله القسرية ، وعند زيادة تكاليف الحياة وقلة الموارد . وتوجد لتحقيق الضمان الاجتماعى الان وسيلتان هما وسيلة التأمين الاجتماعى ، ثم وسيلة المساعدة الاجتماعية . وان التأمين الاجتماعى هو النظام الذى تفرضه الدولة على بعض او جميع الافراد ليؤمنوا لديها ضد بعض مخاطر الحياة كالمرض واصابات العمل والعجز والشيخوخة والوفاة فيدفعون لها ألاشتراكات النقدية والدورية المعينة ويحصلون عند الاستحقاق على الاعانات المقدرة . وان المساعدة الاجتماعية هى نظام بمقتضاه تقدم الدولة للافراد الخدمات والاعانات الصحية والثقافية والمعاشية مباشرة من الميزانية العامة ومن دون مقابل منهم .

فنظام الضمان الاجتماعى اذا يقدم للناس الخدمات والسلع الاقتصادية والاجتماعية والمبالغ النقدية بغية حمايتهم وقائيا وعلاجيا ضد مخاطر الحياة الطبيعية والاجتماعية قبل وعند التعرض اليها ، وبذلك فهو يقوم وينمى فيهم القدرة والكفاءة على العمل ويخلق بذلك فرصا واسعة المدى للتشغيل وللانتاج والتملك والادخار والاستثمار والاستهلاك، وبعبارة اخرى انه يقوم فعلا بتحقيق التنمية الاجتماعية التى هى السلم القوى الموصل الى التنمية الاقتصادية المنشودة .

وان هذا النظام فى سبيل ايجاد الموارد اللازمة لتمويله ولسد نفقات ما يقدم للافراد من خدمات واعانات يقوم بفرض الضرائب والرسوم والاشتراكات المخصوصة وانه يستثمر الفائض من امواله فى اوجه النشاطات الاقتصادية المختلفة ولذا فهو يلعب دوراً مهماً فى مجال النشاط الاقتصادى الوطنى والدولى احياناً وفى مجال التقدم الاجتماعى والاقتصادى ولذلك صارت الدول تهتم به غاية الاهتمام لا سيما منذ اعلان الميثاق الاطلسى لعام ١٩٤١ الذى نص فى فقرته الخامسة عل ضرورة تحقيق التعاون الاقتصادى الوثيق ما بين جميع الدول من اجل تحقيق افضل الظروف والشروط للعمل وتحقيق الضمان الاجتماعى لجميع الشعوب .

ومنذ ذلك الحين اخذت تعمل الدول على وضع وتطبيق انظمة الضمان الاجتماعى المتباينة فيها بحسب ظروفها وامكانياتها وحاجاتها الاقتصادية والاجتماعية ومنها العراق . فاصدر عام ١٩٥٦ قانون الضمان الاجتماعى لبعض العمال فى بعض المشاريع الصناعية والتجارية الكبرى فى بعض مناطق العراق.

وما كان ذلك النظام الذى جاء به هذا القانون الا نظام ادخار عمالى الزامى مساعد من قبل الدولة واصحاب العمل ، ثم عمل العراق بعد ثورة تموز على تغيير هذا النظام البدائى فاحل محله نظام تأمين اجتماعى عمالى ضد المرض والعجز والشيخوخة والترمل واليتم واصابات العمل بقانون الضمان الاجتماعى العراقى الجديد رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ الصادر فى ١٠/١٠/١٩٦٤ والمنفذ اعتباراً من ١/٤/١٩٦٦ وهذا النظام هو موضوع كتابنا هذا مع شرح نظام الضمان الاجتماعى العام ، فى العالم فى الباب الاول منه ثم سنعقبه فى الباب الثالث باثبات جميع ماصدر فى العراق من قوانين وانظمة فى هذا الخصوص مع ذكر الاتفاق الدولى للحد الادنى للضمان الاجتماعى فى العالم الصادر برقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ كل ذلك بغية تبيان مركز نظام الضمان الاجتماعى العراقى من انظمة هذا الضمان فى العالم .

كاظمية بغداد ٢٨/٥/١٩٦٨

اعتذار

رغم كل الانتباه وقعت اغلاط كثيرة فى هذا الكتاب صحح معظمها فى آخره ولكن مع مزيد الاسف لم تصحح الاغلاط التالية المصححة لذا فنعتذر عنها .

الصفحة	السطر	الغلط	الصحيح
٩٠	٧	تـغل	تغلب
٢٦	١٦	التأين	التأمين
٢٨	١	تعرضة	تعرضه
٢٩	١٤	٣ - تعاون	٣ - التعاون الاجتماعى من تعاون
٣١	١٨	فى المناطق الجبلية	فى المناطق السهلية والجبلية
٥٦	٣	الشمولى	الشمول
	٨	بفيانه	بيانه
٨٠	٢	٥٢ر٦	١٢ر٦
٢٠٩	١٠	او راتب	او الراتب
٢٧٤	قبل الاخير	المعاش حقه	المعاش

الباب الأول

فكرة عامة

عن

الضمان الاجتماعي

الفصل الاول

مفاهيم

بعض مصطلحات الضمان الاجتماعى

إنه لمن المفيد جداً من الناحية العملية والعلمية والفقهية أن تحدد ، قبل الخوض فى بحث أى موضوع ، أهم المصطلحات المخصوصة به لكى توضح معانيها توضيحاً مبسطاً خالياً من اللبس والغموض بقدر الامكان .

ومن أهم المصطلحات واجبة التحديد والايضاح هنا الآن هى ما يلى : -

المبحث الاول

التأمين الاجتماعي

التأمين الاجتماعى هو ذلك النظـــام الاقتصادى الاجتماعى الذى تقوم بوضعه وبتطبيقه الدولة مباشرة لتؤمن فيه حداً معيناً من الموارد والخدمات الطبية لبعض أو لجميع الافراد فى حالات العوارض والحاجة مقابل دفعات نقدية تدفع من قبلهم أو لحسابهم من قبل أصحاب العمل أو من الاثنين معا ، وقد تساهم الدولة هى أيضاً فى ذلك مالياً ، وهو الأمر الشائع الآن ، وأهم تلك الحالات والمخاطر هى : المرض ، والعجز ، واصابات العمل ، والبطالة والشيخوخة والولادة والوفاة وغيرها من الطوارئ التى يتوقف أو ينقطع الإنسان بسببها عن العمل أو التى يصبح بنتيجتها مورده غير كاف لإشباع

حاجاته الضرورية ، ولذا فقد يتعرض الى الفقر والعوز والشقاء [١] .

إن غاية هذا التأمين فى الأصل انسانية مما دفع بعض الكتاب المصلحين الى الدعوة لتحقيقه منذ أمد بعيد [٢] ، وخاصة فى انكلترا أول الأمر .

ويرجع أصل التأمين الاجتماعى فى جوهره وأساسه الى التأمين التعاونى التبادلى وكذلك الى التأمين التجارى ، إذ هو أخذ عنهما ، بعدما صيغ على غرارهما ، المبدأ التأمينى المشهور « اعطِ لتُعطى » [٣] ،

فالتأمين التعاونى التبادلى هو نظـــام تعاونى تبادلى تقوم بتأسيسه بعض المنظمات المهنية خاصة أو الأفراد الذين يعملون فى قطاع واحد أو يدينون برأى معين أو يعيشون بمكان واحد ، يتحمل المنتمون اليه مجتمعين

---

(١) انظر لزيادة المعلومات المؤلفات المهمة التالية :

Orbis. „ L'Assurance Nationale Tchécoslovaque „ Prague 1948 pp 11—13.

William Beverige „ Social Insurance...„ London 1942.

Jean Max Eylaud „ Les Assurances Sociales en France...„ Genève 1929.

Arthur Bovet „ Assurances Ovrières Obligatoires et Leur Role Sociale „ Berne 1931.

Georges Chiriac „ Les Assurannces Sociales dn Roumanie ., Paris 1940.

ورسالتنا في الضمان الاجتماعي القاهرة ١٩٥٧ . وكتابنا اصول التأمينات الاجتماعية بغداد ١٩٦٤ .

(٢) كتابنا ـ اصول التأمينات الاجتماعية ـ ص ٥٦ و

Daniel de Foe „ Easays Upon Several Progects on Effectual Ways for Advancing the Interests of the Nation „ London 1698 and „ Giving Alms no Charity „ London 1704. aud Raymond Monier „ Assurances Sociales en Angleterre et leur Application „ Paris 1911.

(٣) « سلّم بالّم » أو „ Hand By Hand „

أعباء الأضرار والحاجات التى قـــد يتعرض اليها أحدهم كالمرض والموت والشيخوخة والسرقة والحريق مثلاً .

وهذا التأمين جماعى ، نسبة الى الجماعة لا المجتمع ، يوضع فى الأصل من قبل [1] الأفراد أنفسهم بصورة حرة وهو غالباً يقصر على جماعة مهنية معينة أو أبناء محلة أو منطقة أو كنيسة معينة لدرء الأخطار والعوارض والحاجات التى قد تصيبهم - أى يتحمل الجميع أعباء الاضرار والحوائج التى يتعرض اليها البعض . وقد كان هذا التأمين التعاونى فى أساسه حراً غير الزامى [2] ، ولكن بعض الضرورات الاجتماعية والاقتصادية أملت على بعض الجهات الرسمية أن تجعل هذا التأمين التعاونى الزامياً ، كما جرى بالنسبة لسكان جزيرة رودس عام ١٣٥٥ ، وكما حدث فى بريطانيا بالنسبة لأعضاء الطوائف المهنية فى زمن الملك ادكار - Edgar - فى أواخر القرن العاشر الميلادى . وفى البرتغال بالنسبة لملاك السفن ما بين (١٣٦٧ — ١٣٨٣) .

وأما التأمين التجارى فهو اتفاق فردى يضمن بمقتضاه شخص معيّن لآخر تعويض الاضرار التى قد تحدث له وذلك مقابل عوض معين يدفع سلفاً بأقساط معينة غالباً وبشروط معينة .

وان غرض هذا التأمين تجارى بحت يستفيد منه المؤمن والمؤمن عليه معاً ، وتستفيد منه الجماعة أيضا بقدر ما يستفيد منه أفرادها من ايجاد موارد للكسب والعيش من ناحية ، وتعويض أضرار البعض عند الكوارث والخسارات التى قد يتعرضون اليها فى أعمالهم وحياتهم من ناحية اخرى .

---

(1) „Les Bases Juridiques et Economiques de L'Assurance et priveé „ Par Charles Berdey Lausanne 1895.

(2) Berdey op. cit pp 15 — 57 et A. Chaufton „ Les Assurances „ Paris. 1884. et Jean Halpérin „Le Role Des Assurances Dan les Debuts du Copitalisme Moderne Neuchatel 1945 p 15.

فعلى قواعد واسس هذين النوعين من التأمين التعاونى والتجارى بنى التأمين الاجتماعى الذى أخذت الدولة الحديثة بوضعه وبتطبيقه منذ أواخر القرن الماضى لتضمن به لبعض فئآت الناس من الفقراء والعمال مقداراً معيناً من الموارد والدخول عند تعرضهم لبعض العوارض والحاجات . فلقد أدت كل التطورات المختلفة فى مجالات الحياة المتنوعة من صناعية وسياسية واجتماعية واقتصادية عامة الى خلق الظروف المناسبة التى أملت على الدولة أن تؤسس أنظمة التأمين الاجتماعى لبعض رعاياها بناءً على تغلب مبدأ التدخل فى بعض شؤون الأفراد الاقتصادية والمعاشية وبفعل الصراع العنيف الذى احتدم ما بين العمال وأصحاب العمل والدولة منذ أواخر القرن الثامن عشر وطيلة القرن التاسع عشر الى أن أعلن بسمارك فى المانيا ظهور أول نظام للتأمين الاجتماعى فى عام ١٨٨١ ضد المرض و ١٨٨٣ ضد حوادث العمل و ١٨٨٩ ضد الشيخوخة .

وتوجد فروق ما بين التأمين الاجتماعى والتأمين التعاونى والتأمين التجارى يستحسن ذكرها مجملاً .

ومن أهم هذه الفروق ما بين التأمين الاجتماعى والتأمين التعاونى ما يلى :

١ - التأمين التعاونى أهلى فى أساسه والتأمين الاجتماعى رسمى فى أصله .

٢ - ان التأمين التعاونى هو تأمين تبادلى لا يشمل إلا الأعضاء المنتمين الى مهنة معينة أو سكان مدينة معينة أو صنف معين أو جمعية خيرية معينة بينما التأمين الاجتماعى فى أساسه يشمل كل من يحتاج اليه ولكن قد تبدأ الدولة لأسباب اقتصادية أو فنية بتطبيقه تدريجياً على بعض فئآت العمال والمحتاجين ثم توسع شموله شيئاً فشيئاً .

٣ - التأمين التعاونى حرٌّ فى أساسه وليس فيه اجبار على الافراد بينما التأمين الاجتماعى الزامى فى أساسه ولكن قد تجعل الدولة التأمين التعاونى استثناء الزامياً على بعض أصحاب المهن كما كان الحال فى الماضى

٤ - لا تساهم الدولة فى تمويل التأمين التعاونى فى الأصل بينما هى تساهم فى التأمين الاجتماعى أصلاً ، ولكن ربما تدفع الدولة أحياناً بعض المنح للتأمين التعاونى وربما لا تساهم فى تمويل التأمين الاجتماعى ولكنها تقوم هى بادارته ونفقاته الادارية على كل حال .

٥ - يدار التأمين التعاونى من ممثلى المنتمين اليه بينما يدار التأمين الاجتماعى أصلاً من قبل الحكومة وربما يمثل العمال وأصحاب العمل فى المجالس المشرفة على ادارته فقط .

٦ - ان اعانات وادارة وتمويل التأمين التعاونى ليست ثابتة وليست ذات كفاءة وقدرة مالية وادارية بنفس الدرجة التى عليها نظام التأمين الاجتماعى وذلك بسبب ان ادارة وتمويل التأمين التبادلى تقع على الافراد بينما هى تقع فى التأمين الاجتماعى على الدولة ، والدولة حتما أقدر وأثبت فى ذلك من الافراد .

أما الفروق ما بين التأمين الاجتماعى والتجارى فهى فروق بارزة ظاهرة بدرجة انها لا تحتاج الى أى شرح أو بيان إذ تتميز فى الأول الصفات الاجتماعية وتبرز المصلحة العامة بينما تتميز فى الثانى الصفات الفردية وتبرز المصلحة الخاصة .

والخلاصة هى ان التأمين الاجتماعى نظام اقتصادى اجتماعى تقوم به الدولة مباشرة لتضمن فيه لبعض الناس القادرين على دفع اقساط التأمين ، حداً معيناً من الموارد والخدمات الصحية والطبية فى أوقات الشدة والحاجة مقابل دفعهم لها الاشتراكات المعينة المحددة بأوقات وبمقادير معلومة لمدد معلومة .

ويمكن اجمال الحالات والحاجات التى يقدم التأمين الاجتماعى للمشمولين به اعاناته وخدماته فيما يلى [١] :

---

(١) كتابنا اصول التأمينات الاجتماعية بغداد ١٩٦٤ ص ٢١٤ — ٢١٥

١ - حالة الولادة

٢ - حالة الامومة

٣ - حالة المرض

٤ - حالة اصابات العمل

٥ - حالة العجز

٦ - حالة الشيخوخة

٧ - حالة البطالة القسرية

٨ - حالة الوفاة

٩ - حالة الترمل واليتم .

ومما يؤخذ على هذا النظام من الناحية المبدئية انه يفرض على الدولة التدخل فى شؤون الافراد المعاشية والصحية ويفرض عليهم الانتماء الى هذا النظام وقد يكون ذلك خلافاً لرغباتهم . وهذا كله يتعارض مع الحرية الفردية والاقتصادية التى يتمسك بها أنصارها . أى ان هذا النظام من بنات المدرسة الفكرية الاقتصادية التى تدعو الى تدخل الدولة بشؤون الافراد الاقتصادية لاسيما المعاشية والصحية .

كما يؤخذ على هذا التأمين الاجتماعى من الناحية الاخرى انه لا يشمل إلا بعض الافراد القادرين على دفع اقساط التأمين مما لا يستفيد منه الفقراء والمعوزون جداً وهم بأشد الحاجة اليه . ثم انه لا يقدم الاعانات والخدمات المعاشية والصحية ثم الخدمات الثقافية بكميات كافية وافية طالما هو قاصر على على ضمان حد معين من العيش والخدمات الصحية فقط .

لذلك برزت وازدهرت فكرة ضرورة تقديم الدولة المساعدات الاجتماعية التى تمولها الدولة مباشرة وتقدمها لكل محتاج دون الزام واجبار .

المبحث الثانى

المساعدة الاجتماعيـــة

يقصد بالمساعدة الاجتماعية الآن كل ما يقرر المجتمع تقديمه أو كل ما يقدمه فعلاً ، الى الافراد المعوزين والمحتاجين حكماً وحقيقة من اعانات وخدمات نقدية وعينية اقتصادية معاشية وصحية وثقافية على حساب الميزانية العامة مباشرة وبدون مقابل مباشر من المستفيدين . فتقديم الكتب والغذاء والسكن والملابس الى الطلاب المحتاجين وتعليمهم أنواع العلوم والخبر والمهارات وتقديم الخدمات واللوازم الطبية والصحية والإعانات النقدية لهم ، كل ذلك يعتبر من المساعدات الاجتماعية . وقد سميت هذه الإعانات والخدمات بالمساعدات الاجتماعية نظراً لما فيها من معنى المعاونة والمساعدة المتأتية من المجتمع كله رأساً ممثلاً بالدولة ذاتها كما انها تشمل كل محتاج حقيقة أو حكماً من أبناء المجتمع بصرف النظر عن عمله وجنسه ومعتقده ومكانه .

وكانت غاية هذه المساعدة معاونة الأفراد المعوزين جداً فى الحصول على وسائل التعلم والصحة والعيش بقدر معلوم محدود ، ثم أصبحت غايتها بسبب التطورات الاجتماعيـــة والاقتصادية والسياسية المتلاحقة تحقيق اشباع الحاجات الثقافية والصحية والمعاشية للمحتاجين حقيقة أو حكماً كتقديم الإعانات الثقافية والصحية مجانا الى جميع العمال والموظفين أو الى جميـــع المواطنين ، أو فتح المدارس والمستشفيات ودور العجزة للبعض أو للجميع وتقديم الاعانات النقدية لبعض أو كل العجزة والشيوخ والأطفال والمرضاء واليتامى والأرامل مثلاً (١) .

---

(١) كتابنا فى الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة - القاهرة ١٩٥٧ ص ١٠٠ — ١٠٥

والرأى الراجح انه يرجع أصل هذه المساعدة الاجتماعية الى عمل الخير والاحسان وللصدقات والمعروف الفردى ، والى مساعدات ومعاونات الجماعات الدينية والخيرية والمهنية القديمة التى كانت تقدم بصورة اختيارية الى المعوزين المساعدات المختلفة الممكنة .

ونحن نعتقد ، الى جانب ذلك ، بأن المساعدات الاجتماعية كانت فى أساسها تقدم الى الأفراد ، بحكم العادة والعرف ، كواجب على السلطة صاحبة الأمر والنهى والولاية العامة (١) ، لأن الدولة القديمة كانت تؤسس فى الغالب على أساس النزعة والقوة العائلية والقبلية وصلة الدم . وكان يعتبر كل فرد من أبناء العائلة والقبيلة من حماة الدولة وجنودها الذائدين عن حياضها ، لذا فكان لابد من مساعدته واعانته مع تابعيه من قبل الدولة بالذات ليكون دائماً قادراً على الحماية والذود .

وعندما شيدت الدولة الحديثة على أساس الروح الوطنية ، وبات من واجب جميع المواطنين حمايتها والذود عنها ، بات من العدل والمنطق أن يقابل واجب الأفراد فى حماية الدولة ، بواجب الدولة فى حماية هؤلاء الأفراد فى أرزاقهم وعيشهم وحياتهم الأمر الذى كان من العوامل المهمة التى وجهت أنظار الناس ، عندما تطورت الحياة وازدادت المخاطر والحاجات ، الى الدولة لكى تمد يد المساعدة العامة الى الفقراء والمحتاجين جداً .

وكانت تسمى هذه المساعدات قديما بالصدقات العامة وكانت تعتبر قديماً جداً من قبيل التفضل والاحسان على الفقراء فى بعض المجتمعات ثم باتت تسمى بأعمال الإغاثة العامة كما اطلق عليها دستور الثورة الفرنسية لعام ١٧٩١

---

(١) وربما كان ذلك هو السبب في أن الاباطرة القدامى في بابل ومصر وروما كانوا يهتمون ويفاخرون بحماية الضعفاء وبأنهم حماة الفقراء ومعينوهم على العيش والحياة . انظر رسالتنا في الضمان الاجتماعي ص ١٠٠

« Secours Public » ، ثم صارت تسمى أيضاً بالمساعدات العامة « Assistance Public »[1] كما سمتها الثورة الفرنسية لعام ١٨٤٨ . ومنذ ذلك الحين أخذت الدولة على عاتقها تقديم هذه المساعدة فى المجال الصحى والثقافى والمعاشى الى البؤساء والمساكين فصارت تضع التشريعات اللازمة لتأسيس المؤسسات العامة الصحية والمعاهد الثقافية ، كما أخذت تساهم فى تمويل المؤسسات الخيرية والعونية ، وتشجع كافة الوسائل التى كانت ترمى الى مساعدة الفقراء والمحتاجين من أرامل ويتامى وعجزة وشيوخ ومرضاء وغيرهم .

ولما بدأت الدول تطبق أنظمة التأمينات الاجتماعية منذ أواخر القرن الماضى ، رأت ان كثيراً من الأفراد المحتاجين جداً فيها لم يستفيدوا من الأنظمة المذكورة لعدم سريانها عليهم بسبب انهم لم يكونوا قادرين على العمل ودفع اقساط التأمين ، لذا أخذت هذه الدول تطبق نظام المساعدة العامة بالنسبة الى مثل هؤلاء المعوزين تكملة لأنظمة التأمينات الاجتماعية .

وقد فضلت بعض الدول ، التى كان يسود فيها نظام الاقتصاد الحر المعارض لأنظمة التأمينات الاجتماعية باعتبارها تدخلاً من قبل الدولة بشؤون الأفراد الاقتصادية والمعاشية ، أن تطبق نظام المساعدة العامة الحرة الاختيارية وتوسع بمقتضاه الخدمات والمساعدات المختلفة للفقراء والمحتاجين ، كما فضلت دول اخرى على التأمين الإلزامى التأمين الرسمى الاختيارى المساعد والمدار من قبل الدولة[2] ، باعتباره لا يتعارض مع الحرية الاقتصادية للأفراد .

---

(1) La Grande Encyclopedie. t. 4. p 267. et Thiers „ Raport Sur L'Assistance Pnblique „ Paris 1850 p p 10 — 11.

(2) Paul Durand „ La Politique Contemporaine de La Sécurité Sociale „ Paris 1953 p 49. et Sérieis M. No 9 - B. I. T p 13.

ولقد كان ينظر الى المساعدات العامة دائماً وكأنها منحة من الدولة أو الحكام الى الفقراء والمحتاجين ، وكان كثير من الحكام أنفسهم يتباهون ويتفاخرون بأنهم يعملون على مساعدة هؤلاء المعوزين دليلاً على تفضلهم عليهم ودعماً لسلطانهم ، ولذا ظهرت الحاجة بارزة بعامل التطور والتغيير الى تبديل هذا التعبير بتعبير آخر لهذا المفهوم ليس فيه اهانة لكرامة الإنسان وبناءً على ذلك اطلق تعبير « المساعدة الاجتماعية Assistance Sociale » بدلاً من تعبير « المساعدة العامة » .

ففي عام ١٩١٢ استعمل هذا التعبير المسيو لوى مولان في رسالته للدكتوراه[١] ، ومنذ ذلك الوقت انتشر هذا التعبير انتشاراً واسعا الى أن ورد نفس التعبير بصورة رسمية دولية عام ١٩٣٣ في منشورات منظمة العمل الدولية وكان المقصود منه منح المعاشات مجانا الى العجزة والشيوخ والأرامل والايتام وتقديم الاعانات الاخرى للأفراد في حالة البطالة والى العميان والمعلولين والمحتاجين وتقديم كافة الخدمات الطبية اليهم في البيوت والمستشفيات ، وكذلك تقديم الاعانات المختلفة الى الامهات في حالة الحمل والوضع والتربية الأولاد ، والمساعدات الطبية في دور الايتام ومؤسسات الأطفال العميان والمرضاء والصم والبكم ثم جميع أنواع الاعانات العائلية[٢] .

ومن هنا اكتسبت هذه الاعانات الرسمية المجانية هذا التعبير الذى يدل على أن المجتمع يقدم عن طريق الدولة هذه المساعدة الصحية أو الثقافية أو المعاشية الى المعوزين والمحتاجين حقيقة أو حكما .

فالمساعدة الاجتماعية إذاً هى كل ما يقرر أو ما يقدم المجتمع الى هؤلاء

---

(1) Louis Moulin „ L'Assistance Obligatoire en France„ Paris 1912.

(٢) رسالتنا في الضمان الاجتماعي ص ١٠٦

الأفراد من اعانات عينية أو نقدية لأغراض صحية أو ثقافية أو معاشية بصورة مجانية .

ولذلك فالمساعدة الاجتماعية تختلف عن الخدمات العامة بأنها مشمولة بمفهوم هذه الخدمات العامة . فكل مساعدة اجتماعية هى من الخدمات العامة ولكن ليس العكس بصحيح . فشق الطرق والقضاء والجيش والشرطة من الخدمات العامة وليست من المساعدة الاجتماعية ، إذ كل ما تقوم به الدولة للأفراد وللوطن من الخدمات يسمى بالخدمات العامة ، بينما يطلق على تلك التى تتصل بالثقافة والصحة والمعيشة بالمساعدة الاجتماعية لأنها تخص الأفراد مباشرة فيما يتعلق بحاجتهم لهذه النواحى . كما انه توجد كثير من الخدمات العامة لا يمكن التمتع بها إلا بمقابل كالبرق والبريد والسكك الحديدية .

أما الخدمات الاجتماعية فهى الخدمات العامة التى لا تكون مقصورة على النواحى الصحية والثقافيـــة والمعاشية ولكنها تشمل أيضا كل ما يتعلق برفاهية وراحة وسعادة الافراد المباشرة كالحدائق العامة والمنتزهات وتأسيس المستشفيات والمدارس وتشييد البيوت والمسارح . وليس بشرط أن تقدم هذه الخدمات بصورة مجانية بل قد تقدم بمقابل معلوم ، وهذا هو واقع الحال الآن بالنسبة للخدمات الاجتماعية غير انه يجب أن يقصر تعبير « الخدمات الاجتماعية » على كل ما تقدمه الدولة للأفراد من منافع غير مادية فى النواحى الصحية والثقافية والاجتماعية الاخرى ، كما يجب أن يقصر تعبير « المساعدات الاجتماعية » على كل ما تقدمه الدولة من أشياء مادية للأفراد فى النواحى الثقافية والصحية والمعاشية ، وبهذا التحديد العلمى يمكن أن توضح المعانى الصريحة لكل من الخدمات العامة وهى الأعم والخدمات الاجتماعية وهى الأخص ثم المساعدات الاجتماعية وهى الأكثر تخصيصاً .

وترجد بعض الفروق الجوهرية ما بين المساعدة الاجتماعية والتأمين الاجتماعى من المفيد الإشارة اليها بما يلى :

١ - يمول التأمين الاجتماعى فى الأصل من اشتراكات المستفيدين وأصحاب العمل . بينما تمول المساعدة الاجتماعية فى الأصل من الضرائب أى من الميزانية العامة مباشرة .

ويقول البعض ، معترضاً على الإدعاء بوجود هذا الفارق ، بأنه وإن كان صحيحاً كون التأمين الاجتماعى يمول من اشتراكات المستفيدين وأصحاب العمل إلا ان ذلك ليس بشرط أساسى ، فقد لا يساهم العمال مطلقاً فى التأمين الاجتماعى كما هى الحالة فى التأمين الاجتماعى ضد اصابات العمل ، وقد لا يساهم أصحاب العمل فى التأمين ضد البطالة مثلاً ، وقد تساهم الدولة مباشرة هى فى هذا التأمين (١) .

ويرد على ذلك بأن عدم اشتراك العمال فى تمويل التأمين الاجتماعى ضد اصابات العمل يعود سببه الى اقرار مسؤولية أصحاب العمل فى تعويض العمال عن هذه الاصابات فقد أخذ هذا التأمين المسؤولية المذكورة على عاتقه بدلاً من أصحاب العمل ، لذا كان من المنطق أن يتحملوا هم وحدهم اقساط التأمين المذكور فى بداية تأسيسه وكأنهم صاروا يدفعون بذلك احتمال تعرضهم الى مسؤولية تلك التعويضات ، أو كأنهم يدفعون اقساط التأمين نيابة عن العمال الى التأمين الاجتماعى ضد اصابات العمل باعتبار أن هذه الاقساط هى فداء عن التعويض المحتمل عند حدوث الاصابة للعامل فى المستقبل ومعنى ذلك كأن العمال قد ساهموا هم بهذه الاقساط فى تمويل التأمين الاجتماعى المذكور .

واذا حدث أن لا يشترك أصحاب العمل فى دفع أقساط التأمين أحياناً

---

(1) Eveline. M. Burns. „ The American Social Security„ New York 1940 p 29.

فذلك لأن الدولة فى هذه الحالة قد تساهم بدلاً عنهم فى هذا التمويل لأسباب صناعية كتشجيعهم على الانتاج الصناعى أو خوفاً من تحملهم تكاليف انتاج عالية ، أو محاباة لهم . ويكون ذلك بطبيعة الاحوال استثناءً من الأصل المتعارف عليه .

أما مساهمة الدولة فى تمويل التأمين الاجتماعى فهى تتم لأسباب اقتصادية أو نيابة عن الافراد الذين لا يستطيعون دفع الاشتراكات مثلاً وهم بحاجة الى هذا التأمين ، أو لتقوية النظام مالياً .

واذا قيل انه يوجد أفراد غير عمال وهم مشمولون أيضاً بنظام التأمين الاجتماعى من دون أن يدفعوا اشتراكات التأمين كالاطفال والزوجات مثلاً ، فيردُّ على ذلك بأن هؤلاء قد شملهم القانون بالنص وقد تكون حالتهم استثنائية أو تعتبر مساهمة الدولة فى تمويل هذا التأمين من قبيل الدفع لحسابهم .

وعليه فيمكن القول بأن تمويل التأمين الاجتماعى يقع فى الأصل على المستفيدين منه وأصحاب عملهم ، وان المستفيدين المذكورين قد يدفعون هم بأنفسهم الاشتراكات فى تمويل النظام أو تدفع لحسابهم من قبل أصحاب العمل أو الدولة أحياناً أو من الاثنين معاً

وعليه فان دفع أقساط التأمين من قبل المستفيدين يمكن أن يكون الفرق الأصلى ما بين التأمين الاجتماعى والمساعدة الاجتماعية .

وقد يكون من خير الأدلة على ان أساس الفرق ما بين التأمين الاجتماعى والمساعدة الاجتماعية هو دفع الاشتراكات قول العلامة شارل جيد منذ أمد بعيد بأن معاش الشيخوخة الذى تقرر فى بريطانيا على حساب الميزانية العامة منذ ١٩٠٨ هو ليس تأميناً اجتماعياً بل مساعدة اجتماعية (١) ، وليس ذلك إلا لأن المستفيدين منه لم يكونوا يدفعون أى أقساط تأمينية لغرض الحصول على هذا المعاش عند الشيخوخة .

٢ - قيل بأن الاعانات النقدية فى التأمين الاجتماعى تحسب على أساس الأجر السابق الحقيقى أو الأساسى « المفترض » فى حين ان اعانات المساعدات الاجتماعية مبنية على أساس مقدار الحاجة (٢) .

غير أنه يقال بأن لا يمكن اعتبار هذا المقياس فارقاً بينهما لأنه توجد كثير من أنظمة التأمينات الاجتماعية لا تجعل الاعانات النقدية مرتبطة مع الكسب السابق بل قد تكون محددة سلفاً فى القانون كما هى الحالة مثلاً فى بريطانيا ، وكذلك قد تكون مقادير المساعدات الاجتماعية النقدية محدودة ثابتة أيضا فى القانون كما هى أيضا الحالة فى بريطانيا بالنسبة لإعانات الاولاد والامومة . أو كما هى الحالة فى اعانات قانون الضمان الاجتماعى المصرى منذ ١٩٥٠ وهى من المساعدات الاجتماعية البحتة ،

٣ - يقال بأن اعانات التأمين الاجتماعى تعطى للمستحقين على أساس العمل ، وهى من قبيل المكافأة لهم على خدماتهم التى قدموها بينما المساعدة تعطى على أساس الرحمـــة الإنسانية . ولكننا ترد على ذلك بأنه يوجد كثيرون من الناس يستفيدون من اعانات التأمين الاجتماعى من دون أن يكونوا قد قاموا بعمل معين كالعجزة من الولادة أوالاطفال وغيرهم وكذلك فان المساعدة الاجتماعية قد يشترط فى تقديمها أن يكون الإنسان عاملاً كالاستفادة مثلاً من اعانات الوفاة .

٤ - قيل بأن أساس دفع المساعدة الاجتماعية هى الحاجة الثابتة حقيقة أو حكماً بالاضافة الى اثبات الواقعة التى تستوجب تقديم المساعدة المذكورة كالمرض والولادة مثلاً . بينما فى التأمين الاجتماعى لا يشترط لتقديم الاعانة

---

(1) Charles Gide „ Les Instititions de Progrés Social „ Paris ed 1912 p 380 et de 1920 p 423.

(2) Evelins. M. Burns op. cit p 29.

إلا اثبات الواقعة التى تستوجب دفع الاعانة المذكورة فقط . وسبب هذا الفارق هو لأن عبارة المساعدة الاجتماعية فى ذاتها « Assistance Sociale » فيها معنى الحاجة ضمناً ومعنى الاتيان لإشباعها فى حين ان التأمين « Assurance » فيه معنى الضمان والإلزام فى العوض المتبادل فقهاً وقانونا .

وقد يعترض البعض بأن الاتجاه الجديد يسير نحو اعطاء المساعدة الاجتماعية بمجرد اثبات الواقعة التى تستوجبها دون اثبات الحاجة اليها كما هى الحالة فى اعانات الولادة أو الشيخوخة ، فان مجرد ثبوت الولادة أو الشيخوخة يوجب دفع الاعانة دون اللزوم الى اثبات الحاجة اليها . ونرد على ذلك بأن القانون أراد من الغاء شرط الحاجة هنا أن يحقق الامور التالية :

أ - تسهيل دفع هذه الاعانات الى الافراد ورفع المشقة فى عبء اثبات الحاجة وعبء القيام باجراءات الاثبات المرهقة فى بعض الظروف لاسيما فى مثل بعض الاحوال التى يتعذر فيها على الشخص القيام بذلك كحالة الولادة فى أثناء الولادة أو الشيخ أو العاجز ، ولذلك افترض القانون الحاجة افتراضاً بمجرد وقوع أو حدوث بعض الوقائع المادية كالوصول الى سن معينة أو واقعة الولادة أو وجود الاولاد .

ب - ازالة الآثار السيئة الناجمة ، بحكم العادة والعرف ، عن اثبات الفقر والحاجة لأن البعض ما زال يعتبر الفقر وصمة فى جبين الفقراء فى بعض المجتمعات باعتباره دليلاً على الكسل والخنوع والضعة والضعف فى المجتمع . كما ان كثيراً من الافراد يفضلون كتمان جوعهم وفقرهم عن الحصول على المساعدة باثبات الفقر والحاجة .

ننتهى من ذلك الى القول بأن أهم الفروق ما بين التأمين الاجتماعى والمساعدة الاجتماعية هى :

١ - شرط دفع أقساط التأمين من قبل المستفيدين ولحسابهم فى نظام التأمين الاجتماعى ، وليس ذلك بشرط مطلقاً فى المساعدة الاجتماعيـــة بحسب العادة .

٢ - شرط اثبات الحاجة فى استحقاق ومقادير المساعدة الاجتماعية وعدم ضرورة ذلك فى التأمين الاجتماعى .

٣ - ان الدولة وحدها تمول المساعدة الاجتماعية بينما قد تساعد الدولة فى تمويل التأمين الاجتماعى وهو الأمر الشائع .

٤ - ويمكننا أن نضيف فارقاً آخر بينهما وهو ان الانسان يستطيع أن يقاضى الدولة فى الحصول على اعانات التأمـــين الاجتماعى وليس له ذلك بالنسبة المساعدة الاجتماعية عادة إلا اذا قرر القانون هذا الحق له صراحة .

المبحث الثالث

الضمان الاجتماعي

لقد أملت التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية عـــلى الدولة الحديثة ، لاسيما منذ الحرب العالمية الثانية وبعدما توسعت وتشعبت لديها أنظمة التأمينات والمساعدات الاجتماعية بحيث بات من الواجب العمل على توحيدها وتنسيقها ، أن تعمل على وضع أنظمة الضمان الاجتماعى لتوحد فيها تلك الأنظمة المتبعثرة المتعددة .

ولقد ظهر لأول مرة فى عالم التشريع تعبير الضمان الاجتماعى على لسان المشرع الامريكى عام ١٩٣٥ فى اسم قانون الضمان الاجتماعى الامريكى (١) الذى كان الهدف منه :

---

(1) American Social Security act of 1935.

١ - اصلاح المساوئ المادية التى كانت تؤدى الى الإخلال بنظام المجتمع الرأسمالى هناك .

٢ - القضاء على العوامل التى كانت تقلق الافراد فى حياتهم المعاشية فى حالتى البطالة والشيخوخة والعوز المدقع .

٣ - معالجة الآثار السيئة الناجمة عن ذلك .

وقد قرر القانون المذكور ما يلى [١] :

١ - تأسيس التأمين الإجتماعى ضد الشيخوخة من قبل الحكومة الاتحادية المركزية مباشرة [٢] .

٢ - الزام الحكومات المحلية - الدويلات - بتأسيس التأمين الاجتماعى ضد البطالة .

٣ - تقديم المساعدة الإجتماعية من قبل الدويلات ومنح الإعانات المالية الاتحادية الى الدويلات التى تقدم بعض هذه المساعدات الى الشيوخ المحتاجين ، الذين يبلغون من العمر الخامسة والستين فما فوق ، والى العوائل ذوات الاطفال والى العميان الفقراء .

ويظهر ان قانون الضمان الاجتماعى الامريكى قد وضع نظاماً مبسطاً للضمان الاجتماعى يجمع أنظمة المساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعى فيه فى آن واحد .

وقد أصدرت نيوزلند أيضا عام ١٩٣٨ نظاماً للضمان الاجتماعى يجمع ما بين أحكام التأمينات والمساعدات الاجتماعية [٣] .

---

(١) رسالتنا في الضمان الاجتماعي ص ١ و ١٣٥

(2) „ Relief and Social Security „ By Lewis Meriam. Washington 1946 Second Printing 1947 p 17 et Bulletin de L'A. I. S. S No 10 — 11. 1952 p 363.

(3) „ Social Security in the British Common wealth „ By Roland Mendelsohn. University of London the =

وفى عام « ١٩٤١ » ، ووسط معمعة الحرب العالمية الثانية ، صادقت بريطانيا والولايات المتحدة على الاتفاق الأطلسى العالمى الذى جاء فى بنوده اتفاق الدول على « تحقيق التعاون الاقتصادى الوثيق ما بين الشعوب لكى يتحقق للجميع أفضل الشروط للعمل والتقدم الاقتصادى والضمان الاجتماعى »(١) .

والى ذلك الحين لم يعط تعريف لهذا الضمان وإنما تبيَّن نقط الغرض منه جلياً ، وهو تحرير الإنسان من الحاجة والعوز والحرمان(٢) .

وقد جاء مشروع بفرج استجابة لتحقيق مضمون الميثاق الاطلسى فى بريطانيا عام ١٩٤٢ وهو المشروع الخاص بوضع نظام للضمان الاجتماعى هناك ، وقد عرَّف هذا المشروع الضمان الاجتماعى بأنه « تأمين دخل معيَّن يحل محل الكسب عندما ينقطع بسبب البطالة والمرض والإصابات والشيخوخة والوفاة ، وتأمين دخل معين يقوم بتغطية النفقات الإستثنائية التى تنجم عن الزواج والولادة والوفاة ، على أن يكون ذلك مقروناً بالعمل على انهاء حالة انقطاع الكسب بأسرع وقت ممكن »(٣) .

ولقد عرَّف المشرع الفرنسى عام ١٩٤٥ الضمان الاجتماعى بأنه « الضمان المعطى لكل مواطن ليكون قادراً ، فى جميع الأحوال ، على تأمين وسائل العيش له ولعائلته بصورة لائقة محترمة »(٤) .

Athlone Press 1954 pp 179 — 182. Lajugie „ Notion Generale de Sécurité Sociale „ Paris 1953 p 61.

(1) Point - 5 - de La Charte de L'Atlantique du 14 Aoüt 1941 .

(2) Bulletin de L' A. I. S. S. No 10 — 11. de 1952. p 364 .

(٣) مشروع بفرج المذكور سابقاً .

(4) Etienne Gout „ Sécurité Sociale„ t -1- Paris 1949-1950. pp 12 — 13 .

وقد جاءت المادة الثانية والعشرون من اعلان حقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨ تنص على أن « لكل انسان بصفته عضواً فى الجماعة الحق فى الضمان الاجتماعى . . . »(١)

وقد جاءت المادة الخامسة والعشرون من نفس الميثاق موضحة لمعنى هذا الضمان فنصت على « أن لكل شخص الحق فى مستوى لائق كاف من المعيشة لتأمين صحته وسعادته وعائلته ، خاصة من حيث الغذاء والكساء والمأوى والخدمات الطبية والاجتماعية الضرورية ، وله الحق فى الضمان فى حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وفقد وسائل العيش الاخرى نتيجة الظروف الخارجة عن ارادته ، كما ان للامومه وللطفولة الحق فى الإعانة والمساعدة اللازمة المخصوصة ، وان جميع الأطفال يتمتعون بنفس الحماية الاجتماعية سواء أكانوا قد ولدوا من زواج أو دون زواج » .

ولقد تبنى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (٢) سنة ١٩٥٢ ، اتفاقاً دولياً على الحد الأدنى للضمان الاجتماعى الواجب تطبيقه على الدول التى تصادق على الإتفاق المذكور (٣) . فقد الزمت الدول التى أبرمت الاتفاق بتطبيق مضمونه وهو « أن تضمن لرعاياها بحسب ظروفها وأحوالها الاقتصادية والعلمية ، تقديم الإعانات والخدمات الطبية لوقايتهم وعلاجهم من الأمراض أو مما يماثلها ، وأن تقدم لهم الاعانات أيضاً لتأمين معاشهم فى حالات المرض والحمل والولادة والبطالة والشيخوخة واصابات العمل والعجز

---

(1) La Déclaration des Droits de L' Homme Art -22-

(٢) منظمة تجمع ممثلي العمال وأصحاب العمل والدول وتتدارس وتبحث شؤون العمل والعمال والضمان الاجتماعي لجميع أنحاء العالم تأسست في مؤتمر السلام العالمي في فرساي عام ١٩١٩ ومقرها العام الآن في جنيف تقنن اتفاقات و توصيات دولية بهذه الشؤون .

(3) Convention Internationale de Norme Miniméme de Sécurité Sociale du B. I. T' No 102 de 1952.

والوفاة والترمل والتيتم والتربية الأولاد »[١] .

وقد قيل عن مفهوم الضمان الاجتماعي في تقرير لمنظمة الامم المتحدة الموضوع بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وغيرها في عام ١٩٥٥ بأنه « فكرة تشمل التأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية والخدمات العامة »[٢] .

وقد قال أحد خبراء الضمان الاجتماعي في فرنسا ولدى منظمة العمل الدولية المسيو لاروك بأن هذا الضمان هو « ضمان العمل » و« ضمان الكسب » و « ضمان القدرة على العمل »[٣] .

كما عرفه كالياردو استاذ الاقتصاد في جامعة تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية بأنه ، بأوسع معناه ، « نظام تأمين الفرد ضد الأحداث المتسببة عن الإجراءات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية »[٤] .

أما الدكتور محمد حجير مبارك فقد عرّف هذا الضمان[٥] بأنه « النظام الذي تضعه الدولة مراعية ميزانيتها وظروف أحوال الشعب الاقتصادية والاجتماعية توصلاً لتخفيف الحاجة ومنع أسبابها وبمقتضاه يستحق الأفراد مدفوعات نقدية وخدمات عينية في حالات خاصة وبشروط معينة وذلك مقابل اشتراكات أو بدون مقابل » .

---

(١) رسالتنا في الضمان الاجتماعي ص ٦ .

(2) „ International Survey of Social Development „ United Nations Economic and Social Council 1955 p 395. New York.

(3) Revue Du B. I. T. 6/6/1948 pp 623 — 624.

(4) Demenico Gagliardo „ American Social Insurance „ New York 1949 p 10.

(٥) رسالة نوقشت بجامعة القاهرة في كلية الحقوق لنيل الدكتوراه في الحقوق في شهر مارس ١٩٤٦ .

ولقد ناقشنا فى رسالتنا للضمان الاجتماعى [١] ، كل هذه التعاريف مناقشة علمية مفصلة مما لا مجال لاعادتها هنا وخرجنا من كل تلك المناقشات الى أن الضمان الاجتماعى هو « نظام اجتماعى ، اقتصادى ، سياسى يهدف بصورة رسمية مباشرة الى حماية الأفراد ، وقاية وعلاجاً ، من مخاطر الجهل والمرض والفقر ، ويؤمن لهم دائماً سبيل العيش والراحة فى الحياة بمستوى لائق كريم » .

وقد صار البعض يطلق تعبير الضمان الاجتماعى الآن فقط على نوع معين من المساعدات الاجتماعية التى تقدمها الدولة الى المعدمين والمعوزين من الشيوخ والأرامل والايتام ، كما فعل المشرع المصرى منذ أن اصدر قانون الضمان الاجتماعى الأول عام ١٩٥٠ [٢] .

كما أخذ يطلق البعض هذا التعبير على أنظمة التأمين الجماعى العمالى الإلزامى ، كما فعل المشرع العراقى فى قانون الضمان الاجتماعى الأول لسنة ١٩٥٦ [٣] .

كما صار البعض أيضاً يطلق تعبير الضمان الاجتماعى على أنظمة التأمينات الاجتماعية الخاصة بالعمال ، كما فعل مؤخراً المشرع العراقى بقانون الضمان الاجتماعى الأخير لسنة ١٩٦٤ [٤] .

والمعنى الشائع الآن عند عوام الناس ان الضمان الاجتماعى هو التأمين الاجتماعى للعمال خاصة ضد المرض والشيخوخة والعجز واصابات العمل والبطالة والوفاة مثلاً . وهذا هو المعنى الضيق له .

---

(١) رسالة « الضمان الاجتماعي » نوقشت في القاهرة لنيل الدكتورا « الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة وتطبيقه في العراق » يوم ١٤ نيسان ١٩٥٧ .

(٢) قانون الضمان الاجتماعي المصري رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ انظر شرحه في كتابنا « اصول التأمينات الاجتماعية » بغداد ١٩٦٤ .

(٣) رقم ٢٧ لسنة ١٩٤٦

(٤) رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤

ولكن الضمان الاجتماعى بمعناه العام الشامل كما قلنا هو نظام اقتصادى اجتماعى سياسى يتعهد فيه المجتمع عن طريق الدولة والأفراد بحمايتهم وقائياً وعلاجياً ضد آفات الجهل والمرض والفقر بأن يقدم لهم عند الإقتضاء وبشروط معينة الخدمات والإعانات الثقافية والعلمية والصحية والطبية والاقتصادية والمعاشية ليضمن لهم بها دائماً القدرة الجسمية والعقلية والعلمية والعملية على الابداع والانتاج بمستويات رفيعة حتى يحصلوا جميعاً هم بأنفسهم بالدرجة الاولى على اشباع حاجاتهم المختلفة فى مجالات النشاط الاقتصادى والعيش براحة واطمئنان ، وحتى يضمنوا بذلك المجتمع كله حياة صحية وثقافية وعلمية واقتصادية سعيدة مرفهة وعندئذ تستطيع الدولة المكونة منهم ، على معاونة غير القادرين على العمل لأسباب خارجة عن الإرادة كالصغر والكبر والعجز والمرض فتمدهم بالمساعدات الاجتماعية اللائقة فى أوقات العوارض والكوارث والحاجات .

وتوجد الآن لتحقيق الضمان الاجتماعى وسيلتان مشهورتان هما :

١ - التامين الاجتماعى .

٢ - المساعدة الاجتماعية .

فالتأمين الاجتماعى كما عرّف هو النظام الذى تفرضه الدولة على الأفراد القادرين على دفع أقساط التأمين ليؤمنوا ضد المخاطر وحالات العوز حتى يحصلوا على الإعانات عند اللزوم والاقتضاء .

أما المساعدات الاجتماعية فهى تقدم فى الأصل الى الأشخاص الذين لا يستطيعون دفع أقساط التأمين ولا يشملهم هذا التأمين عند اللزوم والاقتضاء وقد عرفنا كلاً منهما بالتفصيل فيما سبق .

فالضمان الاجتماعى يعمل على إعداد الإنسان إعداداً ثقافياً علمياً وعملياً وصحياً واقتصادياً على العمل وعلى ممارسة العمل ، ويتوقع العوارض التى

تجرده أحياناً من القدرة على العمل ، وتعرضة الى القلق والخوف الماديين ويحميه ضد كل ذلك ، حتى يضمن الناس جميعاً بذلك العيش الرغيد لهم ولتابعيهم من أفراد عوائلهم ، ثم يضمن العيش والراحة لاؤلئك الذين لم يكونوا قادرين على العمل ، أو لم يكفهم مورد عملهم لأسباب خارجة عن الإرادة المباشرة كالمرض والولادة وتعدد الأولاد والوفاة والعجز والصغر والكبر وغيرها من العوارض الاجتماعية والاقتصادية والطبيعية .

الفصل الثانى

عوامل تطور

الضمان الاجتماعى

لم يصل الإنسان الى نظام الضمان الاجتماعى المعروف فى الوقت الحاضر بيوم وليلة ، بل مرّ عبر الأجيال على أنظمة ووسائل متعددة كانت تؤمن له العيش عند الاقتضاء وكانت هى الجذور الاولى لهذا الضمان المذكور (١) نجمل أسماءها فيما يلى :

١ - الضمان الطبيعى ، وهو ضمان الطبيعة العيش للإنسان بصورة طبيعية ، كضمان وسائل المعيشة كلها لهم وكضمان معيشة الجنين والأطفال والمرضاء والعجزة والشيوخ بدوافع الإنسانية وغريزة الحب الأبوى وصلة الرحم والقربى .

٢ - الإدخار والاكتناز الفردى لأوقات الشدة والحاجة والضيق .

٣ - تعاون فردى وعائلى وجماعى .

٤ - التعاون الاقتصادى التبادلى للعيش كالتأمين التبادلى المهنى والتجارى ثم التعاون الإنسانى والخيرى ما بين الناس ثم التأمين التجارى .

٥ - التأمين الاجتماعى والمساعدة الاجتماعية .

٦ - الضمان الاجتماعى .

والحقيقة أن مرور البشرية على هذه المراحل والأدوار واستخدامها هذه الوسائل لضمان المعيشة كان متأثراً بعوامل وأسباب كثيرة نوجز أهمها فيما يلى :

---

(١) تفصيل هذه الوسائل في رسالتنا الضمان الاجتماعي المطبوعة في القاهرة بتاريخ ١٩٥٧ وكتابنا اصول التأمينات الاجتماعية المطبوع في بغداد ١٩٦٤ .

لقد علمنا ان المراد من الضمان الاجتماعى هو تأمين وسائل العيش والراحة للأفراد . وهذا التأمين يتم عن طريق تهيئة وسائل اشباع الحاجات الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية اللازمة لهم . فهم مثلاً بحاجة الى الأكل والشرب والكساء والمأوى والزواج والإستقرار والعمل والسعى للكسب وللحصول على كل ما يحقق السعادة والراحة والإطمئنان لهم .

كما انهم بحاجة الى الحماية من العوارض الطبيعية ، التى قد تفقدهم القدرة للحصول على الرزق والعيش ، أو من العوارض الاجتماعية ، كالأمراض والحروب والإصابات ، أو من العوارض الاقتصادية كالمحل والمجاعات والقحط والبطالة .

كذلك هم بحاجة الى المعالجة والانقاذ والمساعدة عند التعرض الى المخاطر السابق ذكرها ، والى اعادتهم الى مركزهم الأول فى مجال النشاط أو الى ما يماثله وإلا فمواساتهم ومعاونتهم طول الحياة .

وتختلف نوعية وكمية هذه الحاجات باختلاف الظروف الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية كما تختلف وسائل تأمين اشباعها أيضا تبعاً لذلك . وترجع أسباب تطورات هذا الضمان ومدى اختلافها الى ثلاثة عوامل رئيسية متداخلة لا يمكن فصل احداها عن الاخرى ولكننا نظرياً سنفصلها لغرض بيان أهمية كل منها فى هذا التطور . وهذه العوامل هى :

(١) عوامل طبيعية (٢) عوامل اجتماعية (٣) عوامل اقتصادية

وفيما يلى بيان ذلك :

المبحث الاول

العوامل الطبيعية

لقد ضمنت الطبيعة لكل حى من الأحياء الوسائل اللازمة لعيشه وراحته

من غذاء وكساء وايواء وتسلية ، كما جعلت الطبيعة حاجة كل منهم الى هذه الوسائل مختلفة نوعاً وكماً باختلاف ظروفه لحكمة مسببة .

فحاجات ساكن الصحراء تتباين فى الماهية والمقدار وكيفية الإشباع عن حاجات قاطن السهول الخصبة أو الجبال الفارعة الجرداء أو البلاد ذات الغابات الكثيفة أم السواحل والأهوار أو المناطق الإستوائية والأقطاب الشمالية والجنوبية .

فمن كان موجوداً فى الأماكن الخصبة السهلة مثلاً يكون تأمين عيشه سهلاً فى الغالب ، لذا فلم تكن به حاجة لبذل الجهود الكبيرة للعيش وللتعاون من أجله بالصورة التى يجب أن يكون عليها قاطن الأماكن القاحلة من صحارى وهضاب أوساكن الجبال والأقطاب وغيرها . ويرجع ذلك الى تباين الحاجات كمية ونوعا باختلاف الظروف ، وتبعاً لذلك تختلف وسائل اشباع تلك الحاجات وطرق تأمين ذلك الإشباع .

وان وسائل الوقاية التى يكون الإنسان بحاجة الى اتخاذها ضد العوارض والمخاطر تختلف بدورها باختلاف الظروف الطبيعية ، فالذى يسكن الأماكن المعرضة الى النكبات كالأمراض والزلازل والبراكين والطوفان وغيرها ، تكون حاجته شديدة الى اتخاذ وسائل الوقاية والى التعاون مع الآخرين من أجلها .

ويجب أن لا ننسى الإشارة الى تنوع الحاجات وكثرتها فى المناطق الجبلية لا كما فى الصحارى حيث الناس متقاعسون غالباً يكتفون بالبسيط من العيش وهذا من أسباب عدم ظهور التعامل الصناعى والتجارى فيها .

وبما ان الصلات العائلية هناك قوية بين الأفراد وان صفات الكرم والجود والسخاء منتشرة بينهم انتشاراً واسعا بدافع الغريزة للتضامن الاجتماعى فى سبيل العيش لذلك لا نجد ما بينهم أثراً للجمعيات وللمؤسسات الخيرية

التعاونية كما فى المجتمعات الصناعية والتجارية ، بل ان غريزة حب البقاء قد جعلت كل واحد منهم ضامنا لعيش الآخر عند العوز والاقتدار بالتبادل كواجب مفروغ منه لأن كلاً منهم معرض دائما الى خطر الموت جوعاً فى الصحراء وهو إذاً بحاجة الى التعايش والتبادل فى سبيل ذلك بلا قيود ولا عراقيل .

وأما سكان الجبال فلأنهم معرضون الى الظواهر الطبيعية التى تضطرهم أشهراً الى الانقطاع عن السعى للقوت وملازمة أماكنهم وعدم التمكن من الاتصال مع بعضهم ، لذلك قويت لديهم فكرة الادخار والتوفير زمن الصيف والربيع للشتاء والتقتير الدائم . وربما كان ذلك من أسباب عدم أو قلة وجود الكرم والسخاء بينهم بكثرة لأنهما يفسدان التوفير والاحتياط .

وكذلك تختلف حاجات الإنسان وكميتها ونوعيتها وطرق اشباعها من وقت لآخر بصورة طبيعية نتيجة التغيرات والتبدلات الفزيولوجية والبيولوجية له والطارئة عليه .

فحاجات الأطفال وكمياتها ونوعياتها وكيفية تأمين اشباعها تختلف عن حاجات الشيوخ الهرمين أو الشبان أو النساء البواكر أو الحاملات أو المرضعات أو المرضاء أو المتزوجين أو العزاب .

وأخيراً تختلف الحاجات من حيث نوعيتها وكميتها وكيفية تأمين اشباعها باختلاف الذكاء وسعة التفكير لدى الإنسان . فالإنسان القديم الجاهل الضيق التفكير لم يكن ذا حاجات كثيرة ولم يكن يدرك معنى التبصر من عواقب الامور فى المستقبل بل كان يعيش على النباتات والحيوانات بصورة بدائية آناً فآناً ولكنه عندما تقدم فى التفكير وأدرك ضرورة التعاون كوّن العائلة وأخذ يتساعد مع الآخرين وتعلم الزراعة والصناعة والتجارة نتيجة تعدد حاجاته ونوعيتها فألف الجمعيات التعاونية للمساعدات وبدأ فى التبصر

من عواقب الامور بالإدخار الجماعى والتأمين التعاونى والتأمين التجارى ثم أدرك ضرورة الاهتمام بالامور الصحية والمعاشية للجميع فأسس المساعدات العامة ثم التأمين الاجتماعى ثم المساعدة الاجتماعية وأخيراً الضمان الاجتماعى .

وإذاً فان للعوامل الطبيعية أثراً بيّنا فى تطور الضمان الاجتماعى أى فى وسائل تأمين العيش للأفراد وراحتهم ، كما أن لتلك العوامل أثراً فى مدى تباين ذلك التطور . مع العلم ان هذه العوامل الطبيعية أثرت وتؤثر بدورها فى العوامل الاجتماعية والاقتصادية على نحو ما سنبينه حالاً فيما يلى :

المبحث الثانى

العوامل الاجتماعيـــة

لقد عرفنا كيف كانت حاجات الإنسان الأول محصورة فى دائرة ضيقة جداً لا تتعدى غالبا سد الرمق والعيش بصورته البدائية الطبيعية وكان يعتمد فى تأمين اشباعها على قوته الجسمانية أولاً وعلى الطبيعة ثانيا فهو لم يكن يعرف الحيازة والملكية مبدئيا ولم يكن يعبء بالتوفير أو الادخار بل كان يعيش مما يحصل عليه من الطبيعة حينا فحينا .

ثم اندفع بغريزته يتعاون مع أخيه الإنسان لمقاومة الحيوانات وصيدها وللحصول على القوت مشتركا وعندما كان يتعرض الى المخاطر كان يعاونه الآخرون مساعدة له ورغبة فى التبادل والتعاون عند الحاجة والاقتضاء .

ولما أدرك ضرورة هذا التعاون مع الآخرين رغب فى تثبيته واستمراره والمحافظة عليه ، وربما كان ذلك من أسباب تكوين العائلة التى ظهرت بظهورها الحاجة الى حماية أفرادها وتأمين العيش والراحة لهم جميعا . وقد صار يتم اشباع تلك الحاجة العائلية عن طريق التعاون العائلى إذ بات أعضاء العائلة

الواحدة يتعاونون فيما بينهم بدافع الحب العائلى وبباعث المصلحة المشتركة لتأمين اشباع ما هم بحاجة اليه جميعا للعيش والاستقرار ، فالكبار يقومون بحماية ورعاية الصغار فى زمن الطفولة وهؤلاء يقومون برعاية اولئك عند الشيخوخة والجميع يتبادلون العون دائما للدفاع عن المصالح المشتركة وللعيش مشتركين . وهكذا نشأت العائلة وأصبحت النواة الاولى لبناء الكيان الاجتماعى (١) .

وإذاً فالعائلة كانت تمد يد المساعدة مجتمعة الى أعضائها فى جميع الأحوال والظروف ، الأمر الذى كان يدفع كل عضو فيها الى الادخار والتوفير والنظر الى عواقب الامور .

وكانت العوائل فى المناطق السهلة تمد يد المساعدة لا الى أعضائها فحسب بل تمدها كذلك الى كل طارق يطرق بابها أو تعرف هى بحاجته خلاف عادة التقتير لدى العوائل الجبلية - حسب الأصل - وقد بقى أثر ذلك فى المجتمعات الى يومنا هذا بحكم العرف والعادة .

وغالباً جمع سبب هذا التباين فى الكرم والبخل ما بين العوائل الجبلية والسهلية الى كثرة الخيرات وسهولة الحصول عليها فى السهول دائما والرغبة فى الحصول على الصلات الودية ودفع الاعتداءات الكثيرة الاحتمال فيها بالحسنى والمعروف ، أو بدافع الغريزة الإنسانية الأصيلة فى التعاون غير المشوبة بشوائب الظروف القاهرة الطبيعية ، والى شح الطبيعة وصعوبة الحصول على الرزق دائما على الجبال لاسيما فى زمن الشتاء مما يجعل العائلة مضطرة الى الإدخار فى الأيام البيض للأيام السود بالقدر الكافى وان صفة الكرم تفسد ذلك الغرض فى الإدخار وان البخل من ضروریاته غالباً .

---

(١) ربما كان الصيد والزرع أيضاً من العوامل التي ساعدت على تكوين واستقرار الحياة العائلية . وربما كان اكتشاف النار من عوامل التقدم في الصيد والزراعة وانتشار الحياة العائلية وتطور أساليب معيشتها وطرق الدفاع عن أبنائها ضد المعتدين وفي تسهيل وسائل الحصول على العيش .

كما ان العائلة الجبلية غالباً غير معرضة الى الاعتداءات عليها لمناعة مناطقها وسهولة الحماية والدفاع عنها ، ولذا فحاجتها الى كسب مودة الآخرين ليست بنسبة حاجة عائلة السهول .

ولذلك فقد ظهر التعاون الفردى والعائلى التبادلى والخيرى والكرم والجود بصورة واسعة فى مناطق السهول فى حين انه ظهر التعاون العائلى والادخار والتوفير والتبصر لعواقب الامور فى مناطق الجبال فى الأزمان الغابرة بشكل آخر وبشكل أظهر فيما يتعلق بالاقتصاد والاحتياط .

وبتوسع حجم العوائل اتسعت دائرة الصلات العائلية وتألفت القبيلة وتكونت القرية وامتد مجال التعاون أكثر فأكثر وظهرت فكرة الأعياد والولائم والدعوات والأفراح والأحزان الجماعية وكانت تقوم - عن قصد أو غير قصد - بمعاونة الفقراء والمحتاجين ، فى بعض الأوقات على العيش ،

وكانت تكتفى كل عائلة بجهودها لتأمين عيشها وحمايتها ضد المخاطر ولكنها صارت تلقى معونة القبيلة أو العوائل المجاورة فى حالات المخاطر الجسيمة وكان ذلك عادة على سبيل المقابلة بالمثل عرفاً .

ومن هنا بدأت فكرة « التعاون الجماعى الإبتدائى » فى مجال العائلة والقبيلة والحياة المدنية العاديّة .

وبتأسيس العائلة وتكوّن القبيلة وظهور الزراعة واكتشاف النار تطورت حياة الإنسان الاجتماعية فبعدما كان هو حراً متنقلاً متجولاً صار متعلقاً بعائلة وأفراد وحيوانات وأرض وصيد وبيت وأطفال وزوجة وكان عليه إذاً أن يتضامن مع الآخرين لتأمين العيش والبقاء لهؤلاء جميعاً ، كما قد زادت بذلك حاجاته فظهرت الصناعة والتجارة البدائية لإشباعها بالمقايضة والمبادلة فى الأسواق الموسمية وبنتيجة ظهور الصناعة والتجارة تألفت طائفة خاصة من الناس تمارسهما وكانت علاقات هذه الطائفة الصناعية والتجارية مع

أفرادها ومع الآخرين مبنية على أساس مادى ، وصارت تستقر هذه الطائفة فى الأماكن التى تساعدها على ممارسة أشغالها وكانت تحصل على عيشها من عملها فى القرى والأرياف وفى المدن .

وكانت هذه الطائفة معرضة أيضاً الى المخاطر الطبيعية العامة كالأمراض والحوادث والإصابات كما انها معرضة الى تلف وضياع الأموال التجارية والصناعية ومعرضة الى العوز والحاجة أحيانا .

ولحماية أعضائها ضد المخاطر ساقها ذكاؤها المادى الى تأليف الطوائف المهنية والتجارية لحماية أعضائها ضد المخاطر التى قد تقع على أحدهم ومد يد المساعدة له عند الحاجة بصورة اشتراكية من العطاءات التى يدفعونها دورياً .

وهكذا ظهر نظام الطوائف لمعاونة أبناء الحرفة الواحدة أولاً فى المناطق التى وجدت فيها التجارة والصناعة . وظهر مثل ذلك التعاون فى المحيط البحرى ما بين البحارة أيضاً بنتيجة ظهور التجارة وتقدّم حرفة الصيد لغرض تعويض صاحب المركب المفقود بالعواصف والزوابع وغيرهما ، وذلك بقرض المغامرة أو القرض البحرى .

ولما تكونت الدولة وأخذ سلطانها بالتوسع والانتشار وتكونت المجتمعات النظامية فى المدن بتوسع تفكير الإنسان وتسامى طموحه ومجال ادراكه ازدادت وتنوعت الحاجات فتقدمت الصناعة والتجارة والزراعة أكثر فأكثر ، وتضاعفت من الجانب الآخر المخاطر التى صار يتعرض اليها الناس لتوسع مجال نشاطهم وأمانيهم والرغبة فى اشباع حاجاتهم المتزايدة المتنوعة وفى التوقى من المخاطر .

كما وظهرت الامتيازات الطبقية عند تأسيس الدولة القديمة وظهور طبقات اجتماعية جديدة ، فهناك الأسياد ورجال الدين والمحاربون والأتباع والخدم وأسرى الحرب ، وهناك الرعاة والصيادون والصناع والتجار . وكان لابد

الدولة واجب تأمين العيش والراحة لرجالها وجنودها وأتباعهم ، وصار يتم لها ذلك على حساب الطبقات الاخرى الكادحة والمنتجة وربما كان ذلك داعياً الى قلة أو انعدام مقدرة ورغبة أفراد تلك الطبقات الاخرى على التساعد المادى عند الحاجة بسبب تبدّل العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بينهم وبسبب فرض نفقات الدولة الحديثة عليهم ، كما كان سبباً من أسباب انتشار الفقر والبؤس بين أبنائها .

ولذا تدخلت الأفكار الدينية بحكم طبيعتها الإنسانية ، لحماية الفقراء والمعوزين الذين صار يزداد عددهم بظهور الطبقة الرأسمالية المتسابقة على الثراء الفاحش حتى بصورة غير مشروعة أحيانا ، كما أخذت الدولة من جانبها تتدخل بعضاً ، تحت تأثير الأفكار الدينية والاقتصادية والاجتماعية والوطنية والإنسانية لحماية أولئك الفقراء ، وتقرر لهم الصدقات والخدمات العامة . وكان من نتيجة ذلك التدخل أن انتشرت الصدقات الدينية والجمعيات الخيرية من ناحية وظهرت تشريعات الفقر والصدقات العامة من ناحية اخرى لاسيما فى العالم المسيحى فى أوربا .

وربما كان للحروب الصليبية (١) أثر على أوربا فى تطور حياتها الاجتماعية ، وتدخّل الدولة لإصدار التشريعات لمساعدة الفقراء والمعوزين ، إذ رأت جيوشها فى الشرق العربى ما كان عليه العالم الإسلامى من نظام دينى ودنيوى مختلط وكيف كان فيه بيت المال مسؤولاً عن اعالة واعاشة من لا معيل ، ثم كيف كانت الروابط الاجتماعية متينة ، وأنظمة النفقات والزكاة والصدقات والخيرات رائعة واسعة ، مما جعل جيوش الاوربيين ومسؤوليها ياخذون

---

(٢) لقد قيل بأنه كانت الصلات قوية ما بين العراق والمانيا زمن الامبراطورية الرومانية المقدسة في زمن شارلمان وهو أول من فرض على الابرشيات مساعدة الفقراء ، وكذلك كانت الصلات ما بين أسبانيا العربية وشمال أفريقيا مع باقي أوربا ، وأن تشريعات الفقر في بريطانيا صدرت بتأثير العالم الاسباني فيفس الذي عاش في زمن كانت أسبانيا فيه ما زالت اسلامية الثقافة تقريباً ومن هذا كله نعتقد بتأثير الاسلام على أوربا في ذلك .

من تلسكم الأنظمة والأحكام الإسلامية ما يلائمهم ، وصاروا يدخلونه فى نظام حياتهم الاجتماعية والسياسية - وحتى الاقتصادية - شيئاً فشيئاً . وربما كان قد ساعدهم على ذلك ما كان للحروب الصليبية أيضاً من أثر فعال فى تطور النظام الاقتصادى والسياسى والاجتماعى فى أوربا ، وذلك لأن تلكم الحروب عملت على تحطيم النظام الاقطاعى بخروج الامراء وأتباعهم من الاقطاعيات الى الارض المقدسة ، وبتطاحنهم وخسرانهم هناك مما كان عاملاً من عوامل فقدانهم لمراكزهم السابقة فى المجتمع ، كما كان سبباً من أسباب تحرر الأتباع عن سلطانهم وتكوين طبقة متحررة من عبودية الاقطاع تبغى العيش من عرق الجبين .

وربما كان ذلك من العوامل التى أدت الى تفاقم الإحساس بالظلم والتعسف الطبقى آنذاك ثم اندلاع ثورات العمال والفلاحين ضد الأسياد تلك الثورات التى بدلت نظرة الحاكمين بأمرهم نحو المحكومين ، وغيرت نظرة الأسياد الى بقية الافراد . كما كان لها أثر فى دك قلاع الامراء وفى تأسيس الدولة الوطنية الحديثة على أنقاضها ، وصار المسؤولون يدركون ضرورة الاهتمام بشؤون الناس حتى يصونوا مراكزهم لاسيما منذ أواخر القرون الوسطى حينما طفق المصلحون ينشرون دعواتهم الاصلاحية الأمر الذى أدى الى ظهور تشريعات الخدمات والمساعدات الاجتماعية الرسمية العامة بصورة واسعة .

ولقد كان للنهضة الفكرية ولاختراع الطباعة وللحركات الاكتشافية والمغامرات البحرية والتجارية وتأسيس الشركات الكبرى والبيوت المالية ، أثر فى تفتح بصائر الناس وفى توسيع مجال أعمالهم وأمانيهم ، وزيادة الثراء لدى البعض زيادة فاحشة مما كوّن الفروق الشاسعة بين بعض الطبقات وعمل على تولد الحقد ما بينها ، كما كان للثورة الفرنسية أثر فعال فى تلقين الجماهير مبادئ العدل والمساواة والحرية والحق فى العمل والعيش ، وكان لها كذلك

أثر فى تفاقم خطر الرأسمالية فى آن واحد إذ عملت هذه الثورة على التقدم الصناعى بنتيجة حمايتها للرأسمالية وبنتيجة الاختراعات ، كما كان لها أثر فى مضاعفة الهجرة من القرى الى المدن بحثاً عن العمل ، وتزاحم العمال فى المصانع والمحلات القريبة منها ، فظهرت مشاكل العمل والعمال مشاكل السكنى والمخاطر المهنية ، فى زمن كان السكان فى أوربا آخذاً فى الزيادة للتقدم العلمى والثقافى والصحى النسبى آنذاك ، وإذ ذاك ظهرت طبقة العمال كطبقة اجتماعية مستقلة قوية وكان من نتيجة كل ذلك أن تبدلت أساليب العيش ووسائلها ، وتضاعفت المخاطر والعوامل المؤدية الى الفقر والبؤس ، وسادت المادية بين الأفراد فى علاقاتهم وتضاربت مصالحهم ، وبرزت النعرات الطبقية بشكل خطير ، وانتشرت المبادئ والأفكار والآراء الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (من عدالة اجتماعية الى اشتراكية والى ديموقراطية) بين الأفراد المحرومين مما دفعهم الى الاستمرار فى بذل قصارى جهودهم سراً وعلناً لتحقيق تلك المبادئ - آنفة الذكر - باعتبارها الوسيلة الفعالة لرفع الحيف والظلم عنهم . وكانت الدولة بدورها تقمع حركاتهم بمنتهى القسوة والشدة باعتبارها مخلة بالأمن فى حين أنها كانت تحمى الطبقات المتنفذة مالاً أو سلطانا مما أفقدها لدى الفقراء كل احترام . وقد ظهرت اتحادات العمال العالمية تحت تأثير هذا الظلم وتلك المحاباة تغذيها وتنظمها المدارس الاشتراكية التى كانت تدفع بالعمال الى الصراع الدموى العنيف مما اضطر الدولة أخيراً الى التدخل بشؤون الناس الاجتماعية والصحية والمعاشية ، فصارت تشجع المؤسسات الخيرية والتعاونية لكى تقدم المساعدات الى الفقراء بغية تخفيف البؤس عنهم وجلب رضائهم ثم أخذت تصدر التشريعات المتوالية لكل ذلك وأهمها تشريعات التأمين الاجتماعى والمساعدة الاجتماعية لاسيما فى الدول التى استطاعت بها الطبقة العاملة أن تقاوم السلطات مقاومات عنيفة ، لشدة حرمانها وسخطها ، وأن تتغلب فى النهاية على الطبقة الحاكمة فترغمها على

مساومتها فى المانيا والنمسا - لكثرة عددها وشدة بأسها - . أما الدول التى لم تكن فيها الطبقة العاملة بهذه الدرجة من الفاقة والقوة وكان فيها الرأسماليون هم المسيطرين بكل قوة ، فقد رأت من صالحها أن توفق بين مصالح الطبقة الرأسمالية وطبقة العمال عن طريق تأسيس وتوسيع نظام التأمين الاختيارى والمساعدات الاجتماعية لا التأمين الاجتماعى المعارض للحرية الاقتصادية كما كان الحال مثلاً فى سويسرا وانكلترا وفرنسا مبدئياً ، ولكن هذه الدول اضطرت أخيراً - بنتيجة استفحال الطبقة العاملة فيها - الى الأخذ بمبدأ التأمين الاجتماعى أيضاً الى جنب المساعدة الاجتماعية المفضلة لديها ، وصار هذان النظامان منذ ذلك الوقت يتعاونان بحسب الظروف والأحوال فى محاربة الفقر والحاجة .

وبناءاً على ذلك فان التأمين الاجتماعى هو النظام الأصلى فى مجال تأمين العيش للأفراد عند الحاجة فى بعض الدول وأن المساعدة الاجتماعية هى الفرع التكميلى له - كما فى المانيا - بينما كانت فى دول اخرى المساعدة الاجتماعية هى الأصل ويتبعها فى الدرجة التأمين الاجتماعى كما كان الأمر فى سويسرا والدول الاسكندينافية وربما كان للحالة الاقتصادية أثر فى هذا التباين وهو ما سنتكلم عنه فى بحث العوامل الاقتصادية حالاً .

وقد كانت بعض الدول ترغب فى زيادة النسل - كفرنسا - واخرى ترغب فى تقوية كيان العائلة وفى الترفيه عنها ، الأمر الذى دعاها جميعاً الى اصدار تشريعات الإعانات العائلية . وان الحرب العالمية الاولى أدت الى نقص اليد العاملة والى ابعاد الرجال فى سوح الحرب والى قلة عدد السكان مما دفع الدول الى توسيع وتثبيت الإعانات للامهات والاولاد وللولادة ، والى الإهتمام بمسائل اعادة التمرين المهنى والقدرة على العمل للعجزة كما عملت الحرب الاولى أيضاً على تأسيس منظمة العمل الدولية التى كان نشاطها معروفا فى مجال التأمينات والمساعدات الاجتماعية ثم الضمان الاجتماعى .

وقد كان لظهور الشيوعية والفاشية والنازية ، بما ولدته من تنظيمات اجتماعية أو اقتصادية من أثر فى انتشار وتوسيع أنظمة التأمين الاجتماعى والمساعدات الاجتماعية ثم فى ظهور الضمان الاجتماعى ، لاسيما بعدما ظهر فشل الدول الرأسماليـــة فى تأمين وسائل الرزق والعيش ، بظهور الأزمة الاقتصادية العالمية لعام ١٩٢٩ مما اضطرها الأمر الى أن تعيد النظر فى تشريعاتها الاجتماعية والاقتصادية لاسيما فيما يتعلق بالتأمينات والمساعدات الاجتماعية فأخذت بنظر الاعتبار ما كان يجرى من اصلاحات بهذا الشأن فى الدول الشيوعية والفاشية والنازية ، وصارت تهتم وطنياً ودولياً بتهيئة المساعدات والعمل للعاطلين بصورة جدية ، وتمهد السبيل فى ذلك الى نظام الضمان الاجتماعى الكامل الذى عجلت الحرب العالميـــة الثانية فى ضرورة تحقيقه وانتشاره .

المبحث الثالث

العوامل الاقتصادية

تتناسب حاجات الإنسان تناسباً طردياً مع تقدمه الثقافى والعلمى . فكلما كان مثقفاً واسع التفكير زادت حاجاته وتنوعت رغباته والعكس فى الغالب صحيح .

ولذلك فعندما كان الإنسان بدائياً محدود البصيرة والإدراك والنشاط كانت حاجاته الاقتصادية قليلة لا تتعدى حد الكفاف فى النوعية والكمية ولذا فلم تكن عنده الدوافع الذاتية لمضاعفة الرغبة فى الحيازة والإختصاص بالأشياء وفى التوفير والإدخار ولكن عندما تقدم الإنسان فى ميدان الحضارة زادت حاجاته وصار يفكر فى توفير وسائل اشباع تلك الحاجات المتضاعفة له ولعائلته وحيواناته واتباعه ولوازمه ، وقد استخدم الآخرين

لمعاونته فى ذلك مقابل العوض والحماية .

وبتعدد الحاجات لم يعد الفرد بقادر على اشباع جميع رغباته بنفسه وجهده بل صار كل شخص يتخصص فى نوع معين من النشاط ويعتمد على الآخرين فيما عدا ذلك . فصار الناس يتقاسمون النشاط الاقتصادى فيما بينهم فظهرت الحرف ونشأت المقايضة والبيع والشراء بصورة بدائية .

ولقد أوضحنا آنفاً كيف كان يتم ضمان العيش فى العصور القديمة عن طريق الجهد الشخصى أولاً ثم التعاون الفردى والعائلى والقبلى .

وقد بينا أيضا أنه عندما تقدمت الإنسانية فى مضمار الحياة وعندما تألفت المجتمعات المنظمة وظهرت فيها المدنيات المختلفة وانقسم الناس الى طبقات تعيش بعضها على حساب الاخرى ، وحينما ظهرت الصناعة والتجارة لإشباع الحاجات الكثيرة المتنوعة ، انتشر البؤس والفقر فى تلكم المجتمعات والمدنيات الى جنب الترف والنعيم والبذخ والثراء الفاحش بسبب ظهور روح الإستغلال والطمع وظهور طبقات اجتماعية مستهلكة غير منتجة تعيش على حساب الآخرين مما أضعف بينهم روح التعاون والمساعدة ، كما كان يرجع سبب انتشار البؤس والشقاء أيضا الى انتشار مخاطر الحروب ونفقاتها الكثيرة ، واستئثار القوى بجهد الناس وبحصة الأسد من الخيرات العامة دون انتباه والتفات الى أن ذلك يؤدى الى احداث اختلال وفساد فى عيش الآخرين .

كذلك رأينا انه صاحب ظهور التجارة والصناعة ، ظهور بعض المخاطر الاجتماعية والطبيعية الملازمة للمهنة مما تكون الحماية ضدها فوق طاقة التعاون الفردى والعائلى لجسامتها مثلاً ، لذا تولدت حاجة فى المحيط المهنى الى وسيلة من وسائل الحماية الجماعية المنظمة الأمر الذى أدى الى ظهور التأمين التعاونى التجارى لغرض حماية التجار عند المخاطر ، والى ظهور التأمين التعاونى المهنى

لأجل حماية الصناع والحرفيين . وكان يوجد فى التأمين التعاونى هذا ، التزام تبادلى بالمعاونة عند الاقتضاء وهو ما تقتضيه وما ترغب فيه العقلية المادية فى الميدان الاقتصادى تلك العقلية التى لا تثق إلا بالعطاء لأجل الأخذ أو بالأخذ بسبب العطاء . وقد استمر الحال فى العالم على هذا المنوال حتى أواخر القرون الوسطى حيث بقيت وسائل تأمين العيش الى ذلك الحين منحصرة فى صور التعاون الفردى والعائلى والجماعى الخيرى والدينى فى المحيط غير المهنى ، بينما ظهر التأمين التعاونى (وكذلك التوفير والإدخار) فى المحيط التجارى والاقتصادى .

ولما كان كل نوع من أنواع النشاط الاقتصادى يتمركز فى محيط معين بحكم مقتضياته وطبيعته وظروفه - كما رأينا ذلك فى العوامل الطبيعية - لذا فقد ظهر كل شكل من أشكال التعاون آنف الذكر أيضاً فى محيط معين بحسب الاحوال الاجتماعية والاقتصادية كما بات كل شكل فيها يتطور بتطور النشاط الذى تولد فى أحضانه ، توسعاً وتقدما ، بحكم التبعية .

ولقد ظهر فى المحيط التجارى البحرى البحت قديما القرض البحرى أو قرض المغامرة الذى كان يعتبر وسيلة من وسائل تأمين مخاطر العمل والتشجيع على الاتجار والابحار وكان عبارة عن عقد يقرض بمقتضاه شخص شخصا آخر مقداراً من المال على شىء معرض الى خطر كباخرة أو بضائع تجارية بشرط أن المقرض يحصل على فوائد عالية جداً فى حالة نجاح الصفقة ونجاتها من المخاطر كالغرق والسرقة والحريق وبعكسه كان يخسر كل ما اقرضه فى حالة التعرض الى التلف والهلاك .

ثم ظهر أخيراً التأمين التجارى البحرى لمعاونة التجار وأصحاب الأعمال والأموال فى تجارتهم البحرية وحمايتهم ضد المخاطر التى قد يتعرضون اليها فى البحر فكان هذا التأمين من المعاملات التجارية المربحة وسرعان ما ازدهر

هذا التأمين بسبب التوسع التجارى آنذاك وتأسست له الشركات الكبرى .

وبنتيجة تأسيس المدن التجارية آنذاك فى ايطاليا والمانيا وبلجيكا وانكلترا ظهر التأمين التجارى البرى أيضا للتأمين ضد المخاطر التى كانت تتعرض لها الاموال التجارية فى تنقلها براً بين تلك المدن . ومن ثمة انتشر هذا التأمين كذلك بين الناس ضد مخاطر الحياة الاجتماعية كالسرقة والحريق .

ولقد كان من آثار جميع هذه التطورات أن بدأت التجارة والصناعة فى التوسع والتقدم وأخذت الثقافة فى الإنتشار فى الانحاء الشاسعة كما باتت هذه التطورات تعمل للقضاء نهائياً على النظام الاقتصادى القديم وعلى الروابط العائلية القديمة لأنها عملت على تأسيس المدن الكبيرة والمشاريع الصناعية الكبيرة الكثيرة ، كما دفعت المتحررين من عبودية الاقطاع على الهجرة من الأرياف الى المدن ومن الزراعة الى الصناعة ، وأتمت تحريرهم من عبودية امراء الاقطاع ولكن الى عبودية أصحاب المصانع ورؤوس الاموال والاعمال اولئك الذين وضعوا بدورهم نظام الاجور التى لم تكن تكفى أحيانا حتى لإشباع الحاجات الضرورية للحياة ، مما أضعف بين الاجراء القدرة أو الرغبة فى التعاون الفردى والعائلى . وكان لابد ، لانقاذ المعدمين من الفقراء ومساعدتهم ، من ازدهار التعاون الدينى ، غير أن حركة الاصلاح الدينى التى كان قد قام بها مارتن لوثر قد أفقدت رجال الدين سلطانهم السابق الذى كان مدعوماً بالنظام الاقطاعى غالباً ، فلم يعودوا بقادرين على القيام بمساعدة الفقراء كما كان الحال قبلاً بالرغم من أن البؤس والفقر صارا فى تزايد وتكاثر بصورة خطيرة بسبب عوامل عديدة منها التحرر من الارض ومن امراء الاقطاع ، والهجرة الى المدن ، وتفكك الروابط العائلية وضعف رجال الدين وانتشار روح الطمع والاستغلال مما أضعف التعاون الفردى والعائلى والدينى هناك بصورة شديدة ، وقد كان المذهب الاقتصادى التجارى

آنذاك (١) يدفع بالدول الحديثة الى الحروب الاستعمارية الطاحنة بسبب التسابق الى الثراء والمزيد من الغنم التجارى والاستغلالى على حساب الشعوب الاخرى الأمر الذى ولد الحقد والصراع الدولى الاستعمارى الى جانب الصراع الطبقى فى الداخل ، كما صرف السلطات عن الاهتمام بصورة واسعة برعاية البؤساء . ولئن كان للمذهب التجارى عيب عدم رعاية مصلحة الفقراء جدياً ، والإنشغال بالبحث عن الذهب والثراء لمصلحة « الشركات وأصحاب رؤوس الاموال » والدولة ، فقد كان لمذاهب الحرية الاقتصادية هى أيضا عيوب ترك هؤلاء الفقراء تحت رحمة طمع وجشع أصحاب الاموال والاعمال ، واهمالها لرعايتهم كلياً بالبحث عن الاهتمام بوسائل حماية الحرية الفردية فى المجال الاقتصادى حيث لايستفيد منها إلا أصحاب الاموال والسلطان غالبا .

وقد صحب كل هذه التطورات الاقتصادية ظهور النزعة المادية بصورة واسعة وانتشار روح الطمع والجشع والتناحر الطبقى وازدياد الفقر والتشرد والثورات فى الداخل والخارج واشتعال الحروب الاستعمارية مما ضاعف فى المفاسد الاجتماعية كما زاد فى الفوارق بين الافراد فى مجال رزقهم وعيشهم .

وقد استمرت هذه المتناقضات وهذه المساوئ سبباً قوياً من أسباب التناحر والتطاحن ما بين الافراد والطبقات الى زمن الثورة الفرنسية وهى الثورة الاقتصادية الاجتماعية السياسية بأسبابها ونتائجها .

ومن أهم ما جاءت به من مبادئ فى سبيل تأمين وسائل العيش للأفراد - كما عرفنا سابقا - اعتبار الدولة مسؤولة عن تأمين العيش للفقراء وتهيئة الاعمال لهم . وكان من أهم أعمالها أن الغت جمعيات وطوائف أصحاب العمل والعمال ، وتركت العمل حراً خاضعاً لقانون العرض والطلب ، فساعدت بذلك على تقوية مركز الرأسمالية واستفحال أمرها وتوسع

---

(1) Prècis D'ECo. Poli. Reboud -t- -1- Paris 1939 pp 49-89

الصناعات وتقدمها وذلك بسبب اطلاق الحرية الكاملة والسيادة التامة لرأس المال وللحرية الاقتصادية .

ولكن جهل الصناعة آنذاك لقواعد الانتاج وعدم توازنه مع الاستهلاك وظهور الاختراعات الميكانيكية فى وسائل الانتاج والمواصلات قد ساعد على ظهور الأزمات الاقتصادية واختلال الأمن والاستقرار حيث اصطدمت قوى الفقر الجبـــارة الهادرة بقوى السلاح المسيطرة فسالت الدماء الغزيرة وتعالت صيحات التذمر والتنديد بالأوضاع والدعوات الى الإصلاح من كل جانب بعدما ضجر الجميع من تلك الاحوال المضطربة والقلاقل المقيتة وأصبح الناس يصيخون لهتافات الفقراء ولمطاليبهم وكان هؤلاء يريدون نيل حقوقهم الطبيعية فى العيش والمساواة والحرية كاملة بالقوة وأن تكون مضمونة بضمانات اجتماعية أكيدة ، لذلك استمروا فى النضال وطنياً ودولياً تحت تأثير المذاهب الاشتراكية والاصلاحية المختلفة وبفعل المساوىء الاقتصادية والاجتماعية المنتشرة آنذاك . وقـــد بلغ الصراع الذروة فى أواسط القرن التاسع عشر لدرجة أن شعرت الرأسمالية بخطورة مركزها ، وأيقنت أنها مهددة بالدمار ، لذا سارعت وضغطت على السلطات وعلى الفرد الرأسمالى لمسالمة الطبقات الهائجة ضدها ، وهكذا كان نضال العمال بسبب الفقر ومساومة أصحاب رؤوس الاموال لهم وخوف أصحاب السلطات على مراكزهم ، العامل الأساسى فى اقرار الحقوق والتشريعات الاجتماعية الاقتصادية للعمال وللفقراء وأهمها التأمين الاجتماعى الذى ظهر أولاً فى المانيا بسبب رغبتها فى التقدم الاقتصادى السريع آنذاك ولتقوية مركز الرأسمالية فيها وقتذاك مع تفاقم الحركات الاشتراكية والعمالية لديها ولأن الشعب الالمانى قد جبل منذ القديم على النظام الرسمى وعلى أن يحصل على حقوقه عن الطريق العام القانونى لا عن طريق التفضل والصدقات والخيرات وهذا هو السبب الذى جعل المساعدات والخيرات والصدقات قليلة الظهور جداً فى المانيا وهذا عكس الحال فى انكلترا

مثلاً وفرنسا وغيرها حيث نجد انتشار مؤسسات الإغاثة والإعانة الخيرية والدينية والتأمين الاختيارى يؤخر أحيانا تأسيس التأمين الاجتماعى فيها وذلك لأن العقلية هنا لا تقبل بالالتزام وتفضل العمل الاختيارى . وربما كان ذلك ناتجا عن حالة اليسر النسبي الاقتصادى فى انكلترا وفرنسا وغيرها والعسر الاقتصادى فى المانيا منذ القديم - أو الى رغبة السلطة فى التدخل بالمانيا فى شؤون الافراد كلها .

وقد انطلقت المانيا بعد الحرب السبعينية « ١٨٧٠-١٨٧١ » وبعد انتصارها على فرنسا وتوحيدها ، فى الميدان الصناعى انطلاقاً سريعاً ، وتناحرت المذاهب الاقتصادية فى السياسة الاقتصادية المتبعة فيها ، فهناك الحرية الاقتصادية وهى السائدة تعارضها بالقوة ، الاشتراكية الثورية التى حلت محل اشتراكية لاسال المعتدلة ، وهناك اشتراكية الدولة التى صار بسمارك رئيس الدولة آنذاك يميل اليها ، كلها كانت تعمل لتقوية جبهتها بكل قوة ونشاط بمؤازرة أتباعها وأنصارها . وبما أن العمال كانوا الطبقة الغالبة فى العدد والمغلوبة فى الحقوق والعمل والمستميتة فى الحصول على ضمانات العيش لذا فكانت كفة الاشتراكية الثورية هى الراجحة فى التأثير على الطبقات المحرومة وعلى السلطات المتنفذة والرأسمالية لذا قويت جبهة العمال والاشتراكيين وصعد منهم الى البرلمان نواب وصاروا يطالبون السلطات بالإصلاح الايجابى العاجل تعضدهم فى الشوارع والطرقات جماهير العمال الصاخبة المريضة المنكوبة الجائعة .

وقد أدركت السلطات ومن ورائها الطبقة الرأسمالية ان استعمال القوة وحده لا يؤدى الى قمع الحركات العمالية والإشتراكية إلا لزمن قصير وان عدم مساومة أنصارهما وجلب رضائهم جميعا ، يجلب حتما الضرر الفادح الى الصناعة التى كانت فى عنفوان تقدمها ، واليهم أيضا ، لذلك أصدرت حكومة بسمارك تشريعات التأمين الاجتماعى منذ ١٨٨٣ ترضية لهؤلاء واؤلئك

وحفظاً لمصالح الطبقة الحاكمة وقمعاً للحركات الاشتراكية وأملاً فى أبعاد العمال عن هذه الميول الثورية .

ونظراً لتشابه الظروف الاقتصادية فى بعض الدول الصناعية المجاورة وللتناحر الطبقى الموجود فيها سرت الرغبة فى التقليد بهذا الشأن اليها وأخذ مشرعوها يصدرون التشريعات المشابهة فى مجال التأمين الاجتماعى مع شىء من التغييرات والتعديلات التى تقتضيها بعض ظروفها الخاصة .

ونظراً لأن تطبيق هذا النظام كان يكلف المشاريع والدولة النفقات الكبيرة ويزيد فى تكاليف الانتاج والتكاليف العامة ويخلق حاجات جديدة ويؤثر ، تبعاً لذلك ، فى الأسعار والميزان الاقتصادى والتجارى للدول ، لذا اختلت بسبب الأخذ به شروط مبدأ المنافسة الحرة فى الداخل والخارج بالنسبة الى منتوجات المشاريع التى لم تشملها تشريعات هذا النظام وتكاليفه ، وبالنسبة لمنتوجات الدول التى لم تقرر هذه التشريعات آنذاك .

وبناءاً على ذلك ورغبة فى تثبيت شروط المنافسة الاقتصادية ووضع الحلول لمشاكل هذا النظام الجديد صارت الدول تدخل مع بعض المعنين بالأمر من الخبراء الاقتصاديين والاجتماعيين والصناعيين وأصحاب الاعمال والاموال فى تنظيم المؤتمرات والدراسات الدولية لبحث مشاكل هذا النظام الاقتصادى السياسى الجديد وتوحيد اسسه وأساليبه العامة دولياً .

وحيث ان التأمين الاجتماعى لم يطبق على جميع الناس ولم يكن جميع الفقراء بقادرين على الاشتراك فيه ثم لم تكن جميع الخدمات قابلة للتأمين عليها بطبيعتها لذلك أخذت الدولة - بمعايير مختلفة وفق أحوالها - تقدم المساعدة الاجتماعية من المالية العامة فى بعض الحالات الى المعوزين والمعدمين فى حالات الأمراض والشيخوخة والوفاة والبطالة والرعاية بالامومة والاطفال وللتعليم .

والى زمن الحرب العالمية الاولى كان التأمين الاجتماعى يشمل التأمين ضد اصابات العمل والامراض والعجز والشيخوخة ولكن الحرب نفسها بما فعلته من دمار وتخريب وتقتيل وفناء اليد العاملة خاصة ولدت الحاجة الماسة الى زيادة النسل والى الإهتمام باعادة التمرين المهنى لعجزة الحرب ، ولذا فقد ظهرت منذ ذلك الحين تشريعات الإعانات العائلية واعادة القدرة على العمل لناقصى الأهلية المادية جسميا وللتثقيف المهنى للجميع .

وفى ذلك الحين أيضا انطلقت الشيوعية منتصرة فى الميدان الاقتصادى والاجتماعى والسياسى ودخلت مرحلتها العملية وطفقت تتقدم بوثبات مدهشة نحو الرقى والإزدهار الاقتصادى وسرى أوارها ومفعولها الى جميع أنحاء العالم فى الاوساط العمالية وغيرها وصارت المفاسد الاقتصادية للنظام الرأسمالى العامل المساعد على تقوية الدعاية لها ؛ فى حين ان العالم كان ينوء تحت أعباء الأزمة الاقتصادية الكبرى المتولدة عن عبث الرأسمالية كانت مشاريع الخمس سنوات الروسية تقود الرقى الصناعى فيها الى الأوج والذروة . وفى حين ان الدول الرأسمالية آنذاك كانت عاجزة عن تحقيق التأمين الاجتماعى الوضعى لأفرادها كانت روسيا تسير فى تحقيق الضمان الاجتماعى الكامل لرعاياها وذلك ما أقام وأقعد الدول الرأسمالية التى كانت فى حيرة من الأمر لشدة الأزمة وزيادة البطالة وضغط العمال ولذا انطلقت هذه الدول الرأسمالية تبذل قصارى جهدها عن طريق منظمة العمل الدولية وغيرها لتلافى الأوضاع وتلافى امور البطالة وأخذت تصدر التشريعات الخاصة بالتأمين الاجتماعى ضد البطالة والمساعدات الاجتماعيـــة والخدمات العامة ووضع المناهج الاقتصادية الملائمة للوقت والظروف .

ومن هناك كانت قد وُلدت الفاشية والنازية تحاول انقاذ الافراد حسب اعتقادها من الطامة النازلة بهم اجتماعيا وسياسيا واقتصاديا بسبب عبث الرأسمالية .

وتحت جميع هذه التأثيرات ورغبة فى صيانة مركزها القائم على قواعد الحرية الاقتصادية اتجهت الرأسمالية الى رمى آخر سهم فى جعبتها وكان آخر الدواء الكى فأقرّت مبدأ التعايش مع الطبقة العاملة لأنها رأت أنه اذا هى سلمت بحق تأمين وسائل العيش والراحة للأفراد فستكون قوتهم الشرائية أكثر قدرة على الشراء والإستهلاك ومقدرتهم على الانتاج أقوى وأضمن وفى هذا مصلحة تبادلية تعايشية لها ولهم ، ولذا اتجهت بجهودها نحو تنسيق تشريعات التأمين الإجتماعى والمساعدة الإجتماعية ومضاعفة خدماتهما نوعاً وكماً لتشمل معظم المخاطر والناس . وقد ظهرت هذه الضرورة ملحّة فى أوائل الحرب الثانية عندما بات ضروريا جلب رضاء الفقراء وحثهم على التعاون والكفاح لكسب الحرب بأى شكل كان ، ولذا صار ممثلو الدول الرأسمالية - كما رأينا - يصدرون المواثيق والوعود للتعاون الاقتصادى الوثيق بين الامم بعد الحرب لتهيئة خير الشروط والظروف للعمل وللتقدم الاقتصادى ولتحقيق الضمان الاجتماعى . كما صارت تشكل تلكم الدول وغيرها اللجان لوضع المشاريع لذلك الضمان وصار المشرعون يصدرون التشريعات لتحقيقه ، وسرى المفعول الى جميع العالم سريعا بتأثيرها .

نخلص من كل ذلك الى القول بأن عوامل تطورات الضمان الاجتماعى ومدى تباينها ، متداخلة ومتفاعلة دائما وليست منفصلة عن بعضها ، ولذا رأينا أن نفس الكلام يتردد هنا وهناك لتلازمها . والذى نستطيع استنتاجه من كل ذلك هو ما يلى : -

١ - ان التأمين الاجتماعى قد انحدر عن التعاون التجارى والتأمين التعاونى وهذه هى صور التعاون فى المحيط التجارى والمهنى .

٢ - ان المساعدة الاجتماعية قد انحدرت من التعاون الفردى والعائلى والجماعى والمساعدة العامة ، وهذه هى صور التعاون فى المحيط المدنى .

٣ - ان الضمان الاجتماعى هو حلقة الوصل ما بين المصالح المتباينة للأفراد

فى المحيط التجارى والمدنى وهمزة الوصل والصلح ما بين الطبقات الرأسمالية والعمالية وهذا هو التعاون الجديد الذى ظهر فى المحيط السياسى والاقتصادى والاجتماعى منذ بداية الحرب العالمية الثانية .

٤ - ان هذا النظام قد تطور بصورة تدريجية سريعة فى الدول الصناعية وقد وصل مرحلته النهائية بفضل تقدمها الصناعى نظراً للتطورات الاجتماعية والسياسية والادارية والاقتصادية فيها لأن جميع هذه الظواهر فى المجال الاجتماعى والسياسى والادارى والاقتصادى تؤدى الى الشعور بضرورة التدارك للمستقبل وبضرورة تدخـــل الدولة بالقيام لتنظيم هذا التدارك وتأمينه وان الكفاءة الإدارية والمالية فيها والرغبة فى ايجاد السلام الطبقى تؤدى كلها الى تحقيق وتقدم وسائل هذا الضمان .

أما فى المجتمعات الزراعية فان هذا الضمان ما زال غير بالغ درجته الأخيرة فى التطور بل ما زال التعاون الفردى والعائلى والجماعى هو السائد فيها بصورته البدائية وان الدولة الزراعيـــة لا تستطيع إلا الاهتمام بالخدمات العامة والمساعدة الاجتماعية على الغالب فى حين أن التأمين الاجتماعى يأخذ المحل الأول فى المجتمعات الصناعية لارتفاع مستوى المعيشة وقدرة الأفراد على أداء أقساط التأمين ورغبة أصحاب رؤوس الأموال فى تثبيت القوة الشرائية للأفراد عن طريق العمل الثابت والاجور المرتفعة والإعانات الدائمة .

وفى المجتمعات الصناعية الزراعية نجد أن التأمين الاجتماعى والمساعدة الاجتماعية يتقدمان جنباً الى جنب ويتعاونان على القضاء على كل أثر للحاجات . مع العلم ان الزراعة فى مثل هذه البلاد المتقدمة صناعيا هى ليست زراعة مجردة وإنما هى زراعة صناعية أو قل صناعة زراعية ولذا فمثل هذه الدولة تعتبر من الدول الصناعية أيضا .

٥ - وأخيراً فاننا نرى بأن البلاد الزراعية هى أكثر حاجة الى الضمان الاجتماعى من البلاد الصناعية وذلك لأن مستوى المعيشة فى البلاد الاولى منخفض جداً ومرتفع فى الثانية وهذا الانخفاض يؤثر فى قابلية الافراد على الانتاج ماهية وكمية وعلى الإدخار المستقبل وان الضمان الاجتماعى يرفع حتما من ذلك المستوى المعاشى بتنظيم التشغيل العام والوقاية من المخاطر والتثقيف العام والصحة العامة وزيادة الانتاجية والادخار وتنظيم اشباع الحاجات الأمر الذى قد يكون مكفولاً ومحققاً بصورة شخصية وذاتية فى البلاد الصناعية .

وان الضمان الاجتماعى يخلقه صناعات وأسواق جديدة للعمل والانتاج يساعد على تصنيع البلاد ورفع مستوى المعاش فيها . ولكن ليس معنى ذلك أن الدول الصناعية ليست بحاجة مطلقة الى مثل هذا الضمان بل يكمن الفرق هنا فى درجـــة الضرورة لايجاده وتطبيقه فحسب ومدى شموله وخدماته والغاية المباشرة منه .

الفصل الثالث

شمول
الضمان الاجتماعى

يتضمن الكلام عن شمول الضمان الاجتماعى الكلام عن شمول المخاطر والحاجات التى يقدم فيها للافراد خدماته وشمول الاشخاص الذين يتمتعون بخدماته عند حدوثها . وعليه فالكلام هنا يدور حول شمول المخاطر والحاجات وشمول الاشخاص .

المبحث الاول

المخـــاطر المشمولة
بالضمان الاجتماعى

الأصل ان الضمان الاجتماعى يشمل فى خدماته جميع المخاطر والحاجات البشرية الرئيسية من صحية وثقافية ومعاشية ، غير انه يصعب على الدولة فى بداية الأمر أن يشمل نظام الضمان الاجتماعى فيها كل الحاجات والمخـــاطر لأسباب اقتصادية وفنية واجتماعية أو سياسية فى الغالب . ولذا فقد تنص بعض أنظمة هذا الضمان على شمولها لبعض المخاطر والحاجات المهمة فى بداية وضعها وتطبيقها ، لاسيما فى الدول غير المتقدمة اقتصادياً . أما فى الدول المتقدمة فتكون دائرة شمول هذه المخاطر بهذه الأنظمة أوسع .

ويمكن القول استنتاجاً بالاستقراء بأن جميع الدول الآن تقوم بتقديم الخدمات الصحية والثقافية الى رعاياها بأشكال وصور مختلفة وان هذه الخدمات هى من صميم الضمان الاجتماعى ، كما يمكن القول بأن الحاجات

والمخاطر المهمة التى تشملها أول الأمر كل أنظمة الضمان الاجتماعى هى :

١ - حالة المرض .

٢ - حالة اصابات العمل .

٣ - حالة العجز والشيخوخة .

٤ - حالة الترمل واليتم .

وهناك حاجات ومخاطر اخرى تشملها بعض أنظمة الضمان الاجتماعى المتقدمة وهى :

١ - حالة البطالة .

٢ - حالة الزواج .

٣ - حالة الامومة .

٤ - حالة الطفولة وتربية الأولاد .

٥ - حالة الوفاة .

ولقد نص الانفاق (١) الدولى على الحد الأدنى للضمان الاجتماعى الذى تبناه المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى جنيف عام ١٩٥٢ برقم ١٠٢ على أن يشمل الضمان الاجتماعى كحد أدنى ، المخاطر والحاجات التالية :

١ - حالة المرض .

٢ - حالة البطالة .

٣ - حالة الشيخوخة والعجز .

٤ - حالة اصابات العمل من حوادث وأمراض مهنية .

٥ - حالة اعالة الأولاد .

٦ - حالة الأمومة .

٧ - حالة الخلف (الأيتام والأرامل) .

---

(1) Convention Internationale de Norme Miniméme de Securité Sociale de 1952 No 102 . B. I. T.

وهذه هى الحاجات والمخاطر المهمة التى تشملها أنظمة الضمان الاجتماعى الراقية فى الدول المتقدمة فى الوقت الحاضر .

ولكن قد أخذت بعض الدول ببعض هذه الحالات فقط دون الاخرى نظراً لما رأت الأخذ به ضرورياً فيها لظروفها ولحاجاتها وامكانياتها المختلفة .

المبحث الثانى

الاشخاص المشمولون بالضمان الاجتماعى

ان الأصل هوكون الضمان الاجتماعى يشمل جميع السكان من صغاروكبار وفقراء وأغنياء وعمال اجراء ومستقلين وأصحاب العمل والمهن وموظفين وغيرهم على اختلاف أعمالهم ومواردهم وصفاتهم كما هى الحالة مثلاً فى بريطانيا والاتحاد السوفيتى .

إلا أن بعض أنظمة الضمان الاجتماعى قد شملت فقط بعض فئآت السكان وهم الذين يكونون بأشد الحاجة الى خدماته كالعمال فى قطاعات معينة أو كالاجراء من ذوى دخول محدودة أو السكان ذوى دخل ضئيل معيّن . ويعود سبب هذا الاختلاف فى مدى سريان الضمان الاجتماعى على الاشخاص الى الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والفنية المختلفة لدى الدول والشعوب ودرجة الحاجة الظاهرة الى خدمات هذا الضمان .

وتجعل بعض الأنظمة المذكورة مدى هذا السريان مختلفاً باختلاف الحالات والمخاطر المشمولة بها فى حين تجعل بعضها الآخر هذا السريان موحداً بالنسبة لجميعها .

وقد أخذ الاتفاق الدولى على الحد الأدنى للضمان الاجتماعى المشار اليه

قبلاً باختلاف مدى هذا السريان على الافراد بالنسبة لبعض المخاطر والحاجات وبالتوحيد بالنسبة لبعضها الآخر ، وان الاختلاف بسيط جداً فى مدى الشمولى على الاشخاص بالنسبة للحالات والحاجات المختلفة .

ويمكن أن نجمل الحد الأدنى لشمول هذا الضمان للأشخاص كما نص عليه الاتفاق الدولى للحد الأدنى للضمان الاجتماعى الذى تبناه المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى حزيران ١٩٥٢ فيمايلى : لقد جاء فى هذا الاتفاق انه يجب أن يشمل الضمان الاجتماعى كحد أدنى فى الدولة التى تصادق على الاتفاق المذكور أحد أصناف الاجراء أو السكان بنسب معينة كما يلى ببيانه : -

أ - أما بعض أصناف الاجراء (الذين ينص عليهم قانوناً) بحيث لا يقل مجموع أفرادها عن ٥٠ ٪ من مجموع الاجراء كافة فى البلاد .

ب - وأما بعض أصناف ذوى النشاط المهـــنى (الذين ينص عليهم فى القانون) بحيث لا يقل مجموع أفرادها عن ٢٠ ٪ من مجموع السكان .

جـ - وأما جميـــع المواطنين الذين لا تزيد دخولهم على حد معين مقرر رسميا .

د - وأما بعض أصناف الاجراء (الذين ينص عليهم فى القانون) بحيث لا يقل مجموع أفرادها عن ٥٠ ٪ من مجموع الاجراء فى المشروعات الصناعية التى تشغل عشرين عاملاً على الأقل ،

وتوجد بعض الاختلافات البسيطة فى مدى هذا الشمول بالنسبة لبعض الإعانات والحالات المختلفة وبجملها هو : -

١ - فى حالة المرض : تشمل الخدمات الطبية زوجات وأولاد المشمولين أيضاً اذا كان الشمول مقصوراً على بعض أصناف الاجراء أو ذوى النشاط المهنى .

٢ - فى حالة اصابات العمل : تشمل الإعانات النقـــدية فى حالة الوفاة الاولاد أو الزوجات أيضا .

٣ - فى حالة الأمومة : تشمل الخدمات الطبية فى حالة الأمومة زوجات الاشخاص من الاصناف المشمولين بها من ذوى النشاط المهـــنى والاجراء فى الصناعة أيضا .

٤ - فى حالة العجز : تشمل الإعانات النقدية الزوجات والاولاد أيضا اذا كانوا فى كنف المعيل العاجز .

وفى الواقع انه يمكن القول بالإستقراء ان شمول أنظمة الضمان الاجتماعى يختلف من ناحية المخاطر والحالات والاشخاص من دولة واخرى بحسب اختلاف الظروف والانظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فى كل منها فهو يكون فى الأصل واسعاً فى الدول المتقدمة وضيقاً فى الدول المتأخرة ، كما هى الحالة مثلاً فى بريطانيا من ناحية ، وفى العراق من الناحية الاخرى . ولكن وجدت بعض أنظمة الضمان الاجتماعى الضيقة فى بعض الدول المتقدمة جداً كما هى الحالة فى الولايات المتحدة الامريكية ، حيث يكون مدى المخاطر والحـــالات والاشخاص المشمولة بالضمان الاجتماعى ضيقاً نظراً لظروفها السياسية ولنظامها الرأسمالى وللفردية السائدة فى الحياة الامريكية ، ولارتفاع مستوى الثقافة والمعيشة والصحة على وجه العموم مما لم توجد بسببه الدوافع القهارة التى تدفع بالدولة الى التوسع فى نظام الضمان الاجتماعى .

وانه يكون من صالح الدول المتأخرة جعل نظام الضمان الاجتماعى شاملاً جميع السكان بالنسبة لحالة المرض والصحة العامة ، ولحالة التعليم ، ولجميع الفقراء والعمال لحالة الإعانات العائلية ، لأن ذلك يعتبر الركن القويم للتنمية الاجتماعية اللازمة لزوماً أكيداً للتنميه الاقتصادية .

أما بالنسبة لحالات العجز والإصابات والشيخوخة والوفاة ، فيمكن حصر شمولها أول الأمر بالاجراء من ذوى النشاط المهنى وبالفقراء عامة لأن ذلك من مستلزمات تحقيق العدالة الاجتماعية ومن عوامل التقدم

الاجتماعى والاقتصادى عامة ومن عوامل تثبيت حد معين من القوى الشرائية بأيدى هؤلاء ، أى تثبيت مدى الطلب الكلى على الخدمات والسلع الاستهلاكية فى الاسواق .

أما بالنسبة للبطالة فيمكن حصرها أول الأمر بعمال الصناعة أو بالاجراء من ذوى الدخول الواطئة جداً مع الاسراع بتهيئة الاعمال لهم رسميا .

والخلاصة انه فى الدول المتأخرة يجب العمل على أن يكون الضمان الاجتماعى شاملاً على الاقل الحد الادنى للحالات التالية : -

١ - التأمين الصحى ، لأنه الاساس فى ضمان القدرة الجسمية على العمل فى مجال النشاط الاقتصادى .

٢ - التأمين العلمى والثقافى النظرى والعملى ، وهو الاساس فى ضمان القدرة العلمية والعملية على العمل بمستوى رفيع فى مجال النشاط الاقتصادى .

٣ - التأمين الاقتصادى ، وأساسه ضمان العمل لكل قادر عليه فى المجتمع ، لأنه الاساس فى توفير الخدمات والسلع للناس من ناحية ، ولتوفير سبل العيش من الموارد لذوى النشاط المهنى من الناحية الاخرى ، كما انه الركن الحصين للضمان الشخصى الذاتى .

٤ - التأمين المعاشى لغير القادرين على العمل لأسباب خارجة عن الإرادة بحدود معقولة تتناسب والظروف الاقتصادية والاجتماعية . لأنه لابد للإنسان من أن يشبع حاجاته الاقتصادية الضرورية للحياة ، كما لا يمكن أن يعيش بدون ذلك ولا يمكن أن يصبر ويبقى مكتوف اليدين عندما لا يجد العيش بالطرق المستقيمة المشروعة ، إنما هو سيحاول بشتى الطرق والوسائل غير المشروعة من الحصول عليها مهما كانت التقاليد والعادات والمعايير الاجتماعية قاسية ضد عدم المشروعية اذا سدت سبل العيش المستقيمة أمامه ، لأن حب البقاء وحق الحياة أقوى وأقدس من أى شىء آخر فى الحياة .

وبما ان العمل هو أفضل وأقدس وأنفع للفرد والمجتمع من كل الطرق المشروعة الاخرى للعيش لذا فكان لزاماً على الدولة الصالحة أن تضمن بصورة مباشرة أو غير مباشرة القدرة للناس على العمل والعمل بالذات كى يعملوا ويعيشوا من عملهم ويعيش غير القادر منهم على العمل من فيض وفائض انتاجهم .

كما انه يجب أن يشمل هذا الضمان فى مثل هذه الدول من الافراد ما يلى :

١ - غير القادرين على العمل لأسباب خارجة عن الارادة بالنسبة للتأمينات الصحية والعلمية والثقافية والمعاشية .

٢ - الاجراء من ذوى الدخول الواطئة جداً بالنسبة للتأمينات الصحية والاقتصادية والمعاشية .

٣ - العمال الاجراء بالنسبة للتأمينات ضد اصابات العمل والبطالة .

واذا كانت للدولة المتخلفة الإمكانيات الاقتصادية الكافية فمن الأصلح لها أن يشمل الضمان الاجتماعى أيضا .

٤ - جميع السكان بالنسبة للتأمينات الصحية والثقافية والعلمية كما قدمنا سابقا .

الفصل الرابع

تمويل
الضمان الاجتماعي

لابد لتحقيق الضمان الاجتماعي من أموال تغطي نفقاته الإدارية وخدماته واعاناته للمشمولين به . ولقد ذهبت الدول التي أخذت تطبقه جزءً أو كلاً مذاهب شتى للحصول على هذه الأموال بحسب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . وقد يكون من المفيد علمياً الرجوع في هذا البحث الى وقت بداية ظهور أنظمة التأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية لمعرفة موجز التطور التأريخي لتمويل أصل هذا الضمان الشامل (١) .

كان يقع العبء الأكبر من تمويل التأمين الاجتماعي وما زال الأمر بعضاً في دول معينة ، على العمال الاجراء ، بينما يقع جزء منه على عاتق أصحاب العمل . وكانت وسيلة تحقيق هذا التمويل هي دفع أقساط هذا التأمين المحددة بالقانون من قبل هؤلاء عنهم وعن العمال في آن واحد ، وكانوا هم يستقطعون ما يقع على العمال من هذه الاقساط مباشرة من اجورهم . ولم تكن الدولة ، بادئ الأمر ، لتساهم في هذا التمويل أصلاً . ولكن صار أصحاب العمل بنتيجة التطورات الفكرية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية المقوية للحركات وللطبقات العمالية ، يتحملون العبء الأكبر من تمويل أنظمة التأمين الاجتماعي ، وباتت الدولة تساهم فيه وصار يعفى العمال أحياناً كثيرة ، كلياً أو جزئياً ، من المساهمة في ذلك التمويل .

---

(١) كتابنا « شؤون العمال في الضمان الاجتماعي والعمل » بغداد ١٩٦٢ ص ٥٢

أما تمويل المساعدة الاجتماعية فكان دائما يقع على الدولة وحدها ، ولذلك سميت بالمساعدات باعتبار ان الدولة الممثلة للمجتمع هى التى تقدمها مساعدة للمستحقين على حساب الميزانية العامة .

ولما أخذت الدول توحد أنظمة التأمين الاجتماعى والمساعدة الاجتماعية فى أنظمة الضمان الاجتماعى . أو صارت تضع أنظمة جديدة لهذا الضمان ابتداءاً (كما فى الدول التى لم تكن عندها أنظمة سابقة للتأمينات أو المساعدات الاجتماعية) ، قررت معظمها وجوب تمويل هذا الضمان عن طريق مساهمة الاشخاص (ومنهم العمال وأصحاب العمل) ومساهمة الميزانية العامة ، كما فرضت بعض الدول ضرائب مخصوصة معينة للمساهمة فى هذا التمويل ، وخصصت غيرها قسماً من الانتاج الوطنى له .

ومن الإطلاع على التشريعات المختلفة للضمان الاجتماعى يمكننا القول ان الإتجاه الحديث لتمويل هذا الضمان سائر الى كون الدولة تتحمل القسط الأكبر منه ، كما ان عبء الدولة فى هذا التمويل يزداد بحسب تقدمها الاقتصادى واقترابها من الاشتراكية ، حتى يصل مقدار هذا العبء فى روسيا السوفيتية مثلاً الى حد ان الدولة هى التى تمول الضمان الاجتماعى فيها كلية ، مباشرة أو بصورة غير مباشرة .

وربما يأتى يوم قريب تقوم فيه الدول جميعاً هى وحدها بعبء هذا التمويل كله .

ويظهر كذلك من تلك التشريعات ان الدول فى الغالب تنفرد الآن لوحدها فى تمويل الخدمات والإعانات المتعلقة بالامور والثقافة الصحية وبالإعانات النقدية التى تقدم فى حالات الشيخوخة والعجز والوفاة والفقر المدقع والولادة وتربية الاولاد ، وغير ذلك من الإعانات الاخرى .

ولكن مع ذلك تقرر كثير من الدول تمويل الإعانات الصحية أحياناً من اشتراكات الاشخاص المشمولين بهذه الإعانات ، ومن مساهمة

الدولة ، أو من اشتراكات اولئك الاشخاص فحسب[1] . ففى الدانمارك والسويد وسويسرا مثلاً تمول الإعانات المذكورة من اشتراكات المؤمن عليهم أنفسهم - عمالاً كانوا أو غير عمال - ومن مساهمة الدولة ، فى حين أنها تمول فى دول كثيرة بواسطة اشتراكات العمال الاجراء وأصحاب العمل ومن مساهمة الدولة ، وهذا هو الأمر الغالب فى الدول التى تقرر الإعانات الصحية الى العمال الاجراء فحسب . ولكن يتم هذا التمويل المذكور فى بعض الدول عن طريق اشتراكات أصحاب الاعمال ومساهمة الدولة فقط كما فى تشيكوسلوفاكيا وبلغاريا مثلاً ، أو من اشتراكات العمال وأصحاب العمل فحسب كما فى تركيا مثلا[2] . وقد تمول هذه الإعانات بصورة أساسية من اشتراكات أصحاب العمل فى ايطاليا وبولونيا مثلاً .

وأما الإعانات العائلية فهى وإن كانت تمول الآن فى بعض الدول من قبل الدولة مباشرة كما فى انكلترا والسويد وفنلندة وروسيا مثلا إلا أنها تمول فى بعض الدول الاخرى من اشتراكات أصحاب العمل فحسب ، كما فى فرنسا وايطاليا وسويسرا أحيانا . ويتم ذلك فى دول غيرها من اشتراكات المؤمن عليهم ومن أصحاب العمل كما فى النمسا ، أو بواسطة اشتراكات أصحاب العمل والعمال ومساهمة الدولة فى ايزلندا .

وأما معاشات العجز والشيخوخة والوفاة ، فتمول أحيانا من قبل الدولة وحدها كما كان الأمر قبلاً فى مصر ، أو من قبل أصحاب العمل وحدهم كما فى بولونيا ، أو من اشتراكات العمال وأصحاب العمل فى بعض الدول كتركيا واركواى ، أو من اشتراكات أصحاب العمل ومساهمة الدولة كما فى هولندة وتشيكوسلوفاكيا ، أو من اشتراكات الاجراء ومساهمة الدولة كما فى

(1-2) Sécurité Sociale. Etüde Internationale B I T. 1951 p p. 68 — 98 et 78.

كواتمالا والسويد ، أو من اشتراكات أصحاب العمل والعمال ومساهمة الدولة كما هى الحالة فى معظم الدول (١) .

وأما تعويضات اصابات العمل فيقع تمويلها عادة على أصحاب العمل وحدهم كما فى فرنسا وفى الدول التى تفرض تعويضات اصابات العمل على أصحاب العمل مباشرة مثلاً ، ولكن تمول هذه التعويضات أحيانا من أقساط التأمين الثنائية أى من العمال وأصحاب العمل كما فى اليونان وايران والهند ، أو من أصحاب العمل والدولة فحسب كما فى الدانمارك وتشتكوسلوفاكيا ، أومن قبل أصحاب العمل والعمال والدولة معاً كما فى انكلترا مثلا .

وأما اعانات البطالة فيقع تمويلها أحيانا على أصحاب العمل فقط كما فى اليونان . أو يقع تمويلها على أصحاب العمل والدولة كما فى فلندة والسويد وسويسرا ، أو على الدولة وحدها كما فى فرنسا ، أو ان هذه الإعانات تمول من قبل اشتراكات أصحاب العمل والعمال كما هى الحالة فى معظم الدول .

يتضح من ذلك كله انه يندر قصر تمويل خدمات واعانات الضمان الاجتماعى على الافراد وحدهم ، وان طريقة المساهمة الثلاثية فى هذا التمويل (أى مساهمة المؤمن عليهم وأصحاب العمل والدولة) هى السائدة حالياً .

ونقرر من الآن ان الاتجاه الحالى فى طريقة تمويل الضمان المذكور يسير نحو توحيد وتنسيق المساهمة فى تمويل جميع خدماته واعاناته فى اشتراكات ودفعات واحدة ، تسهيلاً للجباية وللتسديد وللإدارة المالية والحسابية . ويظهر هذا الاتجاه واضحا الآن فى نيوزلند وفى انكلترا وفرنسا ، كما يسير اتجاه هذا التمويل أيضا الى فرض هذه المساهمة لا على الافراد فحسب ، وإنما على المشاريع والشركات الاقتصادية كذلك . كما فى نيوزلند مثلا ، أو على بعض المنتوجات والمعاملات والملكية أحيانا ، كما فى فرنسا والارجنتين واليونان مثلا .

---

(1) S. S. I. op. cit. p p. 278 — 279 et 76.

ومعنى هذا كله ان الميل الحاضر فى تمويل الضمان يتجه الى قاعدة ينظر بمقتضاها فى هذه المساهمة الى المال بالذات أينما يكون ، فحيثما وجد المال وجد واجب المساهمة فى هذا التمويل وتحتم على حائزه القيام بهذه المساهمة ، سواء أكان الحائز فرداً حقيقيا أم شخصاً معنويا . ويتمشى هذا الاتجاه الحديث فى تمويل الضمان الاجتماعى مع اعفاء الفقراء من التمويل المذكور (فى النظام الرأسمالى) باعتبارهم لا يملكون أموالاً فائضة . كما يتمشى أيضا مع فرض المساهمة فى هذا التمويل على الشركات ، وعلى من يقوم ببعض الصفقات والمعاملات التجارية ، وكذلك يتمشى هذا الاتجاه سابق الذكر مع تمويل النظام من قبل الدولة (فى النظام الاشتراكى) باعتبارها الحائزة والمشرفة الأساسية على الاموال العامة .

وتتلخص أشكال المساهمة فى تمويل الضمان الاجتماعى فى أنها تتم إما بفرض أقساط معينة أو رسوم وضرائب مخصوصة على الناس أو بتخصيص قسم من الاموال العامة أو من الانتاج الوطنى لهذا التمويل مباشرة .

وتكون كميات ومبالغ هذه المساهمة على وجه العموم إما بمقدار ثابت للجميع معين فى التشريع ، أو بمقدار يتناسب مع موارد ودخول الاشخاص عادة ، أو بمقدار واحد ثابت لكل صنف من أصناف الموارد والاجور المصنفة حدودها الدنيا والعليا بنفس النظام .

وقد يرجع سبب هذه الاختلافات فى التمويل ، كيفية ومقداراً ، الى اختلاف الظروف الاقتصادية والكفاءات الإدارية لدى الدول ، علاوة على الاختلافات فى جوهر النظم السياسية والاجتماعية فيها (مثال ذلك ، الاختلاف فى درجة ميل سياسة الدولة الى النظام الاشتراكى أو النظام الرأسمالى ، واختلاف درجة الرفاه والتقدم الاقتصاديين فى البلاد الخ) .

فالدولة الاشتراكية التى بيدها الاموال العامة وجميع أدوات الانتاج

فى البلاد والتى تنظم الانتاج والتوزيع وأحياناً الإستهلاك بحسب الحاجات العامة والخاصة تقوم هى ، بطبيعة نظامها الاقتصادى ، بتمويل الضمان الإجتماعى ، إذ لا يوجد فيها لدى الأفراد فائض من الاموال عادة حتى يجبروا على دفع الاشتراكات لأن موارد الافراد تحدد فيها من قبل الدولة بحسب الحاجات سلفا .

أما فى الدولة الرأسمالية حيث تتوفر الحرية الاقتصادية الفردية ، وحيث تتفاوت موارد دخول الافراد بتفاوت الفرص والظروف الاقتصادية والشخصية لكل منهم ، وحيث لا تملك السلطات الحكومية العامة عادة من الاموال إلا بقدر مايسد نفقاتها العمومية ، فيكون من الطبيعى أن تلجأ السلطات العامة الرسمية الى فرض مساهمة الاشخاص الخاصة أو العامة أو الاثنين معاً أيضا فى تمويل الضمان الإجتماعى لكى تتمكن من تهيئة الموارد اللازمة لتغطية نفقاته ومصروفاته ، اللهم إلا اذا كانت حالة الميزانية العامة فى يسر ورفاه بسبب خيرات البلاد الطبيعية والاقتصادية الوفيرة مما يجعلها قادرة على تحمل القسم الأكبر من هذه المساهمة أو كله ، وعندئذ قد لا تفرض على الافراد شيئاً أو تفرض جزءاً يسيراً عليهم من المساهمة المذكورة وهذا ما نؤيده دائما عند توفر ظروفه .

واذا كان نظام الضرائب العامة فى البلاد يحقق سياسة تخفيف التفاوت بين الثروات الخاصة ، فقد ترى الدولة من الخير لها أن تفرض هذه المساهمة على الافراد بمقادير ثابتة واحدة على الجميع بصرف النظر عن الدخول والموارد ، والعكس بالعكس .

ويدور نقاش حول أرجحية طريقة المساهمة الموحدة الثابتة أو طريقة المساهمة النسبية بحسب الدخل والمورد ، ويتلخص هذا النقاش فيما يلى :-

١ - فالمساهمة الثابتة الموحدة لجميع الاشخاص[1] تمتاز بسهولة التسديد

(1) F. Netter S. S pp. 13 - 35 et Gout S. S. pp. 389 - 391 .

والجباية والحساب ، إلا أنها لا تتفق مع قدرة اولئك الاشخاص على دفع تلك المساهمة وذلك لأن مقادير هذه المساهمة واحدة لأصحاب الموارد الضئيلة والكبيرة ولغير المعيل أو المثقل بالأعبـــاء العائلية ، ولذا فتكون هذه الطريقة بعيدة عن العدالة فى توزيع أعباء تمويل الضمان المذكور على الافراد اللهم إلا اذا كانت الدولة قد حققت سلفا عدالة توزيع الدخول وأعبـاء النفقات لجميع الخدمات العامة عن طريق الضريبة التصاعدية العامة بنسبة الدخول والموارد .

ويؤخذ كذلك على طريقة المساهمة الموحدة أنها لا تتفق مع ضرورة تحديد مقدار المساعدات النقدية على أساس الموارد ومستوى المعيشة ، وذلك لأن مبالغ هذه المساهمة تكون عادة صغيرة جداً حتى يستطيع دفعها جميع الأفراد الفقراء ، ويؤدى ذلك الى أن تصبح موارد الضمان الإجتماعى ضئيلة وغير كافية لتغطية النفقات اللازمة لتقديم الإعانات على الأساس المذكور .

وقد يرد على ذلك بأنه لا يبقى مجـال لهذا النقد اذا كانت موارد البلاد الطبيعية والاقتصادية تساعد على المساهمة بصورة كبيرة فى تمويل النظام وسد كل عجز يحصل فيه .

٢ - أما المساهمة النسبية بحسب الموارد والدخول فانها تساعد نظام الضمان الاجتماعى على تقديم المساعدات الكافية بحسب مستوى المعيشة ومستوى الموارد والكسب وذلك لأن موارد النظام تكون بمقتضى هذه الطريقة كثيرة وكافية لتقديم الاعانات على الأساس المذكور .

كما ان هذه الطريقة التمويلية النسبية عادلة إذ هى تحمل كل فرد ما يستطيع دفعه من اشتراكات بنسبة موارده ومكاسبه .

ثم انها تعمل جزئياً على تعديل الفروق بين دخول الأفراد وتخفيف التفاوت بينها مع العلم أنه لا تفرض التشريعات عادة هذه المساهمة على الموارد والدخول

التى لا تتجاوز حداً أدنى معيناً ، لضئالتها ، « ولا على الموارد والدخول التى قد تتجاوز حداً أعلى معيناً لاحتمال عدم امكان تجاوز هذا الحد أو ربما يكون ذلك لغرض تشجيع الأفراد ودفعهم على توسيع نشاطهم وزيادة انتاجهم ومواردهم ودخولهم حتى يتجاوزوا بمدخولاتهم الحد الأعلى المذكور » .

وتمتاز طريقة المساهمة النسبية هذه أيضا بأنها تعمل على موازنة أموال الضمان الاجتماعى مع ارتفاع الاجور والأسعار أو انخفاضهما أى مع حركة تداول النقد . فاذا مالت الاجور والأسعار الى الإرتفاع زادت معها المساهمة فى تمويل الضمان الإجتماعى ، والعكس بالعكس . وبذلك فقد يكون الضمان الاجتماعى ملطفا لبعض التقلبات النقدية أيضا ، لأنه قد يسحب من التداول ، لفترة ما كمية كبيرة من النقد عند زيادة كميات النقود المتداولة والعكس صحيح .

ولكن مع ذلك يؤخذ على هذه الطريقة من المساهمة أنها قد تكون صعبة التحقيق أحيانا بالنسبة للأشخاص الذين لا يعرف بالضبط مقدار مواردهم لعدم ظهورها أو لعدم امكان تعيين مقاديرها ، لاسيما فى البلاد المتأخرة حيث لا يهتم الاشخاص بحساب وبضبط دخولهم بدقة ، وحيث يسهل التهرب من الإدلاء بالمعلومات عند تخمين الموارد والدخول .

ويؤخذ على هذه الطريقة أيضا ، فى بعض الأنظمة التى تقسم الموارد والدخول الى أقسام معينة وتفرض على كل قسم منها نسبة معينة من المساهمة ، انها تؤدى الى صعوبات وتعقيدات عملية فى زمن التقلبات النقدية والاقتصادية ، لأن كل تغير يطرأ على الموارد والدخول ، من جراء تلك التقلبات المذكورة ، يقتضى اعادة النظر فى التقسيم السابق لها ، المنوّه عنه حالاً ، كما يقتضى ذلك التغيير الطارئ ، سابق الذكر ، اعادة النظر فى نسبة هذه المساهمة . التى يجب فرضها على كل قسم من أقسام الموارد والدخول حسب التقسيم الاخير الذى تقتضيه تلك التغيرات والتقلبات الاقتصادية ، وذلك للاحتفاظ بالعلاقة النسبية المقصودة ، ما بين أقساط المساهمة الخاصة

فى تمويل الضمان وبين الدخول والموارد . كما انه يمكن التلاعب فى الإعلان عن حقيقة الاجور والموارد بنقص ضئيل عن حدودها للتخلص من دفع نسب الاقساط العالية أحيانا. [فمثلاً قد يعلن صاحب العمل فى العراق ان أجر العامل الاسبوعى ٢٫٧٥٠ دينار فى حين انه ٢٫٨٠٠ دينار وبذلك يدفع اقساط تأمين (١٥٠) فلساً اسبوعياً عن العامل (٥٠) فلساً اسبوعيا بدلاً من دفع (٣٠٠) فلس عنه و (١٠٠) فلس عن العامل اسبوعيا لو أعلن الاجر الحقيقى (٢٫٨٠٠) دينار] .

وكذلك يؤخذ على الطريقة ذاتها أنه يوجد أشخاص لا يتقاضون اجوراً نقدية عن خدماتهم أو لا يمكن تقدير العوض الذى يحصلون عليه عن خدماتهم مما لا يمكن معه تطبيق هذه الطريقة التمويلية النسبية عليهم .

ولكن يمكن أن توجد هنا بعض الاقتراحات للقضاء على هذه المآخذ ، ومنها انه اذا كان يصعب تقدير الدخول أو الموارد بسبب عدم ظهورها أو عدم امكان ضبطها أو بسبب التهرب عن الإدلاء بالمعلومات الصحيحة عنها ، فتوجد طرق التخمين المستعملة لفرض الضرائب العامة ، وهى كفيلة لتحقيق المساهمة النسبية موضوع الكلام فى تمويل الضمان الاجتماعى ، كما انه اذا كان الأجر لا يمكن تقديره لعدم تعيين مقداره بالضبط مثلاً ، فهنا يمكن فرض المساهمة الخاصة المذكورة على الفرد بنسبة أجر متوسط أساسى تقدره جهة رسمية مختصة فى كل منطقة حسب الظروف الاقتصادية وعلى ضوء اسس الإحصاء من وقت لآخر ، أو ان يفرض فى مثل هذه الاحوال على الفرد مقدار ثابت معين كقسط للتأمين (على سبيل الاستثناء[1]) . أما اذا كان المورد أو الدخل ضئيلاً ، أو لم يكن للأجير عوض نقدى مقابل خدماته التى يقدمها للغير فبالإمكان تقرير الاعفاء فى هذه الحالة أو فرض مقدار ثابت موحد أيضا كقسط للتأمين (استثناءاً أيضا) .

---

(١) نقول على سبيل الاستثناء لأننا فى صدد الكلام عن تفضيل المساهمة النسبية على الوحدة الواحدة .

ولقد نصت الاتفاقية الدولية للحد الادنى للضمان الاجتماعى المذكورة قبلاً على أن يتم تمويل الضمان الاجتماعى بطريقة الاشتراكات الفردية أى الاقساط ، أو بالضرائب المخصوصة ، أو بالطريقتين معاً[1] ، بشرط أن لا يتحمل ذوو الدخول الضئيلة أعباءً ثقيلة من هذا التمويل ، وبحيث لا يزيد مجموع أقساط التأمين التى يتحملها المشمولون بهذا الضمان على نسبة ٥٠ ٪ من مجموع الإعانات المخصصة لهم مع زوجاتهم وأولادهم . ومعنى ذلك انه يجب ان يتحمل اصحاب العمل والدولة معاً من تمويل الضمان الاجتماعى النصف الآخر من مجموع الإعانات المخصصة للمشمولين مع النفقات الادارية للنظام عامة .

نخلص من كل ما تقدم الى القول بأن تمويل الضمان الاجتماعى يتم بالاموال وبالاجراءآت التالية :

١ - المساهمة الخاصة : وهى التى يقوم بها الاشخاص الخاصة من عمال وأصحاب عمل ومستقلين وغيرهم من ذوى النشاط المهنى ومؤسسات أهلية مشمولة بهذا الضمان المذكور .

٢ - المساهمة العامة : وهى التى تقوم بها المشاريع والمؤسسات والجهات الرسمية وشبه الرسمية .

٣ - ويتحقق أداء هذه المساهمة إما بصورة ضرائب مخصوصة أو باشتراكات دورية تدفع بصورة موحدة ثابتة بالنسبة للجميع أو بالنسبة لأصناف الاجور والموارد التى يقسم الناس اليها من قبل المشرع ، أو بصورة نسبية بحسب الاجور والموارد أو الايرادات والمصروفات .

وقد يكون من صالح الدولة المتخلفة ، إن هى أخذت تطبق نظام الضمان الاجتماعى ، أن تستخدم أسهل وأنفع طرق وأشكال هذه المساهمة وهى

(I) Art 71 de Ladite Con. op. cit.

المساهمة الخاصة والعامة معاً مع الأخذ بطريقة الاقساط أو الاشتراكات الاجماليـــة الموحدة لسهولة تطبيقها ولتجنب التعقيد واساءة الاستعمال والتلاعب فى الإدارة المالية وهو ما يحتمل وقوعه كثيراً فى مثل هذه المجتمعات المتأخرة .

واذا ارادت هذه الدول العمل على تخفيف حدة التفاوت فى الثروات بهذه المساهمة فبامكانها أن تقرر فرض ضريبة مخصوصة بالضمان الاجتماعى على اصحاب الدخول والموارد العاليـــة الى جانب الاقساط أو الاشتراكات الموحدة . وقـــد اتبعت بعض الدول هذه الطريقة فعلاً . فقد فرض نظام الضمان الاجتماعى النيوزلندى على الافراد اشتراكات متساوية على الرؤوس ثم ضرائب اخرى على الموارد والدخول حتى على الشركات والمؤسسات الاقتصادية ، وذلك لكى يعمل النظام على تحقيق جباية الاشتراكات من الناس بسهولة دون ارهاق ويعمل بنفس الوقت على ازالة حدة الفروق الاقتصادية بين الافراد ، ثم على تقوية النظام مالياً .

٤ - وتتلخص كيفية أداء وجباية اموال الضمان الاجتماعى من قبل الافراد بأن يتم ذلك إما بصورة نقدية مباشرة من قبلهم الى صناديق الضمان الاجتماعى أو بواسطة دوائر البريد أو البنوك ، أو بطريقـــة الحوالات البريدية والمصرفية والشيكات ، وإما بصورة شراء طوابع مخصوصة والصاقها فى دفاتر مخصوصة لهذا الغرض . وتكون هذه الطريقة الاخيرة عرضة للتلاعب ولإساءة الاستعمال فى كثير من الاحوال لاسيما فى الدول المتخلفة .

والآن نرى من المفيد أن نوجز باختصار جداً الطرق المالية الراهنة لتغطية اعانات الضمان الاجتماعى وطرق استثمار امواله وايراداته ، لكى تكوّن فكرة عامة شاملة عند القارئ عن كيفية هذا التمويل وامكانية الاستفادة من هذه الأموال فى مجال النشاط الاقتصادى .

المبحث الاول

الطرق الماليـــة
لتغطية اعانات الضمان الاجتماعى

توجد عدة طرق مالية لتغطية اعانات ومدفوعات الضمان الاجتماعى الراهنة الى الاشخاص المستحقين ، وقد أخذت الدول بطريقة واخرى على الانفراد أو الاندماج من هذه الطرق لهذه التغطية بحسب أحوالها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والادارية . ونجمل أهم هذه الطرق بما يلى :

١ - الطريقة الرسمية الاعتيـادية : وهى أبسط طرق تمويل اعانات الضمان الاجتماعى « وتسمى بطريقة Pay-as-you-go »[١] . وتتلخص بأن الإعانات تدفع من الموارد الحكومية الاعتيادية المتأتية من الضرائب فى كل سنة ، ففى كل سنة تجرى تخمينات تقديرية لجميع نفقات اعانات الضمان الاجتماعى ، ويوضع مجموع هذه النفقات فى جداول نفقات الدولة العامة . وتؤخذ الاموال اللازمة لتغطية الإعانات المذكورة بطرق الصرف الاعتيادية من الضرائب العامة بالمقادير المحددة سنوياً فى الميزانية العامة لمجابهة المصروفات المحتملة لتلك السنة .

مع العلم انه يوضع مقدار احتياطى ضئيل جداً ، لمجرد مجابهة التغيرات الطارئة فى النفقات من سنة الى اخرى ، أو لمجابهة التغيرات التى قد تطرأ على الضرائب خلال السنة من قبل السلطات المختصة .

---

(١) لم أجد تعبيراً مطابقاً تماماً لهذا التعبير باللغة العربية في الوقت الحاضر

Economic and Financial Aspects of Social Security by Henry Richardson London 1960 p p 12 — 16.

وليس من الضرورى تكوين اموال مخصوصة متراكمة دائماً ، عند الأخذ بهـــذه الطريقة التمويلية ، لتمويل اعانات الضمان الاجتماعى طويلة الأمد فى المستقبل كمعاش الشيخوخة مثلاً ، ولذا فليس من المحتمل هنا حدوث مشكلة استثمار الأموال الضخمة المتراكمة .

وتضمن الحكومة هنا عادة دفع مثل هذه الإعانات بنفس طريقة ضمانها لدفع فوائد وسداد القروض العامة طويلة الأجل .

ولا تفرض فى هذه الطريقة على الأفراد اشتراكات مخصوصة لتمويل الضمان المذكور وان هم فى الواقع يتحملون جزءاً من هذه التكاليف ضمن ما يدفعون الى الدولة من الضرائب العامة .

وتستعمل هذه الطريقة لتمويل الإعانات العائلية فى بريطانيا وكندا مثلا ، والمساعدات العامة فى جميع الاقطار ، باعتبارها من المساعدات الاجتماعية .

وبما ان الميزانية العامة خاضعة الى التصويت البرلمانى عادة فان مقادير هذه الإعانات التى تمول بهذه الطريقة غير ثابتة لأنها تخضع الى تغير الظروف والأحوال الاقتصادية والسياسية فى البلاد من وقت وآخر .

ويمكن أن تثبت مقادير هذه الضرائب بالحدود التى يمكن أن تحقق العدالة الممكنة بين مختلف اقسام الجماعة طبقاً لقابليتهم على الأداء .

ولا تحتاج هذه الطريقة الى وسائل مخصوصة للجباية ، ولا اجراءات ومطابقات مخصوصة لمطابقة ما دفـــع كل مشمول بالضمان لهذا النظام وما يستحقه أو استحقه من الإعانات منه .

والحقيقة أن هذه الطريقة هى غاية فى البساطة والسهولة ، وممكنة التطبيق فى الدول الراقيـــة المتقدمة المستقرة على أتم وجه بثقة واطمئنان ، واننا نعتقد بأنه بالرغم من حاجة البلاد المتخلفة الى الاخذ بهذه الطريقة لتمويل اعانات الضمان الاجتماعى لمقدرتها على تطبيقها لسهولة الاخذ بها ، إلا أننا

مع ذلك نخشى فى مثل هذه البلاد التقلبات السياسية والاقتصادية التى تؤدى فى غالب الأحيان الى البذخ فى النفقات غير المنتجة والى العجز المستمر فى الميزانية والى شل الحركة الاقتصادية ثم فشل الحكومة فى تطبيق هذا الضمان الاجتماعى للأفراد .

وتتبين خطورة هذه الطريقة التمويلية عند حصول الضغط السياسى لزيادة اعانات الضمان الاجتماعى الى ما فوق الحد المعقول . ولكن هذا الخطر يكون قليل الأهمية فى الجماعات التى لا يوجد فيها فوارق طبقية كبيرة فى الثروات والدخول وحيث يكون أغلب الناس الذين يحصلون على اعانات الضمان الاجتماعى هم من نفس فئآت الذين يتحملون عبء التمويل . وسوف يعلم ، فى مثل هـــذه الأحوال اؤلئك الذين يطلبون زيادة الإعانات ويستعملون الضغط السياسى لذلك الغرض ، بأن طلبهم يعنى لزوماً زيادة الضرائب وبأنهم هم الذين سوف يتحملون عبء الزيادة .

٢ - الطريقة الرسمية غير الاعتيادية : وهى التى يمقتضاها توضع وتجبى اشتراكات مخصوصة بالضمان الاجتماعى وتدمج مع الموارد الرسميـــة العامة الاخرى ، وتحفظ سجلات مخصوصة للإشتراكات المدفوعة لحساب كل فرد مشمول بهذا الضمان لتكون الأساس لدفع الإعانات اليه عند الإستحقاق ، وتدفع الدولة الإعانات المذكورة من الموارد العامة على ضوء هذه التسجيلات والإشتراكات ، ذلك لأن موارد الضمان الاجتماعى المذكورة المجباة من الاشتراكات تدمج فى الموارد العامة للدولة ، وتستخدم كل هذه الموارد فى نفس الوقت لتغطية المصروفات الرسمية العامة ومنها اعانات الضمان الاجتماعى المستحقة فى كل سنة على حدة .

ولا يوجد مال خاص وصندوق خاص للضمان الاجتماعى بمقتضى هذه الطريقة أيضاً .

وتأخذ على هذه الطريقة أيضاً احتمال التقلبات السياسية والاقتصادية وتلاعب البعض بصورة عشوائية فى مقدرات الاقتصاد الوطنى فيتحطم بذلك أيضا نظام الضمان الاجتماعى .

٣ - الطريقة المستقلة : تتقرر وتجبى بمقتضى هـــذه الطريقة مساهمة مخصوصة معينة لتمويل اعانات الضمان الاجتماعى من المشمولين به ، ومن الدولة فى أحيان كثيرة أيضا .

ويمكن الحصول على أموال الضمان الاجتماعى هنا إما بطريقة الضرائب المخصوصة أو بطريقة دفع الاشتراكات من قبل العمال وأصحاب العمل والعمال المستقلين ، وغالباً ما تساهم الدولة أيضا بهـــذا التمويل . وتتجمع بعض الايرادات فى احتياطى خاص وتستثمر بواسطة الحكومة .

وتحفظ تسجيلات خاصة لاشتراكات الفرد التى تعطيه الحق فى الحصول على الإعانات عند الإستحقاق . ويكون تنظيم وحفظ هذه التسجيلات من الامور المهمة عندما تكون مقادير الإعانات مختلفة قانوناً بالمقدار والمدة مع اختلاف مقدار الاشتراكات المدفوعة لحساب كل شخص . فمثلاً تكون التسجيلات غاية فى الأهمية عندما تكون الاشتراكات والاعانات متناسبة مع اجور العمال « كما هى الحالة مثلاً فى كندا والولايات المتحدة الامريكية بالنسبة لأنظمة التأمينات الاجتماعية ضد البطالة » أو اذا كانت تستخدم فئآت الاجور لتحديد مقادير اشتراكات العمال وأصحاب العمل ومقادير الإعانات النقدية التى تدفع للعمال المستحقين « كما هى الحالة فى نظام التأمين الاجتماعى ضد المرض والإصابات فى فنزويلا وجميع نظام الضمان الاجتماعى العراقى الآن » .

وهذه الطريقة فى التمويل هى الشائعة فى الوقت الحاضر فى العالم ، وفيها يتكون للضمان كثير من الأموال الطائلة وتثار مشكلة الاستثمار . وان الفوائد المتأتية من استثمارها تلعب دوراً كبيراً فى مواجهة تغطية نفقات

الإعانات فى المستقبل ، وهذا هو السبب الرئيسى فى تجميع الأموال فى أنظمة الضمان الاجتماعى لاسيما فى حالة التأمين ضد الشيخوخة والعجز .

وان فوائد هذه الطريقة تتجلى فى الدور الكبير الذى تلعبه أموال الضمان الاجتماعى فى أوجه النشاط الاقتصادى المختلفة إن احسن التصرف فيها بحكمة وسداد واحسن استثمارها على أحسن وجه لمصلحة النظام نفسه والبلاد عامة .

ونشير هنا الى أن أكثر طرق تمويل الضمان الاجتماعى الآن شيوعاً فى الدول الراقية الرأسمالية هى المشاركة الثلاثية فى هذا التمويل أى العمال وأصحاب العمل والدولة ،

أما فى الدول الاشتراكية وعلى رأسها الاتحاد السوفيتى فان الضمان الاجتماعى يمول فيها بتخصيص قسم من الدخل الوطنى فى كل خطة اقتصادية وفترة معينة من دون أن تستقطع من اجور العمال اقساط لهذا التمويل .

وقد يكون من المفيد أن ندرج أدناه جدولاً يبين نسبة ما يتحمله المؤمن عليهم وأصحاب العمل والدولة من ايرادات التأمين الاجتماعى كما جاءت فى احصائيات منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٥٣ — ١٩٥٤ المطبوعة فى عام ١٩٥٨ وهى آخر احصائيات دولية عامة بهذا الشأن تحت أيدينا فى الوقت الحاضر . وهى بالنسبة لمجموعة من دول العالم ،

جدول

يبيّن نسبة توزيع ايرادات التأمين الاجتماعى والإعانات العائلية خلال ١٩٥٣ — ١٩٥٤ بين العمال وأصحاب العمل والدولة

اسم الدولة	المؤمن عليهم	أصحاب العمل	الدولة	جهات اخرى
الولايات المتحدة الامريكية	٣١ر٥ ٪	٥٩ر٨ ٪	٠ر٤ ٪	٨ر٣ ٪
فرنسا	١٩ر٧ »	٦٩ر٢ »	٢ر٧ »	٨ر٤ »
ايطاليا	٦ر٢ »	٨٢ر٢ »	٧ر٤ »	٤ر٢ »
بيرو	٢٣ر٩ »	٥٩ر٤ »	٩ر٧ »	٧ر٠ »
اليابان	٣٦ر٨ »	٤٣ر٤ »	١١ر٦ »	٨ر٢ »
النمسا	٢٩ر٢ »	٤٨ر٤ »	١٦ر٥ »	٥ر٩ »
الجمهورية الالمانية الاتحادية	٣٦ر٥ »	٣٨ر٦ »	١٥ر٦ »	٩ر٣ »
سويسرا	٤٧ر٠ »	٢٦ر٧ »	١٦ر٨ »	٩ر٥ »
كواتيمالا	٢٧ر٤ »	٤٤ر٦ »	٢٦ر٩ »	١ر١ »
هولنده	١٩ر٨ »	٥٢ر١ »	٢٢ر٥ »	٥ر٦ »
نيوزلنده	٦٤ر٦ »	٤ر٨ »	٢٠ر٩ »	٩ر٧ »
بلجيكا	٢٥ر٠ »	٤٣ر٢ »	٢٦ر٢ »	٥ر٦ »
بريطانيا	٣٥ر٩ »	٣٠ر٧ »	٢٦ر٥ »	٦ر٩ »
فلنده	١١ر٧ »	٥١ر٦ »	٢٦ر٠ »	١٠ر٧ »
النروج	٢٩ر٥ »	١٧ر١ »	٤٠ر٨ »	٢ر٦ »
كندا	١٠ر٣ »	١٨ر٩ »	٤١ر٣ »	٢٩ر٥ »

الدانمارك	٢٠ر٥ ٪	٥ر٣ ٪	٧٤ر٢ ٪	...
ارلنده	٩ر٠ ٪	١٥ر٦ ٪	٧٣ر٦ ٪	١ر٨ ٪
جنوب افريقيا	٦ر٢ »	١٦ر٨ »	٦٨ر٣ »	٨ر٦ »
السويد	١٥ر٥ »	٥ر٢ »	٧٥ر٧ »	٣ر٦ »
استراليا	٠ر٢ »	١١ر٦ »	٨٧ر١ »	١ر١ » (١)

المبحث الثانى

لستثمار أموال

الضمان الاجتماعي

إن مسألة المحافظة على أموال الضمان الاجتماعى الضخمة واستثمارها بغية ضمان دفع اعاناته للمستحقين فى المستقبل تثير مشاكل خطيرة فى الوقت الحاضر .

وأخطر هذه المشاكل جميعاً انه يخشى فى أوقات الضائقة المالية فى البلاد ، أن تستولى الحكومة على هذه الاموال وتستخدمها لغير أغراضها أو أن يساء التصرف فيها وفى ادارتها ، وفى ذلك هدم لكيان الضمان الاجتماعى .

ويمكن الاستنتاج عن طريق الإستقراء بأن الحكومات المختلفة تستثمر أموال الضمان الاجتماعى بالصور التالية : -

١ - طريقة الاستثمار الصناعى : تستثمر كثير من الحكومات أموال الضمان الاجتماعى كاستثمارها لبعض الاموال العامة فى المشاريع الصناعية . كالحكومة البريطانية مثلاً (٢) .

---

(1) B. I. T. The Cost of Social Security 1949 — 1954 Geneva 1958 p p 130 — 183

(٢) فالحكومة البريطانية تمتلك في أوقات كثيرة أسهماً في شركة البريد والبرق وفي شركة البترول . وهكذا فعل دزرائيل عندما اشترى أسهماً في شركة قناة السويس .

كما يمكن استثمار أموال الضمان الاجتماعى فى المؤسسات الصناعية المؤممة وهذا الاتجاه أخذ يزداد بصورة كبيرة فى عدد من الاقطار الآسيوية والافريقية خلال منتصف هذا القرن .

ويمكن أن تستثمر أموال الضمان الاجتماعى أيضاً بالاشتراك مع الرأس المال الفردى فى المشاريع المختلطة بنسب مختلفة كنسبة ٥٠ ٪ من أموال الضمان و ٥٠ ٪ من الصناعة الأهلية (أى الرأس المال الفردى) . وقد أخذ بهـــذه الطريقة منذ زمن قصير فى بعض الاقطار كما فى برما بالنسبة لصناعة النفط ومناجم الرصاص وكما فى غانا بالنسبة لمشروع نهر الفولتا وروديسيا بالنسبة لمشروع كريبا الكهربائى المائى .

ولكن يؤخذ على مثل هذه الفرص للاستثمار أنها غير ملائمة لاستثمار أموال الضمان الاجتماعى لما قد يتضمن بعضها من مخاطر كبيرة لا تتفق والغاية من استثمار أموال الضمان المذكور وهى حفظها من الخسران ، وجعلها تغل فوائد معقولة وذلك قد لا يتحقق عند استثمارها فى مثل هذه الفرص المذكورة إذ قد تتعرض الى بعض مخاطر الخسران والضياع .

٢ - طريق الاستثمار العمرانى : يمكن أن تستثمر بعض أموال الضمان الاجتماعى فى تشييد او شراء بعض العمارات وتستغلها لصالح هذا النظام كما هى الحالة المبتدئة فى العراق مثلاً . وهذه هى طريقة استثمار أموال التأمـــين التجارى عادة ، وذلك باعتبار ان العمارات مضمونة الثمن والفوائد لاسيما فى المجتمعات غير الصناعية حيث لا مجال لاستثمارها فى الصناعة أو فى المجتمعات الصناعية حيث يوجه الرأس المال الفردى فى الصناعة فلا يبقى مجال للاستثمار إلا فى الإنشاء والتعمير .

٣ - طريقة الاستثمار بالاقراض : وهى استثمار أموال الضمان الاجتماعى باقراضها الى بعض الجهات والبنوك الرسميـــة مقابل فوائد معينة ، وهذه الطريقة تستخدم الآن فى بعض البلدان المتأخرة كالعراق مثلا .

والحقيقة ان طرق استثمار أموال الضمان الاجتماعى تختلف باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحيطة بالبلاد وبالهيئة المشرفة على تطبيق نظام هذا الضمان .

ومن الجدير بالذكر أنه يجب أن تستثمر هذه الأموال على ضوء مصلحة النظام والمشمولين به وأن لا تستغل الأموال المذكورة بتأثيرات مختلفة لمصلحة جهات أو فئآت اخرى فى المجتمع .

ولو أدركنا بأن مجموع مصروفات الضمان الاجتماعى الآن فى الدول المختلفة تتراوح نسبتها من الدخل الوطنى ما بين ٥ ٪ الى ٢٥ ٪ لأدركنا أهمية الدور الذى يمكن أن تلعبه أموال هذا الضمان فى المجال الاقتصادى والاجتماعى فى البلاد .

وفيما يلى نورد جدولاً يبين النسب المختلفة لمصروفات هذا الضمان الى الدخول الوطنية فى الدول المختلفة لسنة ١٩٥٣ — ١٩٥٤ المنشور عام ١٩٥٨ وهو آخر احصاء موجود الآن عندنا فى هذا الأمر (١) .

جدول

نفقات الضمان الاجتماعى ونسبتها من الدخل الوطنى
لعام ١٩٥٣ — ١٩٥٤ فى الدول المختلفة

الدولة	نسبة هذه النفقات من الدخل الوطنى
المانيا الاتحادية	١٩٫٢ ٪
فرنسا	١٨٫٥ »
النمسا	١٧٫٠ »
بلجيكا	١٦٫٢ »
ايطاليا	١٤٫٧ »

(1) Richardson op. cit. p 87

الدولة	النسبة	الدولة	النسبة
نيوزلنده	٥٢ر٦ ٪	النروج	٨ر٨ ٪
لكسمبورك	١٢ر٤ »	استراليا	٨ر١ »
جيكوسلوفاكيا	١١ر٦ »	سويسرا	٧ر٦ »
السويد	٢١ر٥ »	اليابان	٦ر٧ »
يوغسلافيا	١١ر٤ »	الولايات	
الدانمارك	١١ر١ »	المتحدة	
بريطانيا	١٠ر٧ »	الامريكية	٥ر٤ »
آيزلنده	١٠ر٠ »	جنوب افريقيا	٤ر٥ »
ايرلنده	١٠ر٠ »	سيلان	٣ر٢ »
فلنده	٩ر٩ »	بيرو	٢ر٤ »
هولنده	٩ر٦ »	كواتيمالا	٢ر٢ »
كندا	٩ر١ »	تركيا	١ر٤ »

مع العلم ان هذه النسبة قد ارتفعت الآن لدى هذه الدول ارتفاعاً كبيراً ولذا قلنا بأن نسبة أموال الضمان الاجتماعى الآن تتراوح ما بين ٥ ٪ و ٢٥ ٪ من الدخول الوطنية فى الاقطار المختلفة ، وهذا يدل على توسع مجال هذا النظام فى الوقت الحاضر .

الفصل الخامس

خدمات
الضمان الاجتماعى

نقصد بخدمات الضمان الاجتماعى الإعانات الصحية والطبية والثقافية والعلمية والمعاشية التى يقدمها المجتمع عن طريق الدولة مباشرة الى الأفراد المستحقين للأغراض التالية (١) : -

١ - لغرض وقايتهم من التعرض الى المرض والجهل والفقر .

٢ - لغرض انقاذهم من هذه المخاطر عند التعرض اليها .

٣ - ثم لغرض اعادة العجزة منهم بسبب هذه المخاطر أو غيرها الى مجال نشاطهم الاقتصادى أو الى أى نشاط اقتصادى مناسب آخر ، إن كان ذلك ممكناً جزءً أو كلاً ، وإلا فواساتهم مادياً بتقديم كافة ما يحتاجون اليه من ضروريات الحياة هم وأتباعهم كحق من حقوقهم طيلة مدة عجزهم .

وذلك كله من أجل تحريرهم جميعاً ودائماً من القلق والخوف الماديين ولاطمئنانهم على حياتهم فى الحاضر والمستقبل .

وتقدم هذه الخدمات الى الأفراد إما بصورة عينية مباشرة وإما بصورة نقدية .

ولذا فنقسم خدمات الضمان الاجتماعى المذكورة كلها ، لغرض سهولة البحث ، الى قسمين رئيسيين هما :

أولاً - من حيث الغرض ، خدمات وقائية وخدمات علاجية .

ثانيا - من حيث النوعية ، خدمات عينية وخدمات نقدية .

---

(١) رسالتنا في الضمان الاجتماعي ص ١٨٧ .

المبحث الاول

خـــدمات

الضمان الاجتماعي

الوقائية والعلاجية

ان المراد من الخدمات الوقائية هنا هى تلك الإجراءات والإعانات التى يقدمها الضمان الاجتماعى للأفراد للحيلولة دون تعرضهم الى آفات المرض وويلاته ، ومخاطر الجهل وكوارثه ، وشرور الفقر ومصائبه ، وذلك يتم بنشر الوعى الصحى الدائم بينهم ، وبالرعاية الصحية العامـــة والخاصة لهم ، وبتقديم كافة الخدمات والمستلزمات الطبية اللازمة لـكل ذلك ، وبنشر التعليم والثقافة العامة والمهنية والإختصاصية بين صفوفهم ، وبتهيئتهم صحياً وجسمانيا وفنياً الى العمل ، وبتهيئة الأعمال لهم ، وحمايتهم ضد التعرض الى البطـالة والإصابات المهنية ، وبتقديم ما يسد النقص فى مواردهم لإشباع حاجاتهم المعاشية فى الحياة .

ويتحقق ذلك بوضـــع وبتطبيق البرامج والخطط الاقتصادية والتربوية والصحية الـكفيلة بتنمية وبصيانة القوى البشرية المنتجة وهى تمارس نشاطها فى ميادين الانتاج المختلفة ، وبالتوجيه والإرشـاد العملى والفنى والعلمى وحث الناس على العمل باعتباره أقدس وأفضل سبل العيش والرفاه الاجتماعى والفردى ، وبالملاحقة الدائمة والإرشاد المستمر للتوقى الذاتى من مخاطر الحياة ولتنمية مواهب وطاقات الأفراد الابداعية والانتاجيه ،

أما الخدمات العلاجية فهى التى تعمل على انقاذ الأفراد المشمولين بالضمان الاجتماعى من المخاطر والحاجات التى قد يتعرضون اليها رغم كافة الجهود الوقائية والتحفظية . ويتم ذلك عن طريق تقديم كافة الخدمات والإعانات

الطبية والمعاشية والنقدية للأشخاص الذين يتعرضون الى تلكم العوارض والأحوال ، مع الأخذ بأيديهم قدر الإمكان كلاً أو جزءً من أجل اعادتهم الى مراكزهم الاولى أو القريبة منها فى مجال النشاط الاقتصادى كى لا يحرم المجتمع من جهودهم ، ولكى لا تتكون لديهم العقد النفسية لليأس فى الحياة والتشاؤم منها ، أما اذا تعذر كل ذلك كلياً ، فعندئذ يكون من واجب المجتمع أن يضمن لهم العيش الرغيد والراحة اللائقة مدى الحياة . وفى هذا معنى العلاج والشفاء والمواساة فى نفس الوقت .

وتشمل الخدمات الوقائيـــة التى يقدمها الضمان الاجتماعى الى الافراد الحالات التالية : -

١ - الصحة العامة والخدمات الطبية الوقائية .

٢ - التعليم العام والخدمات الثقافية والتعليم المهنى .

٣ - الإعانات العائلية .

٤ - التشغيل العام .

٥ - الوقاية من الإصابات .

كما تشمل الخدمات العلاجية التى يقدمها الضمان المذكور الى الأفراد الحالات التالية :

١ - المرض .

٢ - اصابات العمل .

٣ - اعادة القدرة على العمل للمصابين والعجزة .

٤ - البطالة .

٥ - العجز .

٦ - الشيخوخة .

٧ - الوفاة .

٨ - الخلف .

وربما تستجد خدمات اخرى فى المستقبل بحسب التطورات فى مجرى الحياة المختلفة قد يعمل الضمان الاجتماعى بسبب الضغط الاجتماعى على تغطيها وشمولها فى خدماته .

ونحن إذ نضع هذا التمييز بين هذه الخدمات وقسمناها الى وقائية وعلاجية فذلك لأننا نرى فى الاولى منها معنى الوقاية والتحفظ ظاهراً ضد التعرض الى المخاطر والحاجات ، بينما نلحظ فى الثانية منها معنى الانقاذ والعلاج والترميم والمواساة واضحاً بارزاً .

ويجب أن لا يغرب عن البال ان بعض هذه الخدمات تكون فى نفس الوقت وقائية وعلاجية كالخدمات الصحية والتشغيل مثلاً .

المبحث الثانى

خدمات الضمان الاجتماعي

العينية والنقدية

يمكن تقسيم خدمات الضمان الاجتماعى من حيث طبيعتها ونوعيتها الى قسمين هما :

١ - اعانات عينية .

٢ - اعانات نقدية .

الفرع الاول

الاعانات العينية

يقدم الضمان الاجتماعى الى المضمونين به خدمات يشبع بها حاجاتهم المتولدة ، بصورة مباشرة عند الإستحقاق من دون أن يدفع اليهم مبالغ نقدية

ليتصرفوا هم أنفسهم لإشباعها . وتشمل هذه الخدمات جميع الوسائل والإجراءات واللوازم والاعانات غير النقدية التى يقدمها الضمان المذكور الى المستحقين كالخدمات واللوازم والاعانات الصحية والطبية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية المادية وغير المادية التى يكون الغرض من تقديمها منع تعرض الأفراد الى الجهل والمرض والفقر ، أو لانتشالهم منها بصورة مباشرة ، ويدخل ضمن ذلك ما يقدمه النظام المذكور أحيانا من أكل وشرب وملابس عند الاقتضاء .

وتدفع هذه الاعانات أو الخدمات بصورة عينية لا نقدية بسبب ان طبيعتها تستوجب ذلك كالخدمات الصحية والطبية والثقافية أولأن الحكومية تريد أن تتأكد من صرفها لنفس الأغراض التى تقدم من أجلها .

وفى الحقيقة والواقع ان تقديم هذه الاعانات بهذه الطريقة أضمن لتحقيق الأهداف منها فى الشعوب المتأخرة حيث يحتمل صرف الاعانات النقدية عند تقديمها ، لغير أغراضها نظراً للجهل وللفقر والحاجة المنتشرة فى مثل هذه البلاد بين المشمولين بالضمان الاجتماعى لاسيما بالنسبة للإعانات والخدمات الصحية والثقافية .

الفرع الثانى

الاعانات النقـــدية

ويقدم الضمان الاجتماعى الى المضمونين اعانات نقدية بمبالغ معينة عند الاستحقاق بحسب ما تقرره التشريعات الوضعية .

وتفضل هذه الاعانات من قبل البعض بسبب انها تترك للفرد الحرية فى أن ينصرف لإشباع حاجاته بما يحصل عليه من اعانات نقدية كيفما يشاء وكيفما يريد ، كما انها تنمى فيه روح المسؤولية الشخصية للإعتناء باشباع حاجاته هو .

وكذلك انها تفضل فى بعض المجتمعات التى لا تريد سلطاتها الرسمية أن تشغل نفسها فى تقديم الاعانات العينية أو انها غير قادرة من الناحية الادارية على القيام بهذا الأمر .

وكذلك يفضل أن تستخدم الآن هذه الطريقة فى بعض الدول المتأخرة الغنية بخيراتها وبثرواتها الطبيعية كالسعودية والكويت ، حباً فى الابتعاد عن المشاكل المعقدة فى تقديم الاعانات العينية .

وتقدم الاعانات النقدية بالأشكال المختلفة التالية الى مستحقيها : -

١ - على شكل معاش دائم ، كما هى الحالة فى معاش الشيخوخة والعجز الدائم .

٢ - على شكل معاش مؤقت ، كما هى الحالة فى اعانات المرض والتربية الأولاد والبطالة .

٣ - على شكل تعويض ، كما هى الحالة فى تعويض اصابات العمل التى تفقد العامل القدرة الجزئية على العمل بصورة دائمية .

٤ - على شكل منحة أو اكرامية ، كما هى الحال بالنسبة لإكرامية أومنحة الزواج أو الولادة .

وتضع الدول غالباً شروطاً معينة لاستحقاق هذه الخدمات أو الاعانات لاسيما الطبية والنقدية منها .

وأهم هذه الشروط بالنسبة للتأمين الاجتماعى فى الوقت الحاضر هى : -

١ - مرور مدة معينة على بداية شمول الضمان الاجتماعى للشخص .

٢ - دفع الاقساط المفروضة على الشخص لصندوق الضمان الاجتماعى لمدة معينة .

٣ - مرور مدة معينة على الشخص فى العمل الذى يمارسه .

ويمكن أن تكون هذه الشروط كلها أو بعضها منفردة أو مجتمعة

وأما بالنسبة للمساعدات الاجتماعية فالأصل انه لا يشترط لاستحقاقها أى شرط غير الحاجة اليها .

أما من ناحية مقدار هذه الاعانات العينية والنقدية فالأصل أن تكون كافية وافية كماً ونوعاً بالغرض الذى تقدم ، لاسيما بالنسبة للخدمات الطبية إذ هى تقدم للفرد بمقدار ما يحتاجه للمحافظة على صحته ورعايتها ، وبالشكل والصورة التى يكون المستحق بحاجة اليها طبياً . وهذا ما أيده الاتفاق الدولى للحد الأدنى للضمان الاجتماعى المشار اليه قبلاً .

أما الاتجاه السليم بالنسبة للاعانات النقدية فهو انه تكون مقاديرها متناسبة مع مستوى المعيشة السائد بحيث لا تقل عن الحد المعقول للحياة الانسانية ، وإلا لفات الغرض الأساسى منها ، كما انه يجب فى نفس الوقت أن لا تكون هذه الاعانات المذكورة عالية المقادير[1] ، لأنه يخشى معها عندئذ سوء الاستعمال وسوء التصرف من جانب الافراد ، إذ ربما تضعف لديهم الرغبة فى العودة الى العمل ، أو تزيد عندهم روح المماطلة والتمارض والكسل ، اذا هم كانوا يحصلون على اعانات مرتفعة المقدار فى أثناء عدم قدرتهم على العمل واستحقاقهم هذه الاعانات . لذا تجعلها الدول المختلفة غالباً بنسبة معينة من الاجور والموارد ومستوى المعيشة وهى على الأكثر لا تكون أعلى من الحد الأدنى للمعيشة بصورة كبيرة .

ولقد قرر الاتفاق الدولى على الحد الأدنى للضمان الاجتماعى المشار له قبلاً بأن تكون مقادير الاعانات النقدية للمستحقين بنسبة معدل الاجور السائدة بحيث لا تقل أبداً عن ٤٠ ٪ أو ٤٥ ٪ أو ٥٠ ٪ منها بحسب الاحوال المختلفة بالنسبة للمستحق الأساسى كما يتضح ذلك من الجدول التالى :

---

(1) Paul Durand-La Politique Contemporaine de la Sécurité Sociale Paris 1953 p 260.

جدول

الحد الأدنى لمقادير اعانات الضمان الاجتماعى التى نص عليها الاتفاق الدولى رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ بالنسبة للمستحق الاساسى ونسبتها الى الاجر الاساسى له

الحالة	المستحق الاساسى	نسبة الاعانة من الاجر الاساسى
المرض	رجل مع مرأة وطفلين	٤٥ ٪
البطالة	» » »	٤٥ »
الشيخوخة	رجل مع زوجة فى سن التقاعد	٤٠ »
اصابات العمل	رجل مع زوجة وطفلين	٥٠ »
الخلف	امرأة وطفلين	٤٠ »
الامومة	امرأة	٤٥ »
العجز	رجل وامرأة وطفلين	٤٠ »

ويمكن أن تزاد نسبة هذه الاعانات اذا زاد عدد المعالين عند الشخص المستحق .

الفصل السادس

ادارة
الضمان الاجتماعى (١)

إنه لمن مستلزمات تطبيق نظام الضمان الاجتماعى وجود الهيئآت الادارية والتنفيذية التى تقوم بتسيير شؤونه وباتخاذ الاجراءات والتعليمات والقرارات اللازمة لتسجيل وتثبيت المشمولين به واصدار الهويات أو البطاقات المثبتة لهذا الأمر ، ولجمع وجباية موارده ، وتوظيفها عند الاقتضاء والامكانية أو ايداعها الى الجهات المختصة ، ولتوزيع وأداء خدماته واعاناته عند الاستحقاق بعد التثبت من توفر الشروط المطلوبة ، ثم البت والنظر فى كل ما يتعلق بذلك من امور وشؤون تخص الضمان المذكور من جميع الوجوه .

كان يدار نظام التأمين الاجتماعى فى أوائل عهده أصلاً ، والى الآن أحيانا ، فى بعض الدول ، من قبل مؤسسات التأمين التجارى والتعاونى والهيئآت النقابية ومن بعض الجهات الرسمية أحيانا ، على أساس ان لكل مهنة وحالة (خطر) نظاماً خاصا وادارة مستقلة .

أما المساعدة الاجتماعية فكانت وما زالت تدار مباشرة من قبل الجهات الرسمية المختصة .

ولكن عندما أخذت الدول تضع وتطبق نظام الضمان الاجتماعى ، الذى ضم بين جناحيه جميع أنظمة التأمينات والمساعدات الاجتماعية ، وحدت ادارته وجعلتها رسمية بجميع هيئآتها التنفيذية ، ولكن تركت بعض الدول الإشراف العام على هذه الادارة لهيئآت تمثيلية تمثل الهيئآت الرسمية والعمال وأصحاب العمل وأنواع الاختصاص المختلفة ذات العلاقة كما هى الحالة فى

---

(١) ان تفصيل هذه الادارة يوجد في رسالتنا للضمان الاجتماعي .

فرنسا ، غير انه جعلت الادارة كلها بمجالسها العليا والاشرافية رسمية تقريباً في بعض الدول كما هي الحالة في بريطانيا .

أما في روسيا السوفيتية فقد عهدت ادارة الضمان الاجتماعي الى نقابات العمال تحت اشراف المجلس المركزي الأعلى لها[1] . ولو أدركنا الرابطة الوثيقة ما بين النقابات العمالية والحزب الشيوعي الماسك على زمام الحكم هنا ، لعرفنا واضحاً ان الدولة في واقع الأمر هي التي تقوم بتوجيه ادارة الضمان الاجتماعي في روسيا السوفيتية ولو بصورة غير مباشرة .

ونعتقد بأن أفضل طرق ادارة الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر ، لاسيما بالنسبة للبلدان المتخلفة حيث يرغب الناس في اشراكهم بما يخصهم من شؤون ، أو حيث لا توجد عند الافراد قابليات وامكانيات حقيقية على هذه الادارة ، هي طريقة الادارة النيابية ، وطريقة الادارة الرسمية البحتة . وهما الطريقتان المنتشرتان في الوقت الحاضر لدى معظم المجتمعات لذا سنشير اليهما تباعاً بشيء من الاختصار .

المبحث الاول

الادارة النيابيـــة
للضمان الاجتماعي

المقصود بهذه الإدارة هو أن يعهد بها الى هيئآت ومجالس متكونة من ممثلي جميع المؤسسات والجهـــات وفروع الاختصاص ذات العلاقة في القطاعين الرسمي والأهلي مع ممثلي العمال وأصحاب العمل وغيرهم مما يضمن لادارة هذا الضمان خير الاساليب والوسائل في تحقيق الغاية المنشودة منها .

---

(١) رسالتنا في الضمان الاجتماعي ص ١٣٤ — ١٣٥ .

فتمثل فى الإدارة المذكورة الجهات والاشخاص التالية :-

١ - الهيئات الرسمية بمختلف سلطاتها وهى :-

(أ) رئاسة الدولة العليا

(ب) السلطة التشريعية

(ج) السلطة القضائية

(د) السلطة التنفيذية

٢ - الهيئآت الاختصاصية ذات العلاقة من :-

(أ) طبية

(ب) اجتماعية

(ج) اقتصادية

(د) جامعية

٣ - هيئآت العمال وأصحاب العمل .

وان هذه الادارة فى الحقيقة والواقـــع شبه ديموقراطية تتمثل فيها وتتعاون لإنجاح الضمان الاجتماعى فى البلاد ، مختلف الاوساط والجهات المعنية بالأمر مع كافة فروع الاختصاص اللازمة لهذا النجاح ، إذ أنها جميعاً تتأثر وتؤثر سلباً أو ايجابا بهذا الضمان كما ان له أيضا عليها تأثيرات مختلفة من جميع النواحى الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية والمعاشية .

ويبرر اشراك الهيئآت الرسمية بأعلى المستويات فى ادارة هذا النظام فى أن الضمان الاجتماعى ذاته نظام رسمى تضعه وتطبقه عمليا وتنفيذيا الدولة بالذات باعتبارها تمثل أبناء المجتمع قاطبة - سواء أكان التمثيل حقيقيا أم حكميا - وهى المسؤولة الاولى عن رعاية مصالحهم وأهمها ما يتعلق بالضمان الاجتماعى من امور صحية وثقافية ومعاشية ، ثم أن الدولة فى الأصل هى التى تتحمل النفقات الكبيرة اللازمة لتمويل هذا النظام لاسيما تمويل المساعدة الاجتماعية

وفى الغالب النفقات الادارية للنظام . كما ان الدولة هى التى تقوم بكثير من الامور والوسائل المؤدية لتحقيق نظام الضمان المذكور وانها فى الاخير هى المسؤولة فعلاً عن تأمين حسن وسلامة سير الاعمال العامة والخدمات العامة لصالح الوطن والمواطنين مما يقتضى تمثيلها فى ادارة الضمان الاجتماعى قبل كل شىء .

أما اشراك الهيئآت الإختصاصية ذات العلاقة الاخرى فهو لخبرتها العلمية والعملية والاقتصادية والطبية والاجتماعية فى هذا الميدان مما يحقق النجاح المؤكد لهذا الضمان : فالحقوقيون والاطباء والمهندسون والاقتصاديون والإداريون والاجتماعيون لهم أكبر الأثر فى تحقيق حسن وسلامة ادارة الضمان الاجتماعى مما لا يمكن اغفاله .

أما اشراك العمال فى ادارة النظام المذكور فلأنهم أكثر الناس حاجة اليه ومنفعة منه وانهم يدفعون الاشتراكات لتمويله كما يدفع لحسابهم أيضا لهذا التمويل أصحاب العمل ، مما يقتضى أن يكون لهم رأى فى الإدارة مع العلم انهم خبراء ممتازون فى شؤونهم المهنية وحاجاتهم الشخصية وهم يعتبرون الغالبية العظمى فى المجتمع مما يكون لإشراكهم فى ادارة الضمان الاجتماعى أثر طيب للغاية فى تسهيل مجرى الاعمال الادارية والمالية والعملية الاخرى للنظام .

أما تبرير اشراك أصحاب العمل فى ادارة الضمان الاجتماعى فيستند الى أنهم يدفعون الإشتراكات لحساب عمالهم ، لذا فان النظام يشملهم ويمس مصالحهم المرتبطة بعمالهم ، وان وجودهم مع العمال فى هذه الادارة يؤثر تأثيراً حسناً فى توطيد عرى العلاقات المتبادلة ما بينهم وبين العمال ويسهل ازالة بعض مشاكل الإدارة المحتملة ، ويحقق امكانية تطوير الضمان من ناحية الإعانات والتمويل عن طريق مبادلة الرأى والمشاورة بين جميع من يعنيهم أمره على ضوء الحاجات والقدرات الاقتصادية فى المجتمع .

ويمكن اجمال الإشارة الى الهيئآت التمثيلية الرئيسية للإدارة المذكورة بما يلى :

١ — مجلس الضمان الاجتماعى الأعلى

يوجد لهذه الإدارة مجلس واحد على الصعيد الوطنى هو مجلس الضمان الاجتماعى الأعلى يتكون من ممثلى الاتحادات والهيئآت المهنية والشعبيه الوطنية، والاختصاصية والهيئآت الرسمية ذات العلاقة . وتكون لهذا المجلس الكلمة العليا فى رسم اسس ادارة الضمان الاجتماعى والإشراف العام على تطبيقه ، وجميع الإختصاصات والصلاحيات الإدارية العامة اللازمة لكل ذلك .

ومن أهم ما يجب تحقيقه فى هذا المجلس هو أن يضم ممثلى كل الجهات والاختصاصات والخبرات اللازمه لتحقيق الضمان الاجتماعى للناس تحقيقاً صحيحاً واقعيا حسب الإمكانيات والطاقات المتوفرة فى المجتمع .

٢ — المجالس الاقليمية

وتوجد لهـــذه الإدارة مجالس فى الأقاليم هى مجالس الضمان الاجتماعى الاقليمية تتكون من ممثلى الجهات والهيئآت الشعبية والرسمية المذكورة أعلاه الموجودة فى كل اقليم . وتكون وظائفها تحقيق حسن وسلامة الإدارة المباشرة فى دوائر صلاحياتها الاقليمية .

٣ — المجالس المحلية

وتوجد أيضا مجالس ادارية للضمان الاجتماعى فى المناطق الصغرى تضم نفس الهيئآت والخبرات والجهات الأهليـــة والرسمية فى تلك المناطق بقدر الإمكان إن وجدت أو من بعض الاشخاص ذوى الخبرات والمؤهلات ذات العلاقة . وتكون وظائفها أيضا تحقيق حسن وسلامة ادارة الضمان الاجتماعى فى المناطق الصغرى النائية .

٤ — اللجان الوطنية والاقليمية والمحلية

توجد الى جانب المجالس الوطنية والاقليمية والمحلية للضمان الاجتماعى

اللجان الوطنية والاقليمية المحلية المتكونة من الاختصاصيين والخبراء القانونيين والاقتصاديين للنظر فى الإعتراضات والطعون الموجهة من قبل الاشخاص ضد قرارات مجالس الضمان الاجتماعى عامة . وذلك لكى تتحقق سلامة الإدارة المذكورة ولكى لا يظلم أحد من جراء بعض تصرفاتها دائما .

وتتعاون جميع هذه المجالس واللجان فى القيام بالمهام الملقاة على عاتقها فى ادارة الضمان الاجتماعى بموآزرة الموظفين العموميين الذين تقع عليهم الادارة العملية الروتينية لهذا الضمان . وهم يتبعون فى الاختصاص الدوائر الرسمية المختصة وهى الآن فى معظم الدول وزارات الضمان الاجتماعى أو وزارات التأمين أو التدارك الاجتماعى أو وزارات التأمين الوطنى أو وزارات العمل والتأمين الاجتماعى أو الشؤون الاجتماعية أو غير ذلك من المرافق العامة ذات الاختصاص .

وأن خير مثل يضرب لهذه الإدارة فى العالم الآن هو النظام الفرنسى إذ توجد فى فرنسا وزارة خاصة بالعمل والضمان الاجتماعى مسؤولة رسمياً أمام مجلس الوزراء وأمام المجلس الوطنى فى هذا الشأن أى عن تنفيذ جميع التشريعات المتعلقة بهذا الضمان ، وهى التى تشرف على تنفيذ ما تقرره المجالس والهيئآت المعنية بأمر الضمان الاجتماعى وان أركان ادارة هذا الضمان فى فرنسا هى ما يلى : -

١ — المجلس الأعلى للضمان الاجتماعى

إن هذا المجلس هو المشرف الأعلى على تنفيذ وتطبيق نظام الضمان الاجتماعى فى فرنسا ، والمقرر لجميع الامور الهامة فيه ويتكون برئاسة وزير العمل والضمان الاجتماعى [1] من ممثلى : -

---

(1) Art 23 de L'ordonnance du 42 - 10 - 42 et la loi du 30 - 1 - 1946 .

١ - المجلس الجمهورى
٢ - المجلس الوطنى
٣ - مجلس الدولة
٤ - السلطة القضائية
٥ - السلطة الادارية المختصة والوزارات ذات العلاقة
٦ - العمال وأصحاب العمل
٧ - الهيئات التى تعنى بالشؤون الاجتماعية والطبية والعائلية
٨ - الخبراء المختصين بمسائل الضمان الاجتماعى .

يتبين من هذا الغرض بأن المجلس المذكور هو فى الواقع بمثابة برلمان اختصاصى فى شؤون ومسائل الضمان الاجتماعى يضم جميع عناصر وهيئات الاختصاص من جميع ممثلى المصالح والاشخاص المختلفة فى البلاد . وان عدد أعضاء هذا المجلس يزيد على الستين شخصاً ، وان أكثر من ثلثهم يمثلون العمال ، وذلك لأنهم الأكثرية المطلقة فى البلاد الذين يستفيدون من هذا الضمان وتمسهم خدماته واعاناته وماليته أكثر من غيرهم .

وان مدة انتخاب هؤلاء لهذه الادارة دورية لكل خمس سنوات متعاقبة [1] .

وتوجد فى مجلس الضمان الاجتماعى الأعلى المذكور « لجنة خاصة فنية » للبت فى الشؤون والامور الصحية والاجتماعية المختلفة ، معينة من قبل وزارة الصحة ووزارة العمل والضمان الاجتماعى .

٢ — هيئة الصندوق الوطنى للضمان الاجتماعى [2]

هذه الهيئة مالية تختص بالشؤون المالية للضمان الاجتماعى وتتألف من :

(I) Art 108 Décret 8 - 6 - 45 et Décret 14 - 1 - 50 .

(2) La Caisse Nationale De La Sécurité Sociale. arr 14 ord 4 - 15 - 45 .

١ - أحد أعضاء مجلس الدولة رئيساً .

٢ - ممثلي وزارة العمل والضمان الاجتماعي والوزارات الاخرى ذات العلاقـــة .

٣ - ممثلي ادارات صناديق الضمان الاجتماعي المختلفة .

٤ - ممثلي العمال وأصحاب العمل .

٥ - ممثلي المجلس الأعلى للضمان الاجتماعي واللجنة العليا للإعانات العائلية .

٦ - بعض الخبراء في الضمان الاجتماعي .

وتكون مدة انتخاب هؤلاء لهذه الإدارة خمس سنوات أيضا .

ويشتمل المجلس المذكور على لجان خاصة لإدارة أموال الضمان الاجتماعي بحسب الأغراض المخصصة لها . فهناك مثلاً :

أ - لجنة لإدارة الأموال المخصصة للوقاية من اصابات العمل .

ب - لجنة لإدارة الاموال المخصصة للامور الصحية والاجتماعية .

حـ - لجنة لإدارة الاموال المخصصة للإعانات العائلية . وغيرها .

وتدير هذه الهيئة أموال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، وهو خاضع لرقابة واشراف وزارة العمل والضمان الاجتماعي ووزارتي الاقتصاد الوطني والماليـــة .

يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بادارة جميع الاموال الخاصة بالضمان المذكور ، فيقوم بجباية واستلام جميع المساهمات والاشتراكات لتمويل والتصديق على دفع جميع الإعانات والخدمات المستحقة الى المستحقين في الحدود المرسومة له من قبل التشريعات ذات العلاقة ومن قبل الهيئة الادارية له . كما هو يكفل في حدود امكانياته دفع الإعانات المستحقة عند عدم قدرة الصناديق الأولية على دفعها . ويقوم أيضاً بادارة الاموال المعتمدة لغرض الوقاية من اصابات العمل وللخدمات الصحية والاجتماعية وتأمين

دفع الإعانات العائلية ، ولتغطية نفقات اعانات العمال والشيوخ غير المؤمن عليهم أو الذين ليست لهم حقوق تقاعدية حسب القانون .

٣ — مجالس الصناديق الاقليمية للضمان الاجتماعى

هذه مجالس ادارية منتخبة لمدة خمس سنوات لادارة هذه الصناديق تمثل جميع الهيئآت والادارات والاختصاصات والخبرات والافراد فى الاقاليم ، إذ يسود فى تمثيل الادارة فيها نفس المبدأ المشار اليه قبلاً .

وتوجد هذه الصناديق فى المناطق والأقاليم الرئيسية فى فرنسا وتقوم بادارة :

١ - شؤون اعانات العجز والاهتمام بتوحيد الجهود للوقاية من المخاطر .

٢ - اعانات اصابات العمل المفضية الى الموت أو العطل الدائم والسعى لتوحيد شؤون المخاطر المهنية فى المنطقة وقاية وعلاجا .

٣ - ضمان استمرار دفع الإعانات الى المستحقين من قبل الصناديق الأولية فى المنطقة عند العجز والإفلاس .

٤ - تنظيم وتوحيد الرقابة الطبية فى جميع أنحاء الإقليم .

٥ - الحث على الاعتناء بالامور الصحية والاجتماعية فى الاقليم والإشراف عليها .

وتوجد الى جانب هذه المجالس الادارية الاقليمية لجان فنية مؤلفة من عدد متساوٍ من ممثلى العمال وأصحاب العمل لإدارة اعانات اصابات العمل فى الاقليم [1] .

٤ — مجالس الصناديق الاولية للضمان الاجتماعى

هذه مجالس لادارة الصناديق الأولية لهذا الضمان فى المحلات داخل الاقاليم

---

(1) Art 10 de L'ord 6 - 3 - 50 et La loi du 6 - 3 - 50 et 44 de loi 30 - 10 - 46 .

والمناطق . تنتخب لمدة خمس سنوات بنفس مبدأ التمثيل لجميع الجهات والهيئات والاختصاص والأفراد حسبما ذكر سابقاً .

وان وظيفة هذه الصناديق هى :

١ - تسجيل جميع الاشخاص المؤمن عليهم والمشمولين من أبناء تلك المحلات .

٢ - جباية مساهمة الافراد فى تمويل النظام .

٣ - ادارة شؤون مخاطر الامراض والولادات والوفيات واصابات العمل فيما يتعلق بالعطل المؤقت والاعتناء بالعجزة .

٤ - دفع الاعانات المختلفة عند الاستحقاق .

وتتبع فى ادارة هذه الصناديق المركزية واللامركزية فى آن واحد أى ان للصناديق المذكورة الاستقلال فى أعمالها ، وهى بنفس الوقت تتبع فى الإشراف الى الهيئات الادارية العليا للضمان الاجتماعى ثم الى وزارة العمل والضمان الاجتماعى لتأمين التعاون والتنسيق فى ادارة هذا النظام بجميع أنحاء البلاد فى آن واحد .

٥ — لجان وصناديق اخرى لادارة بعض فروع الضمان الاجتماعى

توجد فى فرنسا الى جانب هيئآت وصناديق الضمان الاجتماعى المذكورة لجان وصناديق اخرى يسود فى تأليفها نفس المبدأ التمثيلى المشار اليه قبلاً لادارة بعض فروع الضمان الاجتماعى فى البلاد أهمها ما يلى :-

١ - اللجنة العليا للاعانات العائلية (٢) .

٢ - اللجنة العليا الاستشارية لإصابات العمل .

---

(1) Arts 3 — 7 de L'ord 4 - 18 - 45 et 26 de la loi du 30 - 19 - 46 et E Gout op. cit p. 330 .

(2) Gout op cit p p 341 — 343 .

٣ - صناديق الاعانات العائلية توجد الى جنب الصناديق الأولية تقوم بجمع الأقساط وتقديم الإعانات والخدمات الخاصة بالشؤون العائلية .

٤ - صناديق الشيخوخة للعمال الاجراء تقوم باستلام الاشتراكات ودفع الاعانات لهؤلاء ، الى جانب الصناديق الاقليمية للضمان الاجتماعى .

٥ - توجد فروع للصناديق الأولية للضمان الاجتماعى ويوجد مراسلون لها فى المحلات الصغيرة النائية البعيدة عن مراكزها .

وتلتقى جميع هذه الصناديق بالصندوق الوطنى للضمان الاجتماعى الذى يقوم بتسوية الحسابات العامة ما بين جميع أموال فروع الضمان الاجتماعى من تأمين اجتماعى عام واصابات العمل والاعانات العائلية .

ويقوم هذا الصندوق أيضاً بالخدمات الاجتماعية العامة وبجميع المسائل الوقائية ضد اصابات العمل وبادارة الأموال المخصصة لكل ذلك .

٥ - صناديق التأمين التعاونى : لم يزل الضمان الاجتماعى بالنسبة للزراعيين فى فرنسا محتفظاً بالنظام التعاونى التبادلى « Mutualité » وهو يدار من قبل صناديق التأمين التعاونى وصناديق الإعانات العائلية التعاونيـــة فى المقاطعات . ويوجد الى جانب ذلك صندوق مركزى[1] للتأمين والتعويضات تلتقى فيه كل الصناديق التعاونية المذكورة التى تخضع جميعاً الى اشراف ورقابة وزارة الزراعة .

٦ - هيئآت الرقابة والتفتيش[2]

توجد فى فرنسا هيئـــآت معينة للرقابة والتفتيش تابعة لادارة الضمان الاجتماعى العامة ، وهى مكونة من الموظفين الخبراء المختصين بهذه الشؤون .

---

(1) Caisse Centrale D'Assurance et de Surcompensation.

(2) Arts 43 - 45 de l'ord du 4 - 10 - 45 et 12 de la loi du 30-10-46.

وتكون مسؤولة أمام الجهات الرسمية عن تطبيق وتنفيذ التشريعات والتعليمات بشأن امور العمل والعمال وجميع اعانات وخدمات واجراءات الضمان الاجتماعى لتحقيق سلامة تطبيقه فى البلاد .

٧ — الهيئات الخاصة بحسم النزاع (١)

توجد هيئات مخصوصة لحسم الخلاف الذى قد يحصل ما بين الأفراد والإدارة بشأن الضمان الاجتماعى . وتختلف الجهة التى تحسم النزاع الحاصل باختلاف موضوع النزاع وبيان ذلك هو : -

١ - اذا كان النزاع يدور حول مسألة طبية فمرجع حسمها لجان طبية مخصوصة مكونة لهذا الغرض من الاختصاصيين وتمثل فيها جهتا النزاع فى بعض الأحيان .

٢ - أما اذا كان يدور ذلك النزاع حول مسائل قانونية فيكون عندئذ مرجع حسمه لجان قانونية مخصوصة يمثل فيها الطرف المعترض فى النزاع الواقع بالذات .

٣ - لجان قضائية ابتدائية يمثل فيها الجانب المعترض تنظر فى الاعتراضات على قرارات اللجان المذكورة الطبية والقانونية . ويمكن استئناف قرارات هذه اللجان أيضاً أمام لجان قضائية اقليمية يمثل اثنان من أعضائها صنف المستأنف ذى العلاقة . وان جميع هذه القرارات قابلة للنقض من قبل الدائرة الاجتماعية لمحكمة التمييز « النقض والابرام » فى فرنسا وتكون قرارات هذه المحكمة بطبيعة الاحوال نهائية .

ننتهى من ذلك الى القول بأن ادارة الضمان الاجتماعى النيابية فى فرنسا تتفق والعقلية الفرنسية المحبة فى أصلها عادة الى الحرية والديموقراطية وهى تمتاز بالمميزات التالية : -

---

(1) Loi du 24-10-46 Concernant de la Sécurité Sociale et de la Mutualité Agricole et Gout op cit pp. 306-361 .

أ - شبه الديموقراطية فى الإدارة إذ تمثل فيها جميع الجهات والهيئات والاختصاصات والفئات والأفراد .

ب - الوحدة الادارية والمركزية واللامركزية معاً إذ هى تجمع بقواعد عامة موحدة وجهات معينة جميع فروع الضمان الاجتماعى كما انها تعطى من ناحية اخرى الاستقلال فى الادارة للأقاليم والمناطق والمحلات لمجالس ولجان اقليمية ومحلية وتخصها فى الإشراف والمراقبة الى جهات واحدة معينة .

ج - الاقليمية الادارية فى الصلاحية إذ هى مقسمة بحسب التقسيمات الادارية الإقليمية والمحلية لا المهنية أو الاجتماعية .

ولذا فهى أقرب الى الديموقراطية الادارية من أنواع الادارات الاخرى ولذا فاننا نرى ان هذه الطريقة فى الادارة وإن يظهر فيها بعض التعقيد والملابسات سليمة فى الغالب من حيث التطبيق والنتائج فى المجتمعات المتقدمة والتى تسودها العقلية الحرة المحبة بطبيعتها الى التدخل فى جميع ما يدور من أعمال باسمها واصالحها تلك العقلية التى لا تكتفى بمجرد الحصول على الأمانى الاجتماعية العذاب وإنما تريد أن يكون لها بنفس الوقت الكلمة أيضا فى تقريرها وكيفية الوصول لبلوغها . كما نعتقد بأن هذه العقلية قريبة الى حد كبير من عقلية الشعوب العربية وعلى الأخص الشعب العراقى مما نستنتج معه ان هذا النوع من الادارة تكون ، مع شىء من التعديل ، أفضل أنواع الادارة لتحقيق الضمان الاجتماعى فى العراق .

المبحث الثانى

الادارة الرسمية
للضمان الاجتماعي

إن الاسلوب المتبع الآن فى ادارة الضمان الاجتماعى فى بعض الدول هو

اسلوب الإدارة الرسمية المباشرة البحتة ، بحيث تقوم جهات حكومية بادارة هذا الضمان من قبل موظفين عموميين كما فى انكلترا (١) ، أو تقوم بهذه الادارة مصلحة أو مؤسسة شبه حكومية بالإسم تتمتع بشيء من الاستقلال وبالحرية الإدارية والمالية ولكنها فى الواقع تخضع من حيث الأساس والتكوين والمتآل والاشراف والسياسة العامة الى الجهات الرسمية المختصة مباشرة (٢) .

وتسود عادة هذه الطريقة فى الإدارة ، لدى الدول التى تميل شعوبها الى التخصص المطلق فى الاعمال وترك الاعمال العامة الى الجهات الرسمية وحدها .

وكذلك تسود هذه الطريقة لدى تلك المجتمعات التى لها الثقة الواسعة بالدولة باعتبارها الممثلة الحقيقية لإرادة الشعب .

واننا نرى فى واقع الأمر ان هذا النوع من الإدارة هو المنتشر فى المجتمعات المتأخرة حيث تأخذ الحكومات على عاتقها القيام بالخدمات العامة كلها ومنها امور الضمان الاجتماعى ، وكذلك فى المجتمعات التى تسودها الأنظمة السياسية الدكتاتورية الفردية أو الدكتاتورية الجماعية .

ويؤخذ على هـــذه الطريقة الإدارية أنها تؤثر تأثيراً سيئاً على نشاط المؤسسات التأمينية التعاونية والتجارية الاهلية التى قد تساهم هى أيضاً بادارة بعض فروع التأمين الاجتماعى أو الاختيارى وذلك لان طريقة الإدارة الحكومية للضمان الاجتماعى من تعتبر بذاتها مشروعاً اقتصادياً كبيراً يتمتع بالاحتكار العام المطلق أو تكون له الكفة الراجحة فى الميدان الاقتصادى التأمينى .

ويرد على هذه النقطة بالذات بأن المصلحة العامة تقتضى مثل هذا التدخل وهذا الاحتكار وقد برهنت التجارب على عدم سلامة ترك مسائل تأمين

---

(1) E. Gout op cit p 326

(٢) كما هي الحالة في العراق مثلا .

اشباع الحاجات الاقتصادية والصحية للأفراد الى الطرق التجارية المستغلة أو الطرق التعاونية الاهلية غير الكفوءة وغير المستقرة وغير الثابتة لأنها متوقفة على الافراد بصورة اختيارية وتلعب فيها المضاربات والمصالح الفردية دوراً كبيراً مما يفقدها الغاية المنشودة منها للمصلحة العامة .

كما يؤخذ على هذه الطريقة من الإدارة بأنها لا تعطى قيمة لآراء الهيئات والاشخاص الاختصاصية وذات العلاقة . وانها تخلق للدولة وظائف جديدة عديدة معقدة قد تؤخرها عن القيام بأعمالها ووظائفها الاصلية . ولكن مما قد يغفر لها ذلك أنها قد تحقق سلامة واستمرارية ادارة هذا الضمان بأنجع وأفيد السبل ، وانه لا توجد وظائف أهم من ضمان العيش للأفراد .

وتنتقد هذه الطريقة أيضا بأنها تكلف الميزانية العامة المبالغ الجسيمة فى الادارة وغيرها .

وقد يرد على هذا النقد بأن الفوائد المتوخاة من هذه الطريقة الادارية فى الترفيه عن الافراد وضمان تحررهم من القلق المادى والفقر والجهل والمرض تعادل أضعاف تلكم النفقات والتكاليف الإدارية مثلاً .

ونعود فنقول بأنه فى الواقع تحقق هذه الادارة الثبات والاستقرار للنظام ، وانها تتفق والعقلية المثقفة ثقافة تخصصية عالية جداً والتى يعتمد ذووها كل الاعتماد على الدولة ، وكذلك نعتقد بامكان نجاح هذه الطريقة فى الإدارة فى الشعوب المتأخرة جداً حيث لا توجد القابليات والخبرات الشعبية الكافية لإشراكها فى ادارة الضمان الاجتماعى بشرط أن لا تتخذ هذه الإدارة وسيلة لأغراض سياسية تبعدها عن غاياتها المنشودة لضمان معيشة الناس .

وربما يعتبر النظام الانكليزى لإدارة هذا النظام خير مثال يضرب لهذا النوع من الادارة الرسمية بشأن الضمان المذكور .

ولذا نشير اليه ولو باختصار جداً لكى ندرك الاسس العامة لإدارة الضمان الاجتماعى الرسمية البحتة .

لقد وضع الخطوط الرئيسية لهذا النظام البريطانى العلامة الفقيد اللورد بفرج فى تقريره عن الضمان الاجتماعى فى بريطانيا لعام ١٩٤٢ (١) .

فقد رأى بفرج فى هذا التقرير ضرورة ادارة الضمان الاجتماعى هناك بمجموعه « تأمين اجتماعى ومساعدة اجتماعية » من قبل : -

١ - وزارة الضمان الاجتماعى .

٢ - دوائر الضمان الاجتماعى الاقليمية .

٣ - دوائر الضمان الاجتماعى المحلية .

ورأى بأن هذه الدوائر الرسمية هى التى يجب أن تقوم بتقديم الاعانات النقدية والمساعدات والخدمات الاجتماعية الاخرى للمستحقين مع القيام بكافة الاجراءات اللازمة لذلك .

٤ - الجهات المختصة بالشؤون الصحية المستقلة ، اذا لم تقم وزارة الضمان الاجتماعى بالخدمات الطبية .

وقد أوصى التقرير المذكور بانشاء لجنة مشتركة من ممثلى وزارة الضمان الاجتماعى والجهات الصحية لاتخاذ الاجراءات اللازمة للوقاية من الامراض بغية تخفيف العبء المالى عن عاتق صندوق الضمان الاجتماعى . كما أوصى بايجاد التعاون ما بين هذه الوزارة والدوائر الرسمية المسؤولة عن رعاية وتثقيف الاطفال (٢) .

٥ - اللجنة الرسمية للتأمين الاجتماعى (٣) : - وهى لجنة رسمية عليا تقوم

---

(1) Art 335 of The Saidreport.

(2) Art 399 of The Said Report.

(3) Social Insurance Statutary Commitee. Art 390 of The Said Report.

بابداء التوصيات والقيام بالاعمال اللازمة لتحقيق الضمان الاجتماعى مالياً وادارياً . كما تقدم التقارير فيما يخص المسائل الماليـــة وتضع الانظمة اللازمة لذلك .

٦ - صندوق التأمين الاجتماعى : - وهو الذى تدفع اليه الاشتراكات ، ويقدم الاعانات والخدمات عن طريق دوائر الضمان الاجتماعى ، وان المساعدة الاجتماعية التى أسماها بفرج بالمساعدة الوطنية تدفع لا من قبل هذا الصندوق وإنما من قبل الخزينة العامة مباشرة (١) .

٧ - دائرة التأمين الصناعى : - وهى التى تقوم بالإشراف والرقابة على التأمين الاختيارى هناك ، وانها دائرة مستقلة من الناحية المالية ، ولكنها تابعة لوزارة الضمان الاجتماعى (٢) .

٨ - ادارة اعانات الأولاد : - وقـــد أوصى بفرج بانشـا. ادارة مخصوصة مستقلة لإدارة اعانات الاولاد تتعاون مع وزارة الضمان الاجتماعى ، وذلك لأهمية هذه الاعانات ولأنها تتطلب الاستقلال فى الادارة .

٩ - محاكم الضمان الاجتماعى : - وقد أوصى أيضا تقرير بفرج بأن تكوّن محاكم محلية مستقلة للنظر فى الاعتراضات التى تقع على قرارات وزارة الضمان الاجتماعى بشأن حقوق الافراد بهذا الضمان ، واقترح أيضا بأنه يمكن الاعتراض على قرارات هذه المحاكم المحلية لدى محاكم عليا خاصة بهذا الضمان معينة من الملك بالذات .

وبهذه الطريقة رأى بفرج ضمان سلامة وحسن ادارة نظام الضمان الاجتماعى المقترح فى انـكلترا .

ولقد وضع فعلاً هـــذا النظام فى بريطانيا على ضوء هذا التقرير وهذه التوصيات والمقترحات مع تعديل وتبديل بعضها بغيرها . وبذلك فقـــد

(1) Art 316 of The Said Report. Social Insurance Fund.
(2) Art 361 Industrial Insurance Board.

أصبحت الجهات الرسميـــة تقوم بادارة مختلف شؤون الضمان الاجتماعى بصورة كلية تقريباً حسب الاختصاص على الأساس التالى :

أ - تقوم بشؤون التعليم الجهات الثقافية الرسمية المختصة من الناحية الفعلية والإشراف والتنظيم .

ب - وتقوم وزارة الصحة والجهات والمرافق التابعة لها بشؤون الصحة العامة (١) .

جـ - وتقوم ادارات مخصوصة بادارة اعانات الاولاد واصابات العمل بصورة مستقلة عن ادارة الضمان الاجتماعى العامة وذلك لاعتبارات تقليدية وفنية واقتصادية ، غير أنها تخضع لنفس المبدأ الادارى الحكومى ، من حيث التبعية الى وزارة التأمين الوطنى فى انكلترا والى وزارة العمل والتأمين الوطنى فى ايرلندة (٢) . وكذلك تخضع لنفس المبدأ الادارى الحكومى من حيث الاجراءات العامة فيها والهيئات الرسمية القائمة بها .

د - وتدار المساعدات والخدمات الاجتماعية من قبل مجلس رسمى خاص مرتبط بوزير التأمين الوطنى ويقدم اليه التقارير عن أعماله ، ويعرض الوزير بدوره هذه التقارير على البرلمان البريطانى .

هـ - وتوجد ادارة رسمية محلية مسؤولة عن الرفاهية العامة . وتقوم تحت رقابة وزارة الصحة ، بالتنظيمات الخاصة بالإقامة والإسكان والقيام بادارة بعض الخدمات للرعاية الاجتماعية والرفاه الاجتماعى العام .

و - كما توجد محاكم ولجان محلية مخصوصة لحسم أى نزاع بشأن الضمان الاجتماعى .

ان كل هذه الجهات والادارات دوائر رسمية حكومية تقوم ببعض

---

(1) Law of 16-11-46 Concerning the Publique Health.

(2) S. S. E. I op. cit p 243 B. I. T.

اجراءات وخدمات الضمان الاجتماعى أو المتعلقة به لأسباب اقتصادية وادارية وفنية واجتماعية .

أما ادارة نظام الضمان الاجتماعى العام الموحد فتتم فى بريطانيا من قبل الجهات الرسمية الآتى ايجاز الاشارة اليها : -

١ — وزارة التأمين الوطنى [١]

إن هذه الوزارة أصبحت المسؤولة الوحيدة مباشرة أمام البرلمان البريطانى عن كل ما يتعلق بتحقيق وبتطبيق الضمان الاجتماعى هناك وبتنفيذ كل التشريعات الموضوعة لهذا الغرض ، وقد أصبح اسمها الآن وزارة الضمان الاجتماعى .

٢ — المجلس الاستشارى للتأمين الوطنى

يقوم هذا المجلس بابداء النصح الى وزارة التأمين الوطنى وبابداء المساعدة لمعاونة الوزير بكل ما يعينه على القيام بالوظائف والمهام الملقاة على على عاتق الوزارة لتحقيق الضمان الاجتماعى فى بريطانيا .

ويتكون هذا المجلس الاستشارى الأعلى من عدد لا يزيد على الثمانية ولا يقل عن الأربعة أعضاء كان يعينهم وزير التأمين الوطنى - الآن وزير الضمان الاجتماعى - بشرط أن يكون أحدهم امرأة ، وآخر يعيّن بعد مشاورة تنظيمات العمال الاجراء ، وثالث يعين بعد مشاورة منظمات أصحاب العمل ، ورابع يعين بعد مشاورة جمعيات الصداقة الانكليزية أو المنظمات الممثلة لها .

ويعين الوزير من بينهم مجلساً للإدارة ورئيساً وتدفع لجميعهم الرواتب من الخزينة العامة .

وان مدة تعيين هؤلاء الأعضاء فى هذا المجلس الاستشارى خمس سنوات ولا يجوز خلالها أن ينتخبوا لعضوية البرلمان .

---

(١) المواد ، ٧٨ و ٤١ — ٥١ من قانون التأمين الوطني البريطاني لسنة ١٩٤٦ و S. S. E. I op cit p 244.

ويرجع سبب ذلك الى أن وزير التأمين الوطنى الذى هم يعتبرون مستشارين له وهو مسؤول عن أعماله فى الوزارة أمام البرلمان ، ولذا فان مبدأ احترام تقسيم العمل ، وفصل السلطات . واحترام المسؤولية واقعياً هى التى اقتضت عدم جواز الخلط فى العضوية ما بين البرلمان والمجلس الاستشارى للتأمين الوطنى البريطانى .

٣ — اللجان المحلية

وهى لجان محلية معينة من قبل الوزير لابداء النصح والمشورة لغرض تحقيق الضمان الاجتماعى وتنفيذ الأنظمة والقوانين المتعلقة بذلك فى المحلات .

تتألف هذه اللجان من ممثلى أصحاب العمل أو المؤمن عليهم أو من الاثنين معاً . ويمكن أن يضاف الى هؤلاء أعضاء آخرون بناءً على اقتراح المنظمات ذات المصلحة كأصحاب العمل والمؤمن عليهم وجمعيات الصداقة الانكليزية أو المنظمات الممثلة لها (١) . والغريب هنا هو أن القانون ينص على تمثيل أصحاب العمل صراحة دون العمال . ولربما اكتفى بذكر المؤمن عليهم باعتبار ان العمال منهم غير انه كان من الأفضل ومن المساواة بين العمال وأصحاب العمل أن ينص بصراحة على ضرورة تمثيل العمال فى هذه اللجان كما نص على تمثيل أصحاب العمل .

ومما تجب الإشارة اليه هنا هو أن التمثيل المذكور هنا فى هذه الهيئات هو لمجرد النصح فقط وليس للقيام بالإدارة فعلاً كما هو الحال فى الإدارة النيابية فالمجلس الإستشارى للتأمين واللجان المحلية هى فقط لابداء المشورة والنصح وليست للأدارة العملية الفعلية .

٤ — ادارة الأحوال الشخصية

وهى الدائرة الرسمية المسؤولة عن تسجيل الولادات والوفيات والزواج ،

---

(١) المادة ٤١ و ٤٢ من قانون التأمين الوطني البريطاني والملحق الخامس من القانون .

ويقوم فيها الموظفون الرسميون برئاسة « مدير التسجيل العام » بتثبيت هذه الحالات واجراء الإحصاءات العامة المفصلة عن السكان بشأن هذه الامور لما له الأهمية الكبرى فى معرفة ما يمكن الحصول عليه من ايرادات للضمان الاجتماعى وما يجب تقديمه للناس من الخدمات والاعانات (١) .

٥ — صندوق التأمين الوطنى

وهو الصندوق الذى عليه واجب القيام باستلام الاشتراكات ومساهمة الدولة فى تمويل الضمان الاجتماعى ، وبتقديم الخدمات والاعانات المتنوعة المستحقة الى المستحقين (٢)

ويكون دفع الاقساط المذكورة الى هذا الصندوق بواسطة دوائر البريد ودوائر محلية مخصوصة اخرى (٣) كما تقدم الاعانات الى المستحقين بواسطة هذه الجهات عينها .

وتدار أموال هذا الصندوق من قبل موظفين رسميين مختصين تحت اشراف ورقابة وزارة التأمين الوطنى ، وهم يخضعون فى الادارة الى البرلمان رأساً لضمان سلامة هذه الادارة وحفظ هذه الاموال .

ويوجد الى جانب صندوق التأمين الوطنى صندوق احتياطى للتأمين الوطنى تحت ادارة وزارة الضمان الاجتماعى مباشرة يقوم بادارة الاموال والموجودات المآلة اليه بنص قانون التأمين الوطنى نتيجة الغاء التشريعات القديمة المتعلقة بالتأمينات والمساعدات الاجتماعية وغيرها فى بريطانيا .

٦ — المراقبون

لقد أوجد النظام البريطانى للضمان الاجتماعى لسلامة ادارته وتطبيقه نظام المراقبين الرسميين الذين تقع على عواتقهم مراقبة سير الاعمال الادارية

---

(١) المادة — ٥٠ — من القانون المذكور .

(٢) المادة — ٣٥ — من القانون المذكور .

(٣) المادة — ٨ — من نفس القانون و S. S. E. I op cit p 244

بشأن الضمان الاجتماعى والإشراف على تنفيذ جميع أعماله وخدماته للناس[١].

٧ — الجهة المختصة بحسم النزاع

لقد تقررت طرق ووسائل مخصوصة لحسم النزاع الذى يقع بشأن كل ما يتعلق بالضمان الاجتماعى وأصبح بمقتضاها حسم كل نزاع تابعاً لإجراء معين كما يلى ايجازه :-

أ - فاذا كان الخلاف يدور حول نقاط قانونية فيرفع الأمر الى محاكم مخصوصة اسست للضمان[٢] الاجتماعى ، ثم الى حاكم التأمين أو الى نائبه عند الاعتراض على حكم هذه المحاكم ، وأخيراً يرفع الأمر عند الاعتراض الى المحاكم العليا الاعتيادية ويكون قرارها قطعيا .

ويعين حاكم التأمين الوطنى ونائبه بمرسوم ملكى ممن مارسوا المحاماة لمدة طويلة ولهم خبرة وممارسة بمواضيع الضمان الاجتماعى .

ب - اما اذا كان الخلاف لا يدور حول نقاط قانونية فينظر فيه من قبل موظف مختص (يعينه الوزير بصورة دائمية) . وان هذا الموظف قد يحسم النزاع أو قد يحيله الى المحاكم المخصوصة المشار اليها قبلاً . كما يمكن أن يعترض على قرارات هذا الموظف أمام هذه المحاكم أيضاً . ثم يمكن الاعتراض على قرارات هذه المحاكم أمام قاضى التأمين أو نائبه بصورة نهائية . وهكذا يحسم النزاع الواقع بشأن الضمان الاجتماعى .

ومن هنا يمكن أن نستنتج الامور التالية بخصوص ادارة الضمان الاجتماعى فى بريطانيا وهى :-

١ - ان هذه الادارة رسمية حكومية بحتة وإن كان يشم أحياناً فيها رائحة أخذ مشورة بعض المجالس التمثيلية التى قد تضم ممثلى أصحاب العمل والعمال وغيرهم . ولكن هذه المجالس هنا هى قليلة جداً وآراؤها استشارية

---

(١) المادة - ٤٩ - من نفس القانون .

(٢) المادة - ٤٣ - من القانون و S. S. E. I op. cit p 244

لمجرد الاستئناس وليست ملزمة كما ان هذه المجالس لا تقوم فعلاً بادارة الضمان الاجتماعى كما هى الحال بالنسبة للهيئآت التمثيلية فى الادارة النيابية للضمان الاجتماعى .

٢ - تمتاز الطريقة الادارية للضمان الاجتماعى فى انكلترا بالوحدة والاقليمية إذ هى تضم تقريباً جميع فروع هذا الضمان وجميع الأفراد دون النظر الى المهنة . ولكن توجد بعض فروع الضمان الاجتماعى مع ذلك تدار بادارات مستقلة لأسباب فنية أو تقليدية ،

٣ - تمتاز هذه الادارة بالثبات والاستقرار وعدم وجود النزعات والحزازات المختلفة بين الهيئآت الادارية والافراد القائمين بهذه الادارة .

هذه هى خلاصة الكلام عن ادارة الضمان الاجتماعى بنوعيها النيابية والرسمية الحكومية البحتة .

والحقيقة ان لكل من النظامين الاداريين الرئيسيين عيوبه ومزاياه وان كلاً منهما يلائم بعض الشعوب دون الشعوب الاخرى .

أما الاتفاق الدولى على الحد الأدنى للضمان الاجتماعى فقد أوجب اشراك الأفراد المشمولين بالضمان المذكور فى ادارته ، كما أوجب على الدولة ضمان حسن سير هذه الادارة واشراك العمال وأصحاب العمل والسلطات الرسمية فيها (١) ، أى ان هذا الاتفاق فى واقع الأمر رجّح بأن تكون الادارة المذكورة تمثيلية تمثل كلاً من العمال وأصحاب العمل والدولة وبقية الأفراد المشمولين بالضمان الاجتماعى ومعنى ذلك ان هذا الاتفاق أكثر انسجاماً مع نظام الادارة الفرنسى لهذا الضمان من النظام الانكليزى .

* * *

ملاحظة

قبل أن ينتهى طبع قسم تمويل الضمان الاجتماعى ، حصلنا من ممثلية هيئة

(١) المادة - ٧٢ - من هذا الاتفاق الدولي رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ .

الامم المتحدة فى بغداد على أحدث الاحصاءات المتعلقة بمالية هذا الضمان وكان من بينها ما يتعلق بايراداته ونفقاته ونسبتها من الانتاج الوطنى الكلى بسعر السوق لبعض الاقطار المختلفة لسنين معينة ونرى من المفيد تثبيت بعضها هنا للفائدة منها .

وقبل أن نورد هذه الاحصاءات نبين المقصود بهذا التعبير « الانتاج الوطنى الكلى بسعر السوق » Le Produit National Brut Aux Pris Du Marché = the Gross National Prodect At Market Prices » انه القيمة التجارية لانتاج الاشخاص المقيمين عادة فى وطن معين بجميع عناصره (أى ان جميع عناصر الانتاج مزودة من قبل هؤلاء المواطنين) قبل خصم نفقات وتكاليف ما يلزم لتشغيل ولاندثار عنصر رأس المال الثابت (١) .

أما معنى الدخل الوطنى بكلفة عناصر الانتاج « Le Revenu National Au Coût Des Faceteurs » فقد أوضحته هيئة الامم المتحدة بأنه مبلغ الدخول المستحقة لعناصر الانتاج المجهزة من قبل الاشخاص المقيمين عادة فى وطن معين قبل استقطاع الضرائب المباشرة » .

أما معنى الدخل الوطنى الصافى بكلفة عناصر الانتاج ؛ « Le Produit National Net Au Coût Des Focteurs » فهو قيمة الانتاج ، بكلفة عناصره وبعد خصم ما يلزم من مبالغ لتشغيل ولاندثار رأس المال الثابت . المنسوب الى عناصر تعود الى الاشخاص الذين يقيمون عادة فى وطن معين ، وبهذا المعنى انه يساوى تماماً الدخل الوطنى (٢) .

---

(1) Le Coût De La Sécurité Sociale B. I. T 1950 - 1960 pp 17 et 243-248.

انظروا رسالتنا في الضمان الاجتماعي لزيادة الاطلاع في هذا الشأن .

(2) Nations Unies Annuaire De Statistiques Des Comptabilités Nationales New york 1963 pp XVII-XVIII.

جدول عام

بإيرادات ومصروفات الضمان الاجتماعي ونسبة العجز « — » أو الفائض « + » فيها . « بالمليونات من العملة الوطنية »

ونسبتها من قيمة الانتاج الوطني الكلي بسعر السوق في بعض الدول المهمة ، أو التي تتشابه ظروفها وظروفنا ، للسنتين الاولى والاخيرة التي وجدت لديها هذه الإحصاءات (١)

البلاد	السنة	الايرادات ونسبتها من الانتاج المذكور		المصروفات ونسبتها من الانتاج المذكور		نسبة العجز أو الفائض — أو +
استراليا	١٩٤٨ — ١٩٤٩	١٨٥٫٦	باون استرليني (٦٫٣)	١٤٤٫٦	(٥٫٤)	+ ٢٢٫١
	١٩٥٩ — ١٩٦٠	٦٠٨٫١	» (٨٫٥)	٥٦٣٫٣	(٧٫٩)	+ ٧٫٤
النمسا	١٩٤٩	٥١١٦	شلن نمساوي (١٣٫٧)	٤٨٧٥	(١٢٫٨)	+ ٤٫٧
	١٩٦٠	٢٣٨٥٤	» (١٤٫٨)	٢٢٥٨٥	(١٤٫٠)	+ ٥٫٣

(١) الجدولان رقم (١) من ص ٢٣١ ورقم (٢٤٣) من ص ٢٤٣ من كتاب تكاليف الضمان الاجتماعي للسنين ١٩٥٨ — ١٩٦٠ جنيف B. I. T.

البلاد	السنة	الايرادات ونسبتها من الانتاج المذكور	المصروفات ونسبتها من الانتاج المذكور	نسبة العجز أو الفائض — أو +
سيلان	١٩٤٩ — ١٩٥٠	١١٢٫٥ روبية سيلانية	١٠٩١	+ ٠٫٤
		(٢٫٧)	(٢٫٧)	
	١٩٥٩ — ١٩٦٠	٢٨٧٫٥ »	٢٨٨٫٦	— ٠٫٤
		(٤٫٥)	(٤٫٥)	
جيكوسلوفاكيا	١٩٥٢	٢٢٤٩٨ كراون جيكي	١٢٤٩٨	—
		(١٠٫٨)	(١٠٫٨)	
	١٩٦٠	٢٤٨٥٦	٢٤٨٥٦	—
		(١٥٫٣)	(١٥٫٣)	
الدانمارك	١٩٤٨ — ١٩٤٩	١٥٥٥٫٦ كراون دانماركي	١٥١٨٫٤	+ ٢٫٤
		(٩٫٠)	(٨٫٧)	
	١٩٥٩ — ١٩٦٠	٤٢٤١٫٩	٤٢١٣٫٨	+ ٢٫٧
		(١١٫١)	(١١٫١)	

البلاد	السنة	الايرادات ونسبتها من الانتاج المذكور	المصروفات ونسبتها من الانتاج المذكور	نسبة العجز أو الفائض — أو +
فرنسا	١٩٤٩	٩٦١٦٫٠ فرنك	٩٤٨٣٫٤	+ ١٫٤
		(١٢٫١)	(١٢٫٢)	
	١٩٦٠	٣٩٩٠٤٫٧ »	٣٩٧٨٩٫٤	+ ٠٫٣
		(١٤٫٠)	(١٣٫٩)	
المانيا الاتحادية	١٩٥٩	١٧٨٩٦ مارك	١٦٤٩٢	+ ٧٫٨
		(١٥٫١)	(١٣٫٩)	
	١٩٦٠	٤٧٥٦ »	٤٥٤٢٤	+ ٥٫٣
		(١٧٫٠)	(١٦٫١)	
الهند	١٩٥٤ — ١٩٥٥	١٣٦٢٫٣ روبية	١٠٤٧٫٥	+ ٢٣٫١
		(١٫٤)	(١٫١)	
	١٩٥٩ — ١٩٦٠	٢٤٣٣٫٣ »	١٨٣٢٫٩	+ ٢٤٫٧
		(١٫٩)	(١٫٤)	

البلاد	السنة	الايرادات ونسبتها من الانتاج المذكور	المصروفات ونسبتها من الانتاج المذكور	نسبة العجز أو الفائض — أو +
ايطاليا	١٩٥١	٩٢٠٨٠٨ ليرة (٩٫١)	٨٤٦ ٧٢٧ (٨٫٣)	+ ٨٫٠
	١٩٦٠	٢ ٩٣٣ ٩٧٥ (١٤٫٧)	٢ ٥٣٢ ٢٥٢ (١٢٫٧)	+ ١٣٫٧
اليابان	١٩٥٠ — ١٩٥١	١٥٤٩٦٨ ين (٣٫٩)	١٣٦ ٥٨١ (٣٫٥)	+ ١١٫٩
	١٩٦٠ — ١٩٦١	٩٢٣٠٦٦ (٦٫٦)	٧٢٢ ٦٢٩ (٥٫٢)	+ ٢١٫٧
نيوزلند	١٩٤٨ — ١٩٤٩	٦٧٫٠ باون نيوزلندى (١٣٫٧)	٦٣٫١ (١٢٫٩)	+ ٥٫٨
	١٩٥٩ — ١٩٦٠	١٦٢٫٩ (١٣٫٣)	١٥٨٫٩ (١٣٫٠)	+ ٢٫٤

البلاد	السنة	الايرادات ونسبتها من الانتاج المذكور	المصروفات ونسبتها من الانتاج المذكور	نسبة العجز أو الفائض — أو +
النروج	١٩٤٨ — ١٩٤٩	٨٨٤٫٨ كراون	٨٢٠٫٢	+ ٧٫٣
		(٧٫٠)	(٦٫٥)	
	١٩٥٩ — ١٩٦٠	٣٢٣٤٫٦ »	٣٠٦١٫٣	+ ٥٫٤
		(١٠٫٩)	(١٠٫٣)	
السويد	١٩٤٩	٢٦٠١٫٢ كراون	٢٥٣٣٫٤	+ ٢٫٦
		(٩٫١)	(٨٫٩)	
	١٩٦٠	٨٠١٧٫٨	٧٩٠١٫٧	+ ١٫٤
		(١٢٫٦)	(١٢٫٤)	
سويسرا	١٩٤٩	١٨٠٠٫٧ فرنك	١٠٨٨٫٠	+ ٣٩٫٦
		(١٠٫٤)	(٦٫٩)	
	١٩٦٠	٣٦٩٦٫٢	٢٧٨٨٫٦	+ ٢٤٫٦
		(١٠٫٢)	(٧٫٧)	

البلاد	السنة	الايرادات ونسبتها من الانتاج المذكور	المصروفات ونسبتها من الانتاج المذكور	نسبة العجز أو الفائض — أو +
تركيا	١٩٤٩	٢٢٣٫٥ ليرة	١٤٦٫٧	+ ٣٤٫٤
		(٢٫٩)	(١٫٤)	
	١٩٦٠	١٢٨٢٫٢	٦٥٨٫٠	+ ٤٨٫٧
		(٢٫٥)	(١٫٣)	
روسيا السوفيتية	١٩٥٥	٧٨٧٣ روبل	٧٨٧٣	—
	١٩٦٠	١٤٧٤٩	١٤٧٤٩	—
الجمهورية العربية المتحدة	١٩٥٥	٢٠٫٢٩ جنيه	١٢٫٤٠	+ ٣٨٫٩
		(٢٫٢)	(١٫٤)	
	١٩٦٠	٤٦٫٠٩	١٨٫٤٠	+ ٦٠٫١

لم توجد احصاءات لبقية الدول العربية بهذا الشأن .

البلاد	السنة	الايرادات ونسبتها من الانتاج المذكور	المصروفات ونسبتها من الانتاج المذكور	نسبة العجز أو الفائض — أو +
بريطانيا	١٩٤٩—١٩٥٠	١٤١٧ باون استرليني	١٢٤٦	+ ١٢٫١
		(١٠٫٢)	(٩٫٢)	
	١٩٦٠—١٩٦١	٢٨١٦ »	٢٧٨٧	+ ١٫٠
		(١١٫١)	(١١٫٠)	
الولايات المتحدة الامريكية	١٩٤٨—١٩٤٩	١٤٠٠٤ دولار	١١٠١٧	+ ١٢٫٣
		(٥٫٤)	(٤٫٢)	
	١٩٥٩—١٩٦٠	٣٣٧٢٠ »	٣٠٦٦٥	+ ٩٫١
		(٧٫٠)	(٦٫٣)	
يوغسلافيا	١٩٥٢	١٠٨٧٣٣	١٠٨٨٣٣	—
		(١١٫٥)	(١١٫٥)	
	١٩٦٠	٢٩٣٧٥٨	٣١٦٩٢١	+ ٧٫٩
		(١٠٫٢)	(١١٫٠)	

الباب الثاني

الضمان الاجتماعي

في العراق

بمقتضى القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المنفذ اعتباراً من ١/٤/١٩٦٦

الفصل الاول

الانظمة الاجتماعية الاقتصادية

المتصلة بالضمان الاجتماعي

بعد ١٤ تموز ١٩٥٨

لقد تكلمنا قبلاً بما فيه الكفاية عن مختلف الانظمة الاجتماعية والاقتصادية التي تمت الى الضمان الاجتماعي في العراق بصلة قريبة أو بعيدة منذ الازمنة الغابرة الى حين صدور قانون الضمان الاجتماعي رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ ، كما شرحنا هذا القانون في حينه شرحاً وافياً الأمر الذي لا نرى معه حاجة الى إعادة الاشارة الى كل ذلك[١] ولم يصدر شيء مهم في العراق ما بين ١٩٥٦ و ١٤ تموز ١٩٥٨ .

ولكن نرى الآن من المهم علمياً أن نشير إلى مختلف الانظمة الإقتصادية والاجتماعية التي اصدرتها الحكومة العراقية بعد ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ إلى حين صدور وتنفيذ قانون الضمان الاجتماعي العراقي الاخير الذي نشر في الجريدة الرسمية في يوم ١٠/١٠/١٩٦٤ ونفذ فعلياً اعتباراً من اول نيسان عام ١٩٦٦ .

ومن الجدير بالاشارة هو ان هذه الانظمة المختلفة التي صدرت خلال هذه الفترة لم تنفذ كلها بصورة كاملة شاملة وانما نفذ بعضها ولم ينفذ بعضها بل بقيت اسماً بلا تطبيق واقعي ، وذلك بسبب الظروف المعقدة المتلاحقة

---

(١) انظروا رسالتنا في الضمان الاجتماعي طبع القاهرة ١٩٥٧ ، وموجز شرحنا لقانون الضمان الاجتماعي العراقي طبع القاهرة ١٩٥٦ . وكتابنا شؤون العمال في الضمان الاجتماعي والعمل في العراق طبع بغداد ١٩٦٢ .

التي مرت بها البلاد في الفترة المذكورة نفسها أو بسبب أن هذه الانظمة إنما وضعت لمجرد الدعاية دون وجود الامكانية لتنفيذها ، أو وضعت لمجرد الرغبة في تثبيت بعض المبادىء والحقوق للناس على امل تحقيقها في المستقبل . والآن نشير الى كل ذلك بالتتالي :

— ١ —

قانون
الاصلاح الزراعي
رقم ٣٠ لسنة ١٩٥٨

.....

لقد اصدرت الحكومة العراقية لأول مرة بعد ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ قانون الاصلاح الزراعي في ٣٠ ايلول ١٩٥٨[١] وبه قررت القضاء على الملكية الزراعية الكبيرة جداً وتوزيع الاراضي بملكية صغيرة على الفلاحين بصورة عامة ، فكان ذلك من أهم الانظمة الاجتماعية الاقتصادية التي ميزت نظام الحكم الجمهوري في العراق الحديث عن النظام الملكي السابق . وحررت بهذا القانون الفلاحين من عتال عبودية رأس مال الزراعي والارض ، وضمنت لهم العمل المستقل وضمان العيش بالعمل الحر والجهد الشخصي غير المستغل ، ولأن حصلت بعض الاخطاء والعراقيل والعقبات في العمل وفي التطبيق فذلك كان بسبب الظروف السياسية والاقتصادية التي مرت بالبلاد وسوف تزول إن عاجلاً أو آجلاً .

---

(١) مجموعة القوانين والانظمة لسنة ١٩٥٨ والوقائع العراقية رقم ٤٤ الصادرة بتاريخ ١٩٥٨/٩/٣٠ .

— ٢ —

قانون

المؤسسات الاجتماعية

لقد اصدرت الحكومة العراقية بتاريخ ١٨/١٠/١٩٥٨ [١] قانوناً باسم قانون « المؤسسات الاجتماعية » برقم (٤٢) يقضى بان تنشأ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية [٢] معـــاهد ومؤسسات لرعاية وسكنى ومعيشة وتثقيف :—

أ - الاحداث الايتام « الذين تتراوح اعمارهم ما بين الخمس سنوات والثامنة عشرة سنة .

ب - المحتاجين « الفقراء العاجزين ممن ليس لهم معيل شرعاً » .

جـ - المكفوفين

د - المشردين

هـ - الصم والبكم

و - المتخلفين عقلياً

ز - المحجوزين فى المدارس الاصلاحية ومواقف وسجون الاحداث

ح - البغايا النائبات

وقد صدرت بالاستناد إلى هذا القانون عدة انظمة وهى :—

أ - نظام رعاية الأحداث رقم (٤٥) الصادر بتاريخ ١٨/١/١٩٥٩ [٣] يقضى

---

(١) مقالنا عن الضمان الاجتماعي في العراق المنشور في اللغة الفرنسية في مجلة "Bulletin Dc L' A.I.S.S. No. 8-9 Des Mois 8-9 Genéve" والوقائع العراقية العدد ٥٦ لسنة ١٩٥٨ .

(٢) كان اسمها وزارة الشؤون الاجتماعية .

(٣) الوقائع العراقيه رقم ١٠٧ لسنة ١٩٥٩ والمؤرخة في ١٩٥٩/١/٨ .

بان تؤسس مديرية الخدمات الاجتماعية العامة « فى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مؤسسة باسم « مؤسسة الاحداث » يقبل فيها الاحداث ذكوراً أو اناثاً مابين السنة السادسة والعاشرة من العراقيين - أو اللاجئين الفلسطينيين والجزائريين وغيرهم ممن كانوا فاقدى الابوين أو احدهما ولا معيل لهم قادراً على اعالتهم(١). وتقوم هذه المؤسسة بتربيتهم وتعليمهم المهارات والحرف حتى يستطيعوا فى المستقبل من كسب عيشهم بانفسهم .

ثم الغى نظام رعاية الأحداث المذكور وصـــدر قانون آخر لرعاية الاحداث رقم ٥٢ لسنة ١٩٦٤ لنفس الأغراض الأســـاسية الواردة فى القانون الأول(٢)

ب - نظام مؤسسات المكفوفين رقم (٣) لسنة ١٩٥٩ : اصدرت الحكومة هذا النظام بتاريخ ١٩٥٩/١/١٧ استناداً على قانون المؤسسات الاجتماعيـــة رقم (٤٢) لسنة ١٩٥٨ يقضى بانشاء مؤسسات تستقبل وترعى المكفوفين من الذكور بشروط معينة بغية رعايتهم وتعليمهم بعض المهن لهم كى يكسبوا عيشهم فيها وقد اوكل امر انشاء وادارة هذه المؤسسات إلى مديرية الخدمات الاجتماعية العامة (٣) .

ج - نظام مؤسسات الحجز الاصلاحى للنساء رقم (٩) لسنة ١٩٥٩ : وقد اصدرت الحكومة بتاريخ ١٩٥٩/٢/٢٣ هذا النظام تقرر به حجز البغايا المحكوم عليهن فى المحاكم المختصة بالحجز بغية ابوائهن وإعالتهن وتقويم سلوكهن وتعليمهن المهارات والحرف ليكون بمقدورهن كسب عيشهم

---

(١) نظام رعاية الاحـــداث رقم (٤٥) لسنة ١٩٥٨ مجموعة القوانين والانظمة لسنة ١٩٥٨ .

(٢) مجموعة القوانين والانظمة لسنة ١٩٦٤ .

(٣) مجموعة القوانين والانظمة الرسمية لسنة ١٩٥٩ قسم الانظمة ص ٥

بالطريق المستقيم . وقد خولت مديرية الخدمات الاجتماعية العامة القيام بذلك (١)

د - نظام مؤسسات رعاية العجزة رقم ١٠ لسنة ١٩٥٩ : صدر هذا النظـــام بتاريخ ١٩٥٩/٢/٢٥ يقرر انشاء هـذه المؤسسة لايواء العجزة من الذكور والاناث الشيوخ والمقعدين والمحتـاجين بشروط معينة ، وقد خولت مديرية الخـدمات الاجتماعية استناداً إلى قانون المؤسسات الاجتماعية بان تقوم بذلك . وبهذا النظام بات بمقدور من تجاوز عمره الستين سنة ولم يكن عنده ما يعيله أو من يعيله ان يلجأ إلى هذه المؤسسة لحمايته ورعايته ضد العوز والفاقة وهى تقوم بايوائه وإعالته والرعاية به (٢).

— ٣ —

التأمين الجماعى
لذوى المهن التعليمية (٣)

قررت الحكومة العراقية بقانون نقابة المعلمين رقم (٦٦) لسنة ١٩٥٨ الصادر بتاريخ ١٩٥٨/١١/٢٣ بان تأسس النقابة صندوق تأمين جماعى مركزه فى بغداد يضمن تقديم كافة المساعدات المالية لأعضاء النقابة المذكورة أو لورثتهم ، وذلك لأن من أهداف النقابة المذكورة « ضمان المعلم ضد المرض والشيخوخة والعجز والبطالة وكل ما يهدد مستقبله » ولم تستطع النقابة بحكم ما أحاط بها من ظروف من تحقيق هذه الأغراض كلها . ولقد رأينـــا ان

---

(١) انظر الوقائع العراقية رقم ١٣١ الصادرة بتاريخ ١٩٥٩/٢/٢٣ ومجموعة القوانين الرسمية لسنة ١٩٥٩ قسم الانظمة ص ٣٨ — ٤٠

(٢) الوقائع العراقية العـدد ١٣٣ الصـــادرة في ١٩٥٩/٢/٢٥ ومجموعة القوانين والانظمة القسم الثاني ص ٤٤ — ٤٧ .

(٣) قانون نقابة المعلمين المنشور في الوقائع العراقية رقم ٧٩ لسنة ١٦٥٨ . المجموعة الرسمية للقوانين ص ١٩١ — ١٩٦ .

مجالس هذه النقابة تقرر احياناً بعض المساعدات لبعض المعلمين الذين كانوا من مؤيديها في الانتخابات وهـــذا يخالف ابسط قواعد المساواة في الحقوق النقابيـــة .

— ٤ —

قانون

الاغاثة الاجتماعية

صدر بتاريخ ١٩٥٨/١٢/٤ هذا القانون[١] يقضي بانشاء مؤسسة باسم « مؤسسة الاغاثة الاجتماعية » تقوم بتقديم المساعدات الى : المحتاجين والمعوزين والمنكوبين . كما تقوم بحمل المعوزين من المواطنين على العمل والانتاج وتوجيههم للاعتماد على انفسهم « في معيشتهم طبعاً » وكذلك تقوم برفع مستوى الكفاية المهنية لابناء الشعب .

— ٥ —

قانون

الزام اصحاب المشاريع الصناعية

بتشييد مساكن للعمال رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٨

اصدرت الحكومة العراقيـــة هذا القانون بتاريخ ١٩٥٩/١/١[٢] يقضي بأن يقرر مجلس الوزراء المشاريع الصناعية التي يلزم اصحابها بانشاء مساكن للعمال في اماكن معينة . ويخول وزير العمل والشؤون الاجتماعية بان يلزم

---

(١) الوقائع العراقية رقم ٨٨ لسنة ١٩٥٨ الصادرة في ١٩٥٨/١٢/٤ .

(٢) الوقائع العراقية العدد ١٠٣ في ١٩٥٩/١/١ .

صاحب المشروع الصناعي الذي يستخدم عادة عدداً من العمال يزيد على مائة بانشاء مساكن لهم في اماكن معينة وعلى صاحب المشروع الصناعي تشييد المحلات العامة الضرورية كالمستشفى ودار حضانة وحدائق وغيرها من المحلات العامة ، على ان تقوم الحكومة بادارة المحلات التي ليس في استطاعة صاحب العمل ادارتهـــا .

واستناداً إلى هذا القانون اصدرت الحكومة نظام ايجار مساكن العمال المشيدة من قبل اصحاب المشاريع الصناعية رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ بتاريخ ١٩٥٩/٦/٨[١] وبمقتضاه قررت ايجار هذه المساكن إلى العمال من قبل اصحابها ببدل قدره السنوي حاصل قسمة كلفة بناء المسكن على (٢٥) سنة وتستقطع الاجرة شهرياً من الأجر مباشرة .

ومن هنا يظهر ان الزام اصحاب هذه المشاريع الصناعية بتشييد بيوت للعمال لم يكن لاسكان العمال فيها بدون أجر وإنما يكون ذلك بأجر ويخشى بان تكون هذه الاجور بالنسبة لبعض العمال عالية ولذا فلا يستفيد منها إلا العمال المهرة ذوو الاجور الكبيرة .

— ٦ —

نظام تسليف العمال والمستخدمين
رقم (١٦) لسنة ١٩٥٩

صدر هذا النظام بتاريخ ١٩٥٩/٤/١١[٢] يقرر ان مصرف الرهون يقوم بتسليف العمال والمستخدمين الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ بما لايزيد عن اجور شهرين او اربعين ديناراً .

---

(١) الوقائع العراقية رقم ١٨٢ الصادرة في ١٩٥٩/٦/٨ ومجموعة القوانين الرسمية القسم الثاني ص ١٣٢ — ١٣٤ .

(٢) الوقائع العراقية رقم ١٥٦ الصادرة في ١٩٥٩/٤/١١ . ومجموعة القوانين لسنة ١٩٥٩ القسم الثاني ص ٧٥ — ٧٨ .

وفى الواقع ان هذا التسليف كان بمقابل ان المصرف المذكور اقترض اموالاً معينة من مديرية الضمان الاجتماعى بفوائد زهيدة جـــداً ولذا فهو الذى استفاد من هذه الاموال ومن هذا الاقراض فى نفس الوقت بالدرجة الاولى .

— ٧ —

التأمين الجماعى
للمهندسين

قرر قانون نقابة المهندسين رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٩ ان من اهداف النقابة المذكورة « السعى لضمان مستقبل الاعضاء فى حالات المرض والشيخوخة والبطالة » وهذا معناه تأسيس نظام التأمين الجماعى لهم من قبل النقابة ضد هذه المخاطر (١)

— ٨ —

قانون
صندوق تقاعد الموظفين والمستخدمين
في الدوائر والمؤسسات شبه الرسمية (٢)
رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٩

وقد اصدرت الحكومة العراقية بتاريخ ١٣ تموز ١٩٥٩ القانون المذكور الذى قرر لكل موظف أو مستخدم فى الدوائر الشبه الرسميـــة الحق فى الحصول على معاش الشيخوخة « التقاعد » أو المكافأة إذا توفرت فيه من

(١) مجموعة القوانين الرسمية لسنة ١٩٥٩ رقم ١٦٠ الصادرة في ١٩٥٩/٤/٢٦ ص ٢٦٩ . والوقائع العراقية .

(٢) الوقائع العراقية رقم ٢٠٤ الصادرة في ١٩٥٩/٨/١ . ومجموعة القوانين الرسمية لسنة ١٩٥٩ قسم القوانين ص ٥٩٢ — ٦٠٤ .

ناحية مدة الخدمة شروط معينة فى القانون نفسه ، وقد استثنى من شموله العمال والمستخدمون المشتغلون باجور يومية أو شهرية مقطوعة أى الخاضعون عادة لقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعى .

وبذلك فقد ساوى هذا القانون من حيث المبدأ ما بين الموظفين والمستخدمين فى الدوائر الرسمية وزملائهم فى الدوائر شبه الرسمية وبذلك فقد الغيت صناديق احتياط مستخدمى الدوائر الرسمية وشبه الرسمية التى كانت تقرر التوفير المساعد لهؤلاء وذلك بالقانون رقم (١٤٤) لسنة ١٩٥٩ .

— ٩ —

قانون

تمليك العرصات

الى صغار الموظفين العسكريين والمدنيين والعمال والمتقاعدين

رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٩

لقد اصدرت الحكومة العراقية استناداً إلى قانون تشييد مساكن العمال رقم ١٩٣٨ لسنة ١٩٤١ قانوناً معدلاً لهذا القانون برقم ١١٩ فى ١٩٥٩/٧/٢٢ يقضى بأن للحكومة ان تملك ببدل المثل أو بالمزايدة أو مجاناً حسبما يرتأيه وزير الدفاع ووزير العمل والشؤون الاجتماعية العرصات التى لا تتجاوز مساحة كل منها ثلثمائة متر مربع لمن يرغب من الاشخاص التالى ذكرهم :(١)

١ — نواب الضباط وضباط الصف والجنود .

---

(١) الوقائع العراقية العدد ١٩٩ الصادرة بتاريخ ١٩٥٩/٧/٢٢ ومجموعة القوانين الرسمية لسنة ١٩٥٩ القسم الأول ص ٥٨٥ — ٥٨٦ .

٢ — صغار الموظفين والمستخدمين .

٣ — العمال والاجراء .

٤ — المتقاعدون .

وقد صدر النظام اللازم لتنفيذ هذا الأمر بتاريخ ١٩٦٢/٤/٣٠ وهو النظام رقم (٧) لسنة ١٩٦٢[١]

— ١٠ —

التأمين الجماعى

لذوى المهن الطبية

وقد اصدرت الحكومة العراقية القانون رقم ١٥٦[٢] بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٦ يقضى بفرض نظام التأمين الجماعى على ذوى المهن الطبية العراقيين ضد المرض والعجز والشيخوخة وأن تقوم بتأسيسه وإدارته نقابة ذوى المهن الطبية فى العراق .

— ١١ —

سلفة الزواج

قرر قانون الخدمة المدنيـــة رقم ٢٤ لسنة ٩٩٦٠ ، بضغط من قبل الاشخاص والجهات المعنية بالشؤون الاجتماعية منح سلفة زواج للموظف أو المستخدم تعادل رواتبه الإسمية لأربعة أشهر عند الزواج على أن يعيدها

---

(١) الوقائع العراقية العدد ٦٦٨ الصادرة في ١٩٦٢/٤/٣٠ .

(٢) الوقائع العراقية العدد ٢٤٠ الصادر في ١٩٥٩/١٠/٦ ومجموعة القوانين الرصية لسنة ١٩٥٩ ص ٧٥٠ — ٧٥٥ .

باربعة أقساط سنوية تبـــدأ فى نهاية السنة الثانية من تاريخ الزواج ويعفى المستلف من تسديد كل قسط سنوى كلما انجب ولداً(١)

وقد كانت تقوم هذه السلفة بمساعدة كثير من الأزواج على تدبير شؤون الزواج بالنسبة لأصحـــاب الرواتب العالية بينما لا يستفيد منها صغار الموظفين .

ونذكر بهذه المناسبة أن المجتمعات المتقدمة بدأت تقدم منحاً كبيرة للشبان عند الزواج تشجيعاً لهم على ذلك ولكن الحكومة العراقية مؤخراً أوقفت دفع هذه المنحة .

وكذلك صدر قانون منحة زواج المدرسين والأئمة والخطباء فى مساجد الأوقاف المضبوطة رقم (٨١) لسنة ١٩٦١ بتاريخ ٢٣/١٢/١٩٦١(٢) يقضى بأن « لمدير الأوقاف العام أن يمنح من يتزوج لأول مرة من المدرسين والأئمة والخطباء الذين سلفت لهم خدمة بالمساجد المضبوطة لا تقل عن ثلاث سنوات منحة زواج لا تزيد على أربعة رواتب اسمية عن اكبر جهاته » وبذلك فقد اصبح لهؤلاء الحق فى الحصول على هذه المنحة دون تسديدها على عكس ماتقرر بالنسبة لموظفى ومستخدمى الدولة الذين سبق أن تقررت لهم هذه المنحة كسلفة مستردة باقساط معينة . وان المنحة المذكورة مقصورة على الأئمة والمدرسين والخطباء الأجراء من قبل مديرية الاوقاف فى المساجـــد دون غيرهم وهم الغالبية العظمى فى البلاد .

---

(١) المادة (٥٥) من القانون المذكور . انظروا مجموعة القوانين الرسمية لسنة ١٩٦٠ ص ٨٨ وما بعدها .

(٢) مجموعة القوانين الرسمية لسنة ١٩٦١ والوقائع العراقية لسنة ٦٢٠ الصادرة في ٢٣-١٢-١٩٦١

— ١٢ —

التأمين الجماعي
للمحامين

أصدرت الحكومة العراقية قانون المحاماة رقم (٨٤) لسنة ١٩٦٠ بتاريخ ٦-٧-١٩٦٠ يقضي بأن « يؤسس في مقر نقابة المحامين صندوق لتقاعد المحامين يختص بتأمين الرواتب التقاعدية الشهرية والمساعدات المقطوعة للمحامين وفق احكام هذا القانون » عند التقاعد وتوفر شروط مدة الخدمة المبينة فيه . وهذا هو نظام تأمين جماعي ضد العجز والشيخوخة بالنسبة للمحامين[١] .

— ١٣ —

قانون
تأمين السكن للمواطنين العراقيين
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٣

اصدرت الحكومة العراقية بتاريخ ٦-١٠-١٩٦٣[١] القانون المذكور يقضي بان « تملك الأراضي الأميرية الصرفة في كافة انحاء الجمهورية في القرى والنواحي والأقضية ومراكز الألوية والعاصمة مجاناً بدون مقابل للمواطنين العراقيين المعيلين الفقراء ممن لا تتجاوز دخولهم الشهرية الخمسين ديناراً

---

(١) مجموعة القوانين الرسمية لسنة ١٩٦٠ وجريدة الوقائع العراقية رقم ٣٧٠ الصادرة بتاريخ ٦-٧-١٩٦٠ .

(٢) الوقائع العراقية رقم ٨٦٧ الصادرة في ٦-١٠-١٩٦٣ ومجموعة القوانين الرسمية لسنة ١٩٦٣ ص ٥١٧ - ٥٩١ .

بشروط معينة وبشرط أن يبنى المستفيد عليها بيتاً خلال فترة من الزمن .

ولو نفذ هذا القانون فعلاً لما بقى فى العراق شخصاً فقيراً لا يملك قطعة أرض لبناء سكن عليها فى الوقت الحاضر .. ولكن كان هذا القانون على كل حال مقرراً لحق تمليك المواطنين السكن ولكن من اين يأتى الفقير بالمال اللازم للبناء ؟

—١٤—

قانون

التأمين الصحى فى الارياف

رقم (١٣١) لسنة ١٩٦٣

وقد أصدرت الحكومة العراقية بتاريخ ٨-١-١٩٦٣ القانون المذكور يقضى بتأسيس مؤسسة باسم مؤسسة الخدمات الصحية الريفية تقوم بالتعاون مع الادارة الصحية والمؤسسات الرسميـــة وشبه الرسمية الأخرى بتأمين الخدمات الصحية لسكان القرى والارياف والمناطق الصحراوية عن طريق :

١ — انشاء المستشفيات والعيادات الطبية المركزية والمراكز الصحية الرئيسية والفرعية الثابتة منها والسيارة وتجهيزها بما يلزم من اثاث وآلات وأدوات وأدوية ولها أن تديرها بنفسها أو تسلمها إلى وزارة الصحة لتقوم بادارتهـا .

٢ — القيام بمكافحة الامراض السارية والأمراض المتوطنة واجراء التلقيح والتطعيم فى المنطقة على ضوء الخطة العامة التى تصنعها وزارة الصحة .

---

(١) مجموعة القوانين لسنة ١٩٦٣ ص ٥٤٩ وما بعدها .

٣ — رعاية الامومة والطفولة ورعاية صحة الطلاب هنا ؛

٤ — رفع مستوى التغذية والعناية بصحة البيئة والقيام بالارشاد والتثقيف الصحى بين سكان المنطقة .

٥ — المساهمة فى اعمال مجالس القرى وبذل كل ما من شأنه رفع المستوى الصحى .

أن تسمية هذا القانون بالتأمين الصحى غير صواب لان عبارة التأمين الصحى تنصرف إلى معنى التأمين الاجتماعى الصحى الذى يقدم الاعانات العينية والمالية إلى المرضاء ويساهم الأفراد فى تمويله بأنفسهم . كما اننا لا نفهم لهذه المؤسسة من محل ومعنى إلى جانب وزارة الصحة ، إذ أن جميع اعمالها ووظائفها تدخل فى صميم وظائف وزارة الصحة الاعتيادية .

وقد علمنا بأن الاموال التى تجمع الآن لهذه المؤسسة ، الموجودة بالاسم فقط ، تصرف إلى جهات ومصارف أخرى تعينها وزارة الصحة لا إلى الاغراض التى تقرر صرفها عليها . وكأن هذه المؤسسة وجدت حتى تفرض ضريبة لتمويلها - بنسبة فلس على الدينار من رواتب وأجور جميع الموظفين والمستخدمين والأجراء فى الدوائر الرسمية وشبه الرسمية - .

— ١٥ —

قانون

تقاعد الاصحاء والشرطة

رقم (١٤) لسنة ١٩٦٤

أصدرت الحكومة القانون المذكور بتاريخ ١٩-٢-١٩٦٤[1] يقضى

(١) مجموعة القوانين الرسمية لعام ١٩٦٤ ص ٥٦ وما بعدها .

باعطاء معاش ومكافأة لمنتسب الشرطة والأمن من ضباط ومفوضين ونواب مفوضين وضباط صف وشرطة عند توفر الشروط المعينة المنصوص عليها في نفس القانون . وذلك اسوة بانظمة التقاعد الموجودة في العراق للموظفين المدنيين والعسكريين منذ العهد العثماني ومنذ تشكيل الحكم الوطني في العراق . وبذلك فقد بات يوجد الآن ثلاثة انواع من قوانين التقاعد في العراق هي :

١ — التقاعد المدني .

٢ — التقاعد العسكري .

٣ — تقاعد الشرطة والأمن .

ثم صدر قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وهذا ما سنتكلم عنه الآن فيما يلي[١] :

---

(١) اصدرت الحكومة العراقية القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٦٤ بتاريخ ١٩٦٥/١/٢٤ يقضي بأن « يخضع مؤذنو وخدم المساجد المضبوطة (التابعة للاوقاف) لأحكام قانون صندوق تقاعد الموظفين والمستخدمين في الدوائر الرسمية والمؤسسات شبه الرسمية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته .

ثم صدر القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٥ بتاريخ ١٩٦٥/٩/١٤ يقضي بأن « يؤسس في نقابة الصحفيين صندوق تقاعد الصحفيين ذو شخصية معنوية مستقلة يختص بتأمين وصرف الرواتب التقاعدية والمساعدات المقطوعة للصحفيين ... » أي عند الشيخوخة أو العجز أو ترك العمل الصحفي عند توفر شروط معينة .

الفصل الثانى

قانون
الضمان الاجتماعى
رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٦

لقد اصدرت الحكومة العراقية عام ١٩٥٦ قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) الذى بدىء بتنفيذه فى أواخر تلك السنة [١] ، ولم يكن هذا القانون لا بالتأمين الاجتماعى ولا بالمساعدة الاجتماعية ، وإنما كان نظاماً خليطاً بين التأمين والإدخار الجماعى الإلزامى العمالى لبعض العمال فى بعض مناطق العراق وبعض المشاريع التى يشتغل فيها ثلاثون أجيراً فأكثر ضد بعض الأخطار والعوارض يساهم فى تمويله العامل بمقدار « ١٠ » فلوس يومياً وصاحب العمل بمقدار « ١٥ » فلساً يومياً عن كل عامل وكذلك تساهم الدولة بنفس المقدار الاخير فى تمويله .

ومن هذه الأموال المتجمعة يحصل العمال بحدود أرصدة كل واحد منهم على اعانات نقدية ضئيلة ، لاتتجاوز فى كل الأحوال مقدار رصيد العامل فى صندوق الضمان الاجتماعى إن وجد له رصيد ، فى الحالات التالية :-

١ - الشيخوخة .
٢ - العجز المستديم .
٣ - الخلف .

---

(١) كتابنا أصول التأمينات الاجتماعية طبع بغداد ١٩٦٤ ص ٢١٠ .

٤ - الزواج .

٥ - الولادة .

٦ - الوفاة « التجهيز والتكفين والدفن » .

٧ - البطالة .

٨ - المرض .

وهذه الإعانات النقدية التى كان يقدمها هذا النظام لم تكن تتعدى حد الكفاف للعيش لأيام معدودات أو ليوم واحد احياناً إن وجدت .

فهى لم تتعد مقدار الرصيد إن وجد فى الحالات التالية :-

١ - العجز الدائم .

٢ - الشيخوخة .

٣ - الخلف « الأيتام والأرامل » .

وانها لاتزيد على الخمسة دنانير مطلقاً ، إن كان الرصيد اكثر من ذلك ، فى الحالات التالية :-

١ - الزواج .

٢ - الولادة .

٣ - الوفاة .

وهى لا تزيد على « ١٥٠ » مائة وخمسين فلساً فى اليوم الواحد لمدة ٢٧ يوماً على الاكثر فى حالات :-

١ - المرض .

٢ - البطالة .

ومعنى هذا كله ان الضمان الاجتماعى العراقى لم يدفع للمستحق نفسه أى مقدار اذا لم يكن يوجد له رصيد فى صندوق الضمان الاجتماعى رغم تعرضه إلى المخاطر المشمولة به ، ولذا فلا يمكن تسميته لا بالضمان الاجتماعى ولا

بالتأمين الاجتماعى ولا بالمساعدة الاجتماعية وإنما هو نظام تأمين وادخار جماعى الزامى بدائى وبنطاق محدود تساعده الدولة ويساهم فيه اصحاب العمل لصالح عمالهم .

ولما حدثت ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ سـادت الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة فى البلاد فى معظم الميادين والمجالات ولاسيما فيما يتعلق بشؤون حياة الناس وراحتهم وعلى الأخص العمال والفقراء . وقد كانت من قبل ذلك تنطلق من بعض المختصين المنادات والصيحات الاصلاحية من حين لآخر فتظهر ضيق وعدم جدوى قانون الضمان الاجتماعى العراقى بشكله البدائى الواهى وتطالب بالتغيير الجذرى له .

ولقد طلبت الحكومة العراقية بعيد ثورة ١٤ تموز عام ١٩٥٨ من منظمة العمل الدولية أن ترسل لها بعض الخبراء لوضع قانون جديد للضمان الاجتماعى أوسع وأشمل من القانون رقم ٢٧ الصادر فى عام ١٩٥٦ وذلك بسبب الضغط الاجتماعى والتوعية الثقافية والاجتماعية والإقتصادية التى حصلت فى العراق بخصوص ضرورة ضمان عيش الناس من قبل الدولة لا سيما الفقراء والعمال ، وكذلك بتأثير الإتجاهات والآراء التى جاءت بها ثورة ١٤ تموز[١] خاصة ، ثم لمجارات الدول النامية ولا سيما مصر فى هذا

---

(١) لقد ساهمنا مساهمة فعالة بقدر استطاعتنا في هذا الضغط وهذه التوعية في المجالات العامة وفي جامعة بغداد والاذاعة والتلفزيون منذ مايس ١٩٥٧ - بعد عودتنا الى العراق - وعملنا على اقرار تدريس العمل والضمان الاجتماعي في الكليات الانسانية بعد جهود مضنية ورفعنا مشروعين لمجلس الوزراء احدهما لحماية العائلة والثاني للضمان الاجتماعى الشامل في العراق بتاريخ ١٩٥٨ و ١٩٥٩ .

مقـالنا في اللغة الفرنسية المنشور في مجلة الضمان الاجتماعي الدوليـة رقم ٨ و ٩ لسنة ١٩٥٩ ص ٤٤١ — ٤٤٤ عن الضمان الاجتماعي في العراق وعن المشروعين المذكورين
Bulletin de L.A.I.S.S. Année XII No. 8-9 1959 Genéve.
B. I. T.

الميـــدان . فارسلت هذه المنظمة خبيرين أحدهما فى النصف الثانى من عام ١٩٥٨ والآخر فى ١٩٦٠ ثم وضعت للعراق على ضوء الدراسات التى اجراها هذان الخبيران فيه مشروعاً للضمان الاجتماعى أرسلته إلى الحكومة العراقية عام ١٩٦١ (١) . وقد ترجم الى اللغة العربية بصورة غـــير سليمة ثم جرت عـدة دراسات سطحية وتعـــديلات بسيطة وبعضها مشوهة لهذا المشروع منذ عام ١٩٦١ الى حين صدوره كقانون للضمان الاجتماعى ١٩٦٤ . وكان سبب تأخير صـــدور هذا القانون فى حينه الى الظروف العصيبة التى كانت قد مرت بالعراق منذ ذلك التاريخ الى الوقت الحاضر ، والى المعارضات التى جابهته من قبل الاشخاص والجهات فى بعض الفترات الماضية . ولما اصبحت الظروف مواتية فقد اصدرت الحكومة العراقية هذا القانون بتاريخ ١٠/١٠/١٩٦٤ وتقرر به ان « يلغى قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته والانظمة الصادرة بموجبه عنـــد تنفيذ هذا القانون تنفيذاً كلياً ... (٢) » كما نص فيه على أن « ينفذ هذا القانون بعد سنة من نشره فى الجريدة الرسمية (أى فى ١٠/١٠/١٩٦٥) باستثناء الفصل الثالث (الخاص بالادارة) والمادتين (٧١و٧٢) منه (الخاصتين بموجودات وأموال صندوق الضمان الاجتماعى) حيث تنفذ بعد ثلاثة اشهر من تاريخ نشره (أى فى ١١/١/١٩٦٥) » .

---

(1) Report to the Government of Irak on a proposed Social Sécurity programme I. L. O. Geneva 1961.

(٢) جريدة الوقائع العراقية العدد ١٠١٥ الصادرة في ١٠/١٠/١٩٦٤ ومجموعة القوانين والانظمة الرسمية لسنة ١٩٦٤ المواد ٧٣ و٧٦ و٧٠ من قانون الضمان الاجتماعي المذكور .

غير انه قد نص فى القانون المذكور على ان « تبقى احكام قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ والانظمة الصادرة بموجبه نافـــذة عند قيـام المؤسسة « مؤسسة الضمان الاجتماعى » لحين نفاذ هـــذا القـانون نفاذاً كلياً ... »

وقد جرت على هذا القانون تعديلات قبل تنفيذه سنعرفها فى اثناء الشرح وانه قد نفذ اعتباراً من ١/ ٤/ ١٩٦٦ . والآن سنتكلم عن شمول وتمويل وإعانات وإدارة هذا النظام بالتتالى :

الفصل الثالث

شمول

الضمان الاجتماعي

العراقي

يحتوى الكلام عن شمول الضمان الاجتماعي العراقي ثلاث نقاط عامة هي :-

١ — شمول المناطق .

٢ — شمول المخاطر والحالات .

٣ — شمول الافراد .

أما من ناحية شمول المناطق فيشمل هذا النظام اصلاً في الوقت الحاضر بحسب نص القانون نفس المناطق الرئيسية التي كانت مشمولة بقانون الضمان الاجتماعي الملغى رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ وهي الالوية الخمسة التالية :-

١ — بغداد

٢ — البصرة

٣ — الموصل

٤ — كركوك

٥ — الحلة

وذلك نظراً لأهمية هذه المناطق الصناعية ولكثرة العمال فيها .

ومن هنا يمكن ادراك ضيق وبقاء ضيق شمول هذا الضمان والآثار الاقتصادية والاجتماعية السيئة لذلك .

أما من ناحية المخاطر والحاجات فهو يشمل ما يلي :-

١ - الولادة
٢ - المرض
٣ - إصابات العمل
٤ - العجز
٥ - الشيخوخة
٦ - الوفاة
٦ - الخلف

نرتبها بهذا التدرج المنطقي لاحتمال حدوثها للانسان فى حياته بهذا الترتيب من الولادة حتى الموت أى بحسب احتمال حدوثها الزمنى .

وقد جعل القانون العراقى هذه الحالات فى ثلاثة فروع من ناحية توحيد ودفع اقساط الضمان الاجتماعى عنها وهى :-

١ - المرض : ويشمل حالات المرض والولادة والوفاة .

٢ - التقاعد : ويتضمن حالات العجز والشيخوخة والخلف .

٣ - إصابات العمل : وتشمل حوادث العمل والأمراض المهنية .

وعليه فهذا النظام لم يشمل حالات البطالة والزواج والإعانات العائلية التى مازالت تعتبر من خدمات الضمانات الإجتماعية المهمة . وربما كان السبب فى عدم شمولها إستفحال أمر البطالة فى البلاد ، وكثرة التزاوج وتعدد النسل مما تكلف تغطيتها بهذا النظام المبالغ الطائلة التى لا تستطيع الدولة تهيئتها فى الوقت العصيب الحاضر . أو قد يعود سبب ذلك إلى العقلية المشرعة التى ترفض شمول الضمان الاجتماعى لهذه الحالات [١].

اما من ناحية السريان الشخصى [٢] فقد ذكر بيان شمول هذا الضمان على الاشخاص فى النص القانونى القاضى بأن « يكون الضمان الزامياً لكل مستخدم وفق احكام هذا القانون .. [٣] »

---

(١) المادة -٢- من قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ والمادة -٢- من نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ .

(٢) المادة -٣- من نظام الخدمة المذكور .

(٣) المادة -٣- من القانون المذكور

وتتجلى من عبارة « الزامياً لكل » ركة التعبير وعدم سلامته من الناحية اللغوية إذ لا يمكن الإفصاح عن الإلزام بالجواز ، فلا يقال « إلزامياً لكل » بل يقال « إلزامياً على كل » . ثم أن هذا الإلزام إنصب على المستخدم فقط في حين انه يشمل ايضاً عملاً وقانوناً صاحب عمله الذى يشغله ، وإلا فكيف يفرض عليه دفع أقساط التأمين لحساب « مستخدميه » دون أن يفرض عليه النظام ذلك ودون ان يكون مشمولاً به .

وكذلك إن قانون الضمان الاجتماعى ألزم بالضمان المستخدم فقط من دون مراعاة قانون العمل الذى فرق فى المفهوم ما بين العامل والمستخدم وهو القانون العام لشؤون العمل والعمال فى العراق وهو ما يجب أن يهتدى به فى كل ما يصدر من تشريعات وأنظمة عمالية ، وتؤخذ تعابيره ومصطلحاته القانونية كأساس دائم لها . وعليه فان النص على شمول المستخدمين وحدهم بقانون الضمان الاجتماعى قد يحدث غموضاً وابهاماً أو عدم تناسق وتوحيد فى التشريعات من ذات النوعية فى البلد الواحد . قد يقال بأن قانون الضمان الاجتماعى نفسه قد عرف المستخدم بأنه « الشخص الذى يعمل أو يتدرب لدى صاحب عمل بموجب عقد تحريرى أو شفهى » فشمل بذلك كل اجير أو متدرب أى شمل اللفظين « العامل والمستخدم » الواردين فى قانون العمل . غير أن هذا يدل دلالة واضحة على عدم مجاراة واضع القانون التطورات التشريعية الحديثة فى استبدال بعض الألفاظ القانونية القديمة - كلفظ مستخدم - بالنسبة للعامل - بالفاظ حديثة اكثر حرمة لكرامة الإنسان ، وفى توحيد التعابير القانونية فى البلد الواحد وفى التشريعات من نوع واحد أو متقارب .

والمعنى الواضح من النص القانونى المذكور هو أن هذا الضمان الاجتماعى يشمل كل أجير ، سواء أكان فى القطاع العام أو الخاص أو المختلط ، وسواء أكان يعمل فى الصناعة أو فى الزراعة أو فى التجارة أو فى الخدمات الرسمية

وشبه الرسمية والأهلية الأخرى. وهذا ما يجب أن يكون عليه الأمر في الواقع من أجل ضمان العيش لكل انسان عند التعرض لأهم الحاجات والعوارض الزمنية.

ولكن بما أن لبعض الاجراء انظمة تقاعدية مخصوصة كالموظفين والمستخدمين في القطاع العام أو المختلط أو شبه الدوائر الرسمية، ولتعذر تطبيق هذا النظام على بعض الاجراء لأسباب اقتصادية أو فنية أو اجتماعية أو مهنية، لذلك يستثني المشرعون عادة من شمول الضمان أو التأمين الاجتماعي بعض فئات الاجراء. وهذا مافعله المشرّع العراقي ايضاً إذ نص على إستثناء الأشخاص التالية اسمؤهم من سريان أو شمول الضمان الاجتماعي العراقي[1]. فقال بأن « يكون الضمان إلزامياً لكل مستخدم وفق أحكام هذا القانون باستثناء الاشخاص الآتي ذكرهم :-

أ - المشمولين من الموظفين والمستخدمين مدنيين وعسكريين بقوانين التقاعد الحكومية أو صندوق التقاعد الدوائر والمؤسسات شبه الرسمية وكذلك الموظفين والخبراء الاجانب الذين تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية بموجب عقود استخدام. »

ويعني ذلك أن القانون استثنى من شمول الضمان الاجتماعي كل الموظفين والمستخدمين العراقيين والأجانب في الدوائر الرسمية وشبه الرسمية، وذلك لأن لهم انظمة خاصة بالتقاعد والمكافئات عند التعرض الى الحوادث والعجز والشيخوخة أو العزل أو الاستقالة وانتهاء الخدمة.

ب - « العاملين لدى أزواجهم أو آبائهم أو امهاتهم أو ابنائهم أو بناتهم » أي استثنى من شمول هذا النظام أفراد العائلة العاملين لدى بعضهم البعض من أزواج واصول أو فروع. وذلك لأن التحانن والحب العائلي

---

(١) المادة - ٣- فقرة -١- من قانون الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٦٤.

العميق والتعاون مابين أفراد هؤلاء يكون خير ضمان للبعض من قبل البعض عند التعرض للنوائب والحاجات مما لم ير معه المشرع العراقي ضرورة التدخل بين أفراد العائلة وجعلهم مشمولين بهذا الضمان .

ج - « المستخدمين في الأعمال العرضية أو الطارئة والأعمال المؤقتة أو الموسمية إلا فيما يرد به نص خاص » .

والمقصود بهذه الأعمال هو عمل الحمالين مثلاً بالنسبة للمسافرين أو المتنقلين مثلاً أو عمال البناء بالنسبة لأصحاب البناء أو المقاولين أو عمال حلج الاقطان وكبس التمور وعمال الثلج أحياناً وعمال المصايف . فجميع هؤلاء لا يشملهم الضمان الاجتماعي وإن هم في الواقع من الأجراء .

ولكنني اعتقد بأن مثل هؤلاء احوج من غيرهم إلى الضمان نظراً لحاجتهم اليه ولعدم ضمان العمل لهم دائماً ، غير ان المشرع ربما رأى انه لا يمكن تطبيق نظام الضمان الاجتماعي عليهم لعدم امكان استمرارهم على دفع أقساط التأمين أو دفعها عنهم . وفي رأيي انه يجب تطبيق نظام المساعدة الاجتماعية عليهم حينما لا يكونون قادرين على دفع أقساط التأمين لعدم حصولهم على عمل ، أي انهم يعفون من دفع الأقساط أو تفرض عليهم أقساط محددة ثابتة بنسبة معدل مواردهم الأساسية لمدة معينة أو تفرض عليهم مقادير ثابتة بصورة مقطوعة عندما يمارسون عملاً فقط ، بحيث لا تكون هذه الأقساط مرهقة لهم . وهذا ما فعلته بعض الدول الراقية ، وربما أراد المشرع العراقي ان يدعو اليه في المستقبل عندما نص في قانون الضمان الاجتماعي على جواز اصدار نظام لشمول بعض أو كل هؤلاء العمال بفرع أو اكثر من فروع الضمان الاجتماعي العراقي بناءً على اقتراح مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي ، إذ ورد في النص[1] انه : « يجوز اصدار نظام لشمول كل

---

(١) المادة المذكورة سابقاً .

(٢) المادة ـ٣ـ فقرة ـ٢ـ من القانون .

المستخدمين أو بعضهم الوارد ذكرهم فى الفقرة (ج) من هذه المادة (المادة الثالثة) بفرع أو اكثر من فروع الضمان الاجتماعى الوارد فى هذا القانون بناء على اقتراح المجلس » .

وهذا النص تأكيد لما قلناه من أن الضرورة تقضى بشمولهم بالضمان الاجتماعى كاخوانهم العمال الآخرين إن لم يكونوا هم احوج من غيرهم .

د - « الرعايا الأجانب المقيمين فى العراق بسبب عملهم فى البعثات الدبلوماسية أو الدولية » .

وقد جرت العادة الدولية على استثناء مثل هؤلاء من شمول التأمينات الاجتماعية لانهم اجانب ، يقطنون العراق بصورة مؤقتة كما قد يكون لبعضهم انظمة خاصة للتأمينات الاجتماعية تضمها دولهم الأمر الذى لم ير بعض المشرعين شمولهم بهذه الأنظمة . ولكن يسير الاتجاه الآن إلى شمول بعض هؤلاء الأجانب ببعض التأمينات الاجتماعية لحالات المرض والولادة مثلاً على أساس قاعدة المعاملة بالمثل أى أن الدولة تقرر هذا المبدأ لرعايا الدولة التى تقرر مثل ذلك لرعاياها فيها .

هـ - « خدم المنازل ومن فى حكمهم » والمقصود بهؤلاء هم عمال المنازل كالطباخين والمنظفين وفلاحى الحدائق البيتية وسواق السيارات الخاصة والمربيات وغيرهم . وهؤلاء استثنى شمولهم بنظام الضمان الاجتماعى نفس القانون العراقى لدون ما سبب مقنع اللهم إلا لانهم يحصلون على معاونة العائلة التى يعملون لديها بصورة فعلية باعتبار أن العائلة ترعاهم لحاجتها اليهم ولكن ذلك لايكفى ويجب ان يكون لمثل هؤلاء من ضمان اكيد حتى لايبقوا عالة على الغير عند تعرضهم للحوادث والحاجات .

و - « العاملين فى الزراعة وتربية المواشى والغابات ، عدا المستخدمين منهم لدى الحكومة فى دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمؤسسات التجارية والصناعية مع مراعاة الفقرة (أ) بالنسبة للمستخدمين لدى الحكومة »

ومعنى ذلك انه لا يشمل الضمان الاجتماعى العراقى عمـال الزراعة والغابات وتربية الماشية إلا اذا كانوا يعملون فى هذه الأعمال لدى الجهات الرسمية وشبه الرسمية وغير مشمولين بنظام تقاعد رسمى أو شبه رسمى . لأنهم لو كانوا مشمولين بمثل هذا النظـام لكانوا غـير مشمولين بقانون الضمان الاجتماعى العراقى المذكور وقد مرّ بيان هذا الأمر عندما تكلمنا عن استثناء الموظفين والمستخدمين فى الدوائر الرسمية وشبه الرسمية فى الفقرة - أ - سابقـاً .

والحقيقة ان استثناء العمال فى الزراعة والغابات وعمـال المواشى هو فى الواقع غير صحيح لان هؤلاء يكونون حوالى ٧٠ ٪ من عمال العراق وإن مستوى اجورهم واطى. جداً وانهم بحاجة شديدة الى الرعاية والحماية لاسيما عند التعرض الى النوائب والاحـداث والعجز والمرض . غـير أن الجهات الرسمية ربما استثنتهم من هذا النظام بسبب عدم امكان تطبيقه عليهم عملياً لعدم الإمكانية على دفع أقساط هذا الضمان ولعدم وجود الامكانية الفنيـة والإدارية والاقتصادية على تشميلهم بهذا الضمان .

والحقيقة انه يمكن اقرار نظام المساعدة الاجتماعية أيضاً على العمال الزراعيين أو وضع نظام خاص يقرر دفع أقساط الضمان وقت بيع الحاصل أو فرض ضريبة معينة على الحـاصل فى كل موسم باسم ضريبـة الضمان الاجتماعى الزراعية لتمويل الضمان المذكور وتطبيقه على العمال الزراعيين عامة كما فعلته بعض الدول كفرنسا .

ز - « الاشخاص الذين يشتغلون فى بيوتهم لحساب صاحب العمل » أى العمال غير الخاضعين لرقابة واشراف صاحب العمل وغير مرتبطين به على الدوام . وربما كان ذلك هو سبب استثنائهم من هذا الضمان ، ولـكن نرى ضرورة شمولهم به ايضاً ويمكن تعيين طريقة خاصة لفرض أقساط الضمان عليهم وعلى أصحـاب العمل بنسبة الاجور المعطـاة لهم لانهم بحـاجة

أيضاً الى مثل هذا الضمان الاجتماعى .

ح - وقد أضاف قانون تعديل قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٥) لسنة ١٩٦٦ فقرة جديدة بشأن الاستثناء فقال فيها : يستثنى من تطبيق الضمان الاجتماعى « المستخدمون المشمولون بقوانين أو انظمة تقاعدية خاصة تساهم الحكومة فى تمويل صناديقها » أى الذين يعملون فى المؤسسات والمصالح والمشاريع الحكومية وشبه الحكومية من غير الموظفين ولهم صناديق تقاعد خاصة وضعتها لهم الدولة .

وحيث انه من الصعوبة بمكان تنفيذ الضمان الاجتماعى على كل المشمولين به مرة واحدة لعدم وجود الامكانية الادارية والاقتصادية والفنية اللازمة، لهذا نص القانون على ان يكون التطبيق بالتدريج وعلى مراحل بالنسبة للسريان الشخصى والمكانى اى بالنسبة لسريانه على العمال وفى مناطق العراق . فقد جاء فى النص على انه[1] « يطبق الضمان الاجتماعى تدريجياً وعلى مراحل بالنسبة لمختلف المناطق وفئات المستخدمين واصحاب الأعمال والمؤسسات والصناعات وكذلك بالنسبة لمختلف فروع الضمان وتعين بانظمة مراحل التطبيق » . وبناء على هذا النص كان على الحكومة واجب إصدار نظام بأسم « نظام تطبيق الضمان الاجتماعى » تعين به مراحل التطبيق الفعلى وسريانه ومدة كل مرحلة على وجه التقريب أو التحديد (كما فعلته معظم الدول ومنها الجمهورية العربية المتحدة مثلاً) حتى تلتزم الجهات المسؤولة بتطبيق الضمان على جميع المشمولين به بعد فترة محددة .

وإنه لا يمكن بدون صدور مثل هذا النظام تطبيق القانون ، إذ علق التطبيق عليه ، وان تأخير صدوره يعتبر اهمالاً من جانب الحكومة فى الأحوال الاعتيادية ، لأن نشر القانون وصدوره فى هذه الحالة وعدم تطبيقه يعد مخالفة للنص القانونى الذى يذكر فى كل تشريع من انه يجب التنفيذ

---

(١) المادة - ٥ - من القانون .

اعتباراً من تاريخ النشر في الجريدة الرسمية عادة . وان قانون الضمان الاجتماعي العراقي موضوع الشرح نشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٠-١٠-١٩٦٤[١] وكان من المقرر تنفيذه بعد سنة من هذا التاريخ أي اعتباراً من تاريخ ١٠-١٠-١٩٦٥ وكان يجب أن يصدر النظام التطبيقي المشار اليه آنفاً قبل هذا التاريخ بمدة كافية حتى تتمكن جهات التنفيذ من البدأ بالتطبيق ، وإلا فقد يعتبر اصدار التشريع دون البـــدأ بتنفيذه مجرد دعاية للحكومة التي وضعته أمام الرأي العام فحسب .

وقد حدث في العراق بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي الجديد ان حلّ ميعاد تنفيذه بتاريخ ١٠-١٠-١٩٦٥ ولم تبدأ الجهات الرسمية بتطبيقه ، إذ لم يصدر النظام المنوه عنه قبلاً الذي كان يجب ان يصدر قبل ذلك فيبين تدرج التطبيق الذي نص على ضرورته القانون ، فبقيت هذه الجهات الرسمية في حيرة من أمرها الى أن صدر نظام التطبيق المذكور باسم « نظام الخدمة المضمونة » بتاريخ ٢٨/٢/١٩٦٦[٢] وكان يجب ان يسمى « بنظام تطبيق قانون الضمان الاجتماعي » لانها التسمية الواقعية التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي العراقي كما اشرنا اليها سابقاً .

وقد صدر هذا النظام بعد ما عدل قانون الضمان الاجتماعي المذكور قبل تنفيذه بالقانون المعدل رقم (١٥) لسنة ١٩٦٦[٣] . وهذا التعديل السريع قبل التنفيذ دليل الارتجال في التشريع . وقد ورد في النظام المذكور انه ينفذ اعتباراً من تاريخ ١/٤/١٩٦٦ وهو بداية السنة المالية الرسمية في العراق . أي ان تاريخ التنفيذ الفعلي الرسمي في العراق لقانون الضمان الاجتماعي العراقي الجديد هو ١/٤/١٩٦٦ .

---

(١) الوقائع العراقية عدد ١٠١٥ وتاريخ ١٠-١٠-١٩٦٤ .

(٢) نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ الوقائع العراقية عدد ١٢٣٧ وتاريخ ٢٨/٢/١٩٦٦ .

(٣) الوقائع العراقية رقم ١٢٣٤ وتاريخ ١٩/ ٢/١٩٦٦ .

ويظهر واضحاً انه وجد تناقض بشأن تاريخ التنفيذ ما بين قانون الضمان الاجتماعي الذي يقضي بأن ينفذ اعتباراً من ١٠/١٠/١٩٦٥ ونظام الخدمة المضمونة الذي نص فيه على أن ينفذ اعتباراً من ١/٤/١٩٦٦ . وهـذا تناقض صريح في الواقع ولكن يمكن التوفيق ما بينهما بالقول بان بداية التنفيذ الفعلي هو ١/٤/١٩٦٦ ولكن هذا التنفيذ يسري على الماضي إلى تاريخ ١٠/١٠/١٩٦٥ . لذا فيجب ان تحسب بداية الضمان بحسب هـذا القانون من ناحية الإشتراكات والإعانات اعتباراً من ١٠/١٠/١٩٦٥ لا اعتباراً من ١/٤/١٩٦٦ وهذا ما يؤيده المنطق القانوني من أن الأصل هو القانون والفرع هو النظام والأصل هو ما ورد في القانون . وإن ما ورد في النظام تابع له . وهذه هي قاعدة دستورية القوانين .

وبينما يقرر قانون الضمان الاجتماعي بأنه يسري الزامياً على كل اجير ، عدا الذين استثناهم من شموله المـار ذكرهم قبلاً ، يأتي نظام الخدمة المضمونة فيقرر تطبيق القانون بداية على الأشخاص الآتي ذكرهم فقط وهم (١) :

١ - « المستخدمون لدى اصحـاب الأعمال الذين يستخدمون ثلاثين مستخدماً فأكثر » في الالوية الخمسة من الوية العراق وهي :-

أ - بغداد

ب - البصرة

ج - الموصل

د - كركوك

هـ - الحلة

---

(١) المادة -٣- من النظام المذكور .

وقد يحصل اشكال احياناً فيما اذا كان لصاحب العمل أكثر من محل واحد ، فرعاً أو مركزاً ، فى لواء واحد أو عدة ألوية مشمولة أو غير مشمولة أو بعضها مشمول وبعضها غير مشمول بالضمان الاجتماعى فكيف يحصى ويحسب عدد العمال فى هذه الحالة ؟.

فاذا كان المحل أو الفروع فى الوية غير مشمولة فلا محل للكلام بشأنها لعدم وجود الإشكال بسبب عدم شمول عمالها بالضمان الاجتماعى .

اما اذا كان المحل والفروع فى لواء أو فى الوية كلها مشمولة بالضمان فيجمع عدد العمال فى جميع الفروع والمحل ويعرف بحسب حاصل الجمع كون العمال مشمولين أو غير مشمولين ، فاذا كان عددهم جميعاً ثلاثين عاملاً فأكثر فيكونون مشمولين وإلا فلا .

اما إذا كان المحل أو بعض الفروع فى الوية مختلفة مشمولة وغير مشمولة فيجمع العمال فى الفروع والمحـــل التى هى فى الألوية المشمولة ويقرر على ضوء حاصل الجمع كون هؤلاء العمال مشمولين بالضمان أم غير مشمولين بحسب عددهم أى العمال الذين فى الألوية المشمولة فقط ، وهذا ما هو واضح فى النص القانونى القاضى بانه « عندما يكون لصاحب العمل اكثر من محل عمل واحد فرعاً كان أو محلاً رئيساً فى لواء واحد أو اكثر من الالوية المشمولة المارة الذكر فيعتبر مجموع المستخدمين فيها لغرض العدد المقرر أعلاه (أى الثلاثين) »[1] . وفى رأينا انه طالما المشروع الاقتصادى كبير وله فروع فيجب شمول كل عماله إلى الضمان سواء فى الألوية المشمولة وغير المشمولة .

وقد جاء النظام المذكور بمبدأ جديد وهو انه إذا قل عدد عمال المشروع الاقتصادى المشمول بالضمان عن ثلاثين عاملاً فيبقى العمال فيه مشمولين بهذا

---

(١) الفقرة - ب - من المادة - ٣ - من النظام .

الضمان إلا اذا بقى فى المشروع خمسة عمال فأقل فعندئذ يبعدون من شموله .

والحقيقة ان هذا المبدأ سيحول دون اساءة استعمال بعض اصحاب العمل الذين قد يحاولون التحايل على القانون بان يستغنوا بطريقة ما عن تشغيل العامل الثلاثين مثلاً كى لايكون مشروعهم خاضعاً لهذا الضمان حتى لايتحملوا اقساط التأمين عن عمالهم ، ولكن ما ذنب اصحاب العمل الذين تضطرهم ظروفهم الاقتصادية على تخفيض عدد عمالهم الى العشرين مثلاً ولكنهم مع ذلك يبقون خاضعين الى الضمان ويدفعون الاشتراكات ويتحملون بذلك نفقات انتاجية أعلى مما يتحمله زملاؤهم اصحاب العمل غير الخاضعين للضمان مبدئياً بسبب أن عدد عمالهم اقل من ثلاثين وقد يكونون تسعة وعشرين عاملاً مثلاً .

الواقع ان تعميم الضمان الاجتماعى على جميع العمال سيحل هذا الإشكال نهائياً .

أما ماجاء فى نظام الخدمة المضمونة بهذا الصدد فهو ما ذكرناه آنفاً ، واما نصه فهو « إن انخفاض عدد المقرر شمولهم لا يؤثر على خضوعهم للضمان الإلزامى إلا إذا انخفض هذا العدد إلى خمسة فأقل فيكونون حينئذ غير خاضعين للضمان » .

٢ - « المستخدمون لدى الحكومة فى دوائرها ومؤسساتها الرسمية وشبه الرسمية غير المذكورين فى البند - أ - من الفقرة - ١ - من المادة الثالثة من القانون » أى المشتغلون لدى هذه الجهات غير الخاضعين لقوانين التقاعد الحكومية أو صندوق التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية أو الموظفين والخبراء الأجانب المرتبطين مع الحكومة بعقود خاصة فهؤلاء المشتغلون لدى هذه الجهات مشمولون فى الضمان الاجتماعى بجميع مناطق العراق وهذا عدل لانهم كلهم يعملون لدى صاحب عمل واحد هو الدولة بالذات فيجب ان يعاملوا معاملة متساوية . وهذا هو الذى دعانا إلى القول بضرورة شمول

الضمان الاجتماعي لجميع عمال فروع المشروع الإقتصادي الواحد في الألوية المشمولة أو غير المشمولة بالضمان الاجتماعي .

٣ - « المستخدمون لدى شركات النفط » كلهم مضمونون بقانون الضمان الاجتماعي بجميع مناطق العراق . وهذا عدل ايضاً لأن شركات النفط قوية اقتصادياً وانها تكون فيما بينها وحدة اقتصادية وانه يجب ان يعامل عمالها كلهم معاملة متساوية .

ثم ان معظم مؤسسات وعمال وموظفي هذه الشركات في الواقع في نفس الألوية المشمولة بالضمان وهي الموصل وكركوك وبغداد والبصرة وان وجد بعضهم في مناطق اخرى بقلة ضئيلة جداً .

٤ - « المستخدمون العراقيون لدى البعثات الدبلوماسية القنصلية والدولية والمنظمات الاقليمية » مشمولون بهذا الضمان في جميع مناطق العراق وقد علق نظام الخدمة ذلك على شرط « ان تراعى قواعد القانون الدولي والاتفاقيات الدولية ومبدأ المقابلة بالمثل » إذ ربما يستفيد هؤلاء من انظمة تقاعد خاصة من قبل تلك الهيئات الأجنبية على أساس هذه القواعد الدولية المذكورة .

كما ان المشمول بالضمان الاجتماعي يبقى مشمولاً به إذا اقتضت طبيعة عمله السفر خارج العراق بصورة مؤقتة وان ذلك يسري على جميع العمال في وسائط النقل العراقية المتنقلة لخارج العراق .

نخلص من ذلك الى القول بأن المشمولين بقانون الضمان الاجتماعي فعلاً في العراق الآن هم :-

١ - المشتغلون في المشاريع الإقتصادية في الألوية الخمسة التي يزيد عدد عمالها على ثلاثين عاملاً عدا ما ذكر من الاستثناءآت .

٢ - المشتغلون في الدوائر الحكومية وشبه الرسمية غير الخاضعين للتقاعد الرسمي أو شبه الرسمي .

٣ - المشتغلون لدى شركات النفط .

٤ - المشتغلون لدى الهيئات الدبلوماسية والدولية فى العراق .

وفى الواقع ان مجموع هؤلاء لا يتجاوز ١٠ ٪ من العمال فى العراق تقريباً بما فيهم الفلاحون .

ومن الجدير بالذكر هو ان الضمان الاجتماعى يشمل الاجراء جميعاً فى الشركات عامة إذا توفر فيها شرط عدد المشتغلين المنصوص عليه فى قانون الضمان الاجتماعى، ولذا فهو يشمل حتى مدراء واعضاء مجالس الادارة الأجراء غير المالكين للشركة حتى ان شخصية هؤلاء فى الشركات المساهمة تكون منفصلة عن كونهم مساهمين ملاكاً فيها وبما انهم يعملون كمدراء واعضاء مجالس الادارة باجور لديها وإن كانوا منتخبين فيكونون مشمولين بالضمان الاجتماعى أيضاً شأنهم شأن بقية الأجراء الآخرين فى الشركة . وهذا ما أيده قرار ديوان التدوين القانونى العراقى فى كتابه الصادر برقم ١٠٨٧ / ٢٠ وبتاريخ ١٩٦٦/٩/٨ بقوله « يخضع لقانون الضمان الاجتماعى رئيس وأعضاء مجلس الادارة وموظفو شركات المساهمة ولا يخضعون فى الشركات الاخرى » حيث لايكونون اجراء فيها [١] .

---

(١) مجلة ديوان التدوين القانوني العدد ٢-١٩٦٦ ص ١٧٠ .

الفصل الرابع

تمويل
الضمان الاجتماعى
العراقى

لقد عرفنا فى الباب الأول كيف تمول انظمة الضمان الاجتماعى المختلفة فى العالم وكيف تدار اموالها . اما نظام الضمان الاجتماعى العراقى فقد قرر قانون الضمان الاجتماعى بان يمول النظام المذكور الذى لا يعدو فى جوهره عن كونه نظاماً للتأمين الاجتماعى العمالى فحسب - من الموارد التالية[1] :

١ - المساهمة الخاصة أى الاشتراكات التى تدفع من اصحاب العمل والعمال .

٢ - المساهمة العامة ، أى مساهمة الدولة .

٣ - فوائد ونماءات أموال الضمان الاجتماعى المستثمرة .

٤ - الهبات والتبرعات والمنح .

٥ - وارد الغرامات المفروضة بمقتضى قانون الضمان الاجتماعى .

٦ - المدفوعات الأخرى التى قد تترتب على اصحاب العمل والعمال المشمولين بهذا الضمان .

وتسدد من هذه الأموال جميع الإعانات إلى المستحقين والنفقات الإدارية لمؤسسة الضمان الاجتماعى إلى حد أعلى معلوم معين . ونرى من المهم هنا الاشارة إلى المساهمة الخاصة والعامة وطرق استثمار هذه الأموال فى العراق الآن .

---

(١) مادة - ١٢ - من القانون .

المبحث الاول

المساهمة الخاص

لقد فرض قانون الضمان الاجتماعى العراقى على العمال واصحاب العمل المشمولين به دفع اشتراكات دورية ثابتة موحدة لكافة فروع الضمان الاجتماعى إلى مؤسسة الضمان الاجتماعى ، بحسب أصناف اجور هؤلاء العمال التى صنفها نفس هذا القانون . فقد صنفها أول الأمر الى سبعة أصناف على ضوء مقاديرها الاسمية حسب الجدول التالى (١) :-

جدول اصناف الاجور الحقيقية « الاسمية واقعاً »

صنف الأجر	الاجر اليومى بالدينار	الاجر الاسبوعى بالدينار	الاجر الشهرى بالدينار
الاول	اقل من ٠٫٤٠٠	اقل من ٢٫٤٠٠	اقل من ١٠٫٤٠٠
الثانى	من ٠٫٤٠٠ — ٠٫٦٩٩	من ٢٫٤٠٠ — ٤٫١٩٩	من ١٠٫٤٠٠ — ١٨٫١٩٩
الثالث	« ٠٫٧٠٠ — ٠٫٩٩٩	« ٤٫٢٠٠ — ٥٫٩٩٩	« ١٨٫٢٠٠ — ٢٥٫٩٩٩
الرابع	« ١٫٠٠٠ — ١٫٢٩٩	« ٦٫٠٠٠ — ٧٫٧٩٩	« ٢٦٫٠٠٠ — ٣٣٫٧٩٩
الخامس	« ١٫٣٠٠ — ١٫٥٩٩	« ٧٫٨٠٠ — ٩٫٥٩٩	« ٢٣٫٨٠٠ — ٤١٫٥٩٩
السادس	« ١٫٦٠٠ — ١٫٨٩٩	« ٩٫٦٠٠ — ١١٫٣٩٩	« ٤١٫٦٠٠ — ٤٩٫٣٩٩
السابع	« ١٫٩٠٠ — فاكثر	« ١١٫٤٠٠ — فاكثر	« ٤٩٫٤٠٠ — فاكثر

ثم صنف قانون تعديل قانون الضمان الاجتماعى بعد ذلك هذه الأجور الى خمسة أصناف فقط كالآتى (٢) :-

---

(١) المواد -٢٣- فقرة -١- من قانون الضمان الاجتماعى والفقرة -٢ و ٣- من نفس المادة .

(٢) المادة - ٥ - من قانون التعديل .

جدول اصناف الاجور الحقيقية « الاسمية واقعاً » المعدلة

المعدل

صنف الأجر	الاجر الاسبوعى بالفلس والدينار	الاجر الشهرى بالفلس والدينار
الاول	أقل من ٢ر٨٠٠	أقل ١٢ر٢٠٠
الثانى	من ٢ر٨٠٠ — ٥ر٤٩٩	من ١٢ر٢٠٠ — ٢٣ر٧٩٩
الثالث	« ٥ر٥٠٠ — ٨ر٤٩٩	« ٢٣ر٨٠٠ — ٣٦ر٧٩٩
الرابع	« ٨ر٥٠٠ — ١١ر٤٩٩	« ٣٦ر٨٠٠ — ٤٩ر٧٩٩
الخامس	« ١١ر٥٠٠ — فأكثر	« ٤٩ر٨٠٠ — فأكثر

ويلاحظ ان اختصار أصناف الاجور هو اصلح من الناحية العملية وأسهل للحسابات والجباية ، كما يلاحظ بأن التصنيف الثانى قد أهمل حقل الأجر اليومى فكان ذلك صواباً لأن القانون قد اعتبر الاسبوع هو الوحدة القياسية للاشتراكات الواجب دفعها لا اليوم[1] ، وعليه فلا لزوم لذكر الاجر اليومى هنا سيما ان القانون قرر بأن (يدفع الاشتراك الاسبوعى التام عن كل اسبوع عمل كامل بصرف النظر عن عدد الأيام التى استخدم - اشتغل - فيها الشخص المضمون أو مقدار الاجور التى استحقها خلاله ...[2] » كما تقرر ان ينسب كل مضمون بحسب اجرة الأصناف المذكورة ، اما المتدربون فيعتبرون من الصنف الأول .

وبما أن أصناف الاجور المذكورة تشمل مقادير مختلفة متباينة من

---

(١) المادة - ٢٥ - فقرة - ١ - من قانون الضمان الاجتماعي .

(٢) الفقرة - ٤ - من نفس المادة .

الاجور لها حدان أعلى وأدنى لذا فقد جعل القانون لكل صنف منها أجراً مفترضاً يكون هو الأساس فى تقدير وتعيين الإعانات إلى المستحقين فى أحوال معينة وكانت قد تقررت هذه الأجور المفترضة فى القانون بصورة اسبوعية كما فى الجدول التالى (١) :-

جدول بأصناف الاجور والاجور الاسبوعية المفترضة

صنف الاجور	مقدار الاجر الاسبوعى المفترض فلس / دينار
الاول	١٫٨٠٠
الثانى	٣٫٠٠٠
الثالث	٥٫١٠٠
الرابع	٦٫٩٠٠
الخامس	٨٫٧٠٠
السادس	١٠٫٥٠٠
السابع	١٢٫٣٠٠

وقد اصبحت هذه الأجور المفترضة بعد تعديل قانون الضمان الاجتماعى المشار اليه وبعد جعل أصناف الاجر خمسة فقط كالآتى (٢) : -

---

(١) فقرة -٢- مادة -٢٥- .

(٢) مادة -٧- من قانون التعديل .

جدول اصناف الاجور
والاجور الاسبوعية المفترضة المعدل

صنف الاجور	مقادير الأجر الاسبوعى المفترض
الاول	٢٫٢٧٥
الثانى	٤٫١٥٠
الثالث	٧٫٠٠٠
الرابع	١٠٫٠٠٠
الخامس	١٢٫٦٠٠

ولقد نص فى قانون الضمان الاجتماعى على انه[١] : « يعين مقدار الاشتراك ومواعيد دفعه وطريقة اقتسامه بين صاحب العمل والشخص المضمون وكذلك الامور المتعلقة بجبايته وتقديره بنظام على ان لاتزيد حصة الشخص المضمون عن نصف حصة صاحب العمل فى ذلك الاشتراك » .

ومعنى هذا انه كان من المنتظر منذ صدور هذا القانون ان يصدر نظام يبين كمية وكيفية هذه المساهمة وأدائها ، ولكن عندما صدر قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٥) لسنة ١٩٦٦ قبل تنفيذ القانون الأصلى الغى هذا النص وبين كمية هذه المساهمة بحسب أصناف اجور العمال التى صنفها القانون على ضوء مقاديرها الى اصناف خمسة مرذكرها فيما سبق وفرض على عمال كل صنف مقادير معينة موحدة من الاشتراكات يدفعونها من اجورهم ، كما فرض على اصحاب العمل ان يدفعوا هم عن انفسهم مقادير من الاشتراكات معينة أيضاً بحسب أصناف اجور عمالهم ، وبذلك فيمكن القول بان نظام

---

(١) المادة ـ ٢٤ ـ من القانون .

الضمان الاجتماعى العراقى أخذ بنظام التمويل المصنف الموحد إذ نص قانون الضمان الاجتماعى المعدل على ان « تكون مبالغ الاشتراكات الاسبوعية التى يدفعها اصحاب الأعمال والاشخاص المضمونون بموجب هذا القانون وفقاً للجدول التالى (١) :-

جدول اشتراكات العمال واصحاب العمل

بتمويل الضمان الاجتماعى

صنف الأجر	مايدفعه العامل اسبوعياً	ما يدفعه صاحب العمل أسبوعياً	مجموع الاشتراك الاسبوعى
الاول	٥٠	١٠٠	١٥٠
الثانى	١٠٠	٢٠٠	٣٠٠
الثالث	١٧٠	٣٤٠	٥١٠
الرابع	٢٥٠	٥٠٠	٧٥٠
الخامس	٣٠٠	٦٠٠	٩٠٠

ويجرى تصنيف العمال المضمونين سنوياً (٢) الى هذه الأصناف فى كانون الثانى إذا كانوا مرتبطين بالعمل قبل هذا التاريخ ، ويتم ذلك بحسب ما اذا كانت اجورهم اسبوعية أو شهرية كالآتى :-

١ - فاذا كان يتقاضى العامل اجوراً اسبوعية فيصنف خلال سنة تقويمية

---

(١) المادة - ٢٦ - فقرة - ١ - من القانون المذكور .

(٢) المادة - ٦ - من القانون المعدل .

(٣) المادة - ٧ - من نظام تسديد الاشتراكات المذكور .

على أساس ما يتقاضاه من اجر فى الاسبوع الأول من شهر كانون الثانى من كل سنة .

٢ - اما اذا كان يتقاضى العـــامل اجوراً شهرية فيصنف خلال سنة تقويمية أيضاً ولكن على أساس ما يتقاضاه من اجر فى شهر كانون الثانى من كل سنة .

اما اذا التحق العمال المضمونون بعد شهر كانون الثانى بالعمل فيصنفون على أساس أجر الاسبوع الأول أو الشهر الأول من تاريخ التحاقهم بالعمل بحسب ما إذا كانت اجورهم اسبوعية أم شهرية وذلك الى ان يحين كانون الثانى من العام المقبل ، وكذلك يصنف الأجر بالنسبة للشخص الذى بات مشمولاً بالضمان الاجتماعى بعد كانون الثانى كالذى التحق بالعمل بعد هـذا الشهر المذكور تماماً .

اما بالنسبة للاشخاص المشمولين الذين يعملون على أساس القطعة لا الاجور المقطوعة فقد نص القـانون على ان تقـدر اشـتراكاتهم فى الضمان الاجتماعى (على أساس مجموع اجورهم خلال الاسبوع)[1] أى على ضوء مقدار ما يحصلون عليه من اجور فى كل اسبوع ويصنفون فى الصنف الذى تقع ضمنه مبالغ اجورهم ، وعليه فيحتمل أن يتغير صنفهم من وقت لآخر وهذا يؤدى إلى بعض الصعوبات العملية الحسابية ، لذا فـكان من الأحرى الأخذ بحساب معدل الأجر المذكور لمدة طويلة معينة كى يصنف خلالها العامل المضمون فى صنف واحد معين .

وقد ذكرنا سابقاً بأن تدفع الاشتراكات عن كل اسبوع مهما كانت مدة أيام العمل فيه حتى ولو ليوم واحد .

وإذا فرض ان العامل اشتغل بعض الاسبوع لدى صاحب عمل واكمله

---

(١) فقرة -٣- من المادة -٢٥-

عند صاحب عمل آخر فلا يدفع ولا يدفع عنه الا اشتراك واحد فقط لنفس الاسبوع [١] . وتنصب هنا مسؤولية الدفع على صاحب العمل الأول ويعفى الثانى .

واذا لم يعمل العامل خلال الاسبوع كلية ولم يستحق عنه الاجور فلا يدفع ولا يدفع عنه أى اشتراك[٢].

ومعنى هذا انه يدفع الاشتراك حتماً فى اثناء العطل والإجازات بأجر رغم كون العامل لم يعمل فيها . ذلك لانه يستحق خلال هذه المدد الاجور وان القانون اشترط للاعفاء من دفع الاشتراك عدم استحقاق الأجر كالاجازة بدون اجر أو التغيب بدونه .

وقد جعل قانون الضمان الاجتماعى مسؤولية[٣] دفع هذه الاشتراكات على صاحب العمل بالنسبة له ولعامله ، وخوله باستقطاع مبلغ اشتراك العامل المضمون المستحق من اجوره مباشرة وليس له تحميل العامل ما دفعه هو لحساب هذا العامل مطلقاً وان كل اتفاق يخالف ذلك يعتبر باطلاً .

واذا لم يتقاض العامل المضمون اية اجور من صاحب عمله أو من أى شخص آخر - كأن يكون متدرباً بلا اجر مثلاً - فيلزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات عن هذا العامل وعنه هو ايضاً من حسابه وليس له ان يرجع بذلك على العامل المذكور وكذلك كان الأمر اذا كان اجر هذا العامل أقل من الاجر المفترض للصنف الاول من الاجور - أى أقل من ٢٫٢٧٥ دينار - لان مورد العامل ضئيل جداً ولا يستطيع عن ان يستغنى عن جزء منه ليدفع

---

(١) فقرة - ٤ - من المادة - ٢٥ -

(٢) فقرة - ٦ - من المادة - ٢٥ -

(٣) المادة - ٢٦ - فقرات ١ - ٥ - من القانون

كاشتراك للضمان الاجتماعى ، ولكن الغى هذا الاعفاء الاخير عندما الغيت هذه الفقرة الاخيرة بقانون التعديل (١) .

وهناك من العمال من قد يعملون لدى اكثر من صاحب عمل واحد بانتظام فكيف يحسب ويدفع عنهم اشتراك الضمان الاجتماعى ؟ لقد نص القانون على أن تصدر الحكومة نظام مخصوص يعين طريقة لحساب ودفع الاشتراكات بالنسبة لهم (٢) .

وعندما صدر نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعى بين بأنه « اذا عمل الشخص المضمون (٣) لدى اكثر من صاحب عمل خلال أى اسبوع من أسابيع الاشتراكات ولم يكن احدهم هو أول من استخدمه فى ذلك الاسبوع فيعتبر صاحب العمل المسؤول عن دفع الاشتراك هو أول من يدفع اجره فى ذلك الاسبوع ويجوز لاصحاب العمل فى هذه الحالة الاتفاق على تعيين المسؤول منهم فان لم يحصل الاتفاق بينهم يقوم المدير العام - مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعى - بتعيين « المسؤول عن تسديد الاشتراك » ويمكن ان يضرب لذلك مثلاً ببعض المحاسبين الذين يعملون لدى محلات أو شركات متعددة فى آن واحد بصورة منتظمة ، ولكن ربما لم تكن اجور هؤلاء اسبوعية حتى يعرف الأول فى دفع الاجر من اصحاب العمل ، ثم كيف نعرف الاول منهم أو ربما يحاول كل منهم التأخر فى دفع الاجر للتخلص من دفع أقساط الضمان الاجتماعى عن الاجير المذكور ولذا فمن الاصلح ترك تعيين من المسؤول عن دفع هذه الاقساط من اصحاب العمل الى مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعى هو الآخر ، وقد تقرر (٤) قانوناً

---

(١) المادة - ٨ - فقرة - ٢ - من قانون تعديل قانون الضمان الاجتماعي الاول .

(٢) الفقرة - ٥ - من المادة - ٢٥ - من القانون .

(٣) المادة - ٨ - من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي رقم - ١٤ - لسنة ١٩٦٦

(٤) المادة - ٩ - من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي .

بأن يكون مقياس تصنيف اجر هذا العامل الذى يعمل لدى اكثر من صاحب عمل واحد خلال أى اسبوع هو أجره من صاحب العمل المسؤول عن دفع الاشتراك فى ذلك الاسبوع .

ويوجد بعض فئات العمال لا يكون تشغيلهم بصورة منتظمة بسبب طبيعة اعمالهم التى يؤدونها بطريقة العرف أو الاتفاق كالحمالين فى الموانىء ومحطات السكك الحديدية والمطارات احيانا فتقدر الأجور بالنسبة لهؤلاء العمال لغرض ادخالها فى أحد أصناف الاجور المذكورة سابقاً ولغرض فرض أقساط الضمان الاجتماعى عليهم بطرق وبمعدلات مخصوصة نص قانون الضمان الاجتماعى ذاته على ضرورة صدور نظام مخصوص بها (١) والآن لم يصدر بعد هذا النظام المشار اليه ، وربما سوف يصدر فى وقت قريب اذا كثر عدد مثل هؤلاء العمال إن وجدوا . وعندما يكونون مشمولين بهذا الضمان فى المستقبل لأنهم الآن غير مشمولين باعتبارهم من العمال العرضيين .

ولقد أشرنا قبلاً الى أن صاحب العمل هو المسؤول عن تسديد الاشتراكات عن نفسه وعن عماله ، وذلك « بالصاق طابع - طابع الضمان الاجتماعى الخاص - تعادل قيمته الاشتراكات المقررة لصنف الاجور الذى ينتسب له الشخص المضمون وذلك فى المكان المخصص له فى دفتر الضمان الاجتماعى (٢) وعلى صاحب العمل أو من يخوله ابطال الطابع بالختم والتأريخ » (٣) .

ولقد تقرر فى قانون الضمان الاجتماعى المعدل بان « على الدوائر

---

(١) الفقرة - ٧ - من المادة - ٢٥ - من قانون الضمان الاجتماعي .

(٢) يوجد دفتر خاص للضمان الاجتماعي طبعته مؤسسة الضمان الاجتماعي لهذا الغرض بالذات .

(٣) المادة - ٦ - من نظام تسديد الاشتراكات رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ .

الرسمية وشبه الرسمية استقطاع حصة الشخص المضمون من الاشتراكات من قوائم الاجور والرواتب » وهو العامل الاجير لديها المشمول بقانون الضمان الاجتماعي وتكون هذه الدوائر هنا بمثابة اصحاب العمل تجاه العمال المضمونين وحكم هذه الدوائر كحكم أصحاب العمل في كل شيء واذا سرقت المبالغ التي استقطعها صاحب العمل من أجور عماله لغرض دفع الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي عنهم قبل تسديدها دون تعد وتقصير من جانبه فهل يكون هو المسؤول عن السرقة ويدفع الاشتراكات من ماله الخاص أم يرجع على العمال فيأخذ منهم حصتهم من الاشتراكات المفروضة عليهم ؟

الجواب على ذلك أن القانون اعتبر صاحب العمل مؤتمناً [١] على هذه المبالغ المذكورة وعليه فهو غير مسؤول عن سرقتها منه أو تلفها لديه بدون تعد أو تقصير وبالتالي يجب أن يدفع العمال مجدداً ما عليهم من أقساط الضمان الاجتماعي لأن الأمين غير مسؤول عن ضياع وتلف الامانة بدون تقصيره واهماله أما اذا حصلت السرقة أو حصل الاهمال بتقصيره وبتعديه فهو المسؤول عنها . وعليه فارى بانه كان الاحرى بالقانون أن يضع صاحب العمل بالنسبة لهذه المبالغ بمركز المدين الى حين تسديدها الى صندوق الضمان الاجتماعي .

وقد يعهد صاحب عمل (بالنص الانكليزي الاصلي لمشروع قانون الضمان الاجتماعي صاحب البناء) ببعض الاعمال [٢] الانشائية الى مقاول فهنا أوجب قانون الضمان الاجتماعي عليه أن يخبر مؤسسة الضمان الاجتماعي بأسم وبعنوان ذلك المقاول قبل البدء في العمل بثلاثة أيام ويكون هذا المقاول هو المسؤول عن الالتزامات المفروضة بقانون الضمان الاجتماعي تجاه العمال في

١- الفقرة - ٦ - من المادة - ٢٦ - من القانون نفسه .

٢- الفقرات - ٧ و ٨ - من المادة - ٢٦ - من القانون نفسه .

العمل نفسه واذا عهد هذا المقاول بالعمل الى مقاول آخر فيكونان هما المسؤولين بالتضامن عن ذلك .

وقد أوجب القانون المذكور على الدوائر الرسمية وشبه الرسمية فى حالة قيام أى متعهد أو مقاول باعمال أو مشاريع لحسابها ان تطلب اليه قبل اجراء التسوية الحسابية النهائية عن تعهده ابراز شهادة من مؤسسة الضمان الاجتماعى تؤيد تسديده كافة الاشتراكات المترتبة عليه بهذا القانون تجاه عماله فى العمل وبخلافه تقوم الدائرة باستقطاع مبالغ الاشتراكات المستحقة بموجب هذا القانون وتسلمها الى المؤسسة المذكورة مباشرة .

والأصل هو أن الاشتراك يدفع لصندوق الضمان الاجتماعى عن المدد التى يشتغل فيها العامل لقاء اجور وغيرها من الأتعاب حتى وان لم يقم العامل [1] باى عمل لأسباب قانونية كايام العطل الرسمية مثلاً ما زال مهيئاً للعمل .

وعليه فلا يدفع أى اشتراك عن أى اسبوع لم يعمل فيه المضمون كلية ولم يستحق عنه الاجور .

ولكن نص قانون الضمان الاجتماعى على أن يقيد لحساب العامل المضمون « اشتراك واحد » من غير أن يدفع فعلاً عن كل اسبوع كامل يتقاضى فيه اعانة المرض أو الولادة أو اصابات العمل ، وبشرط أن لا يحتسب هذا الاشتراك المدفوع المذكور الا للغرضين التاليين [2] :-

١- استحقاق الاعانة بمقتضى فرع المرض (باستثناء استحقاقها عن الاشتراكات المقيدة لحسابه) أى عدا استحقاق الاعانة التى كانت هى السبب

١- المادة - ٢٥ - فقرة - ٦ - من القانون والمادة الخامسة فقرة - ١ - من نظام تسديد الاشتراك رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ .

٢- المادة - ٣٠ - من القانون .

فى تقييد هذه الاشتراكات لحساب العامل المضمون فلو كان الشخص يتقاضى مثلاً اعانة الولادة فيقيد لحسابه خـــلال تسلمه هذه الاعانة هذا الاشتراك لغرض استحقاق اعانة المرض دون الولادة .

٢- استحقاق الاعانة بمقتضى فرع التقاعد له أى بجميع أنواعـــه المختلفة .

وهذا الأمر هو استثناء من الاصل ، وتكون الاشتراكات المقيدة لحساب المضمون هنا على أساس صنف الاجر الذى دفعت بموجبه نفس الاعانات المستحقة ذاتها .

وربما يقال بان القانون نص على أن يقيد فى هذه الحالة (اشتراك واحد .. عن كل اسبوع كامل [1] يتقاضى فيه اعانة عن المرض او الولادة او اصابة العمل .. » وهذا النص مطلق وربما يعنى ذلك ان يدفع العـــامل وصاحب العمل هذا الاشتراك كما لو كان العامل فى حالة عمل . ولكن نرد على ذلك بان صاحب العمل مسؤول عن دفع الاشتراك عنه وعن العامل فى حالة كونه يعمل لقاء اجور او اتعاب فقط وحيث انه عندما يقع العامل معرضاً لاحد هذه المخاطر فهو لا يعمل لقاء اجر او اتعاب وانما يتقاضى اعانة معينة ، ولذا فصاحب العمل غير مسؤول عن دفع هذه الاشتراكات خلال هذه الفترة وانما تقيد مؤسسة الضمان الاجتماعى لحساب العامل هذا الاشتراك منها لغرض افادته فى حساب الاعانات فقط .

ولقد احسن واضع النظام العـــراقى عندما توقع حدوث تبدلات وتغيرات جوهرية فى النواحى الاقتصادية من ناحية الاسعار والاجور [2]

١- المادة - ٢٥ - فقرة - ٦ - من القانون والمادة - ٥ - من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي .

٢- المادة - ٢٢ - من قانون الضمان الاجتماعي .

ومستوى المعيشة فى البلاد فى المستقبل فنص على ان يقوم مجلس الضمان الاجتماعى باستقصاء الوضع الاقتصادى عند حدوث التطورات الاقتصادية الاساسية وبحثها ووضع التوصيات لتعديلهـــا ورفع الأمر الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية لعرضها على مجلس الوزراء بغية تعديل اصناف الاجور ومقادير الاشتراكات والاعانات على ضوء ما يثبت بالتحرى من وجود تغييرات وتبدلات مهمة فى مستوى الاسعار والاجور ومستوى المعيشة على وجه العموم . ونعتقد بان ذلك لا يمكن ان يكون إلا بفترات لا تقل عن ثلاث سنوات على الاقل اللهم إلا اذا حدث فى البلاد ما يستوجب التعديل السريع بحدوث ظروف طارئة مستعجلة خلال فترة اقصر من ذلك .

اما ما هو جزاء تأخر صاحب العمل عن دفع الاشتراكات فى مواعيدها فلقد جاء فى قانون الضمان الاجتماعى انه اذا تخلف صاحب العمـل عن دفع الاشتراك فى موعد ادائه فعليه ان يدفع عن كل اشتراك متأخر مبلغاً يعادل خمسة بالالف من مبلغ الاشتراك عن كل اسبوع يتأخر فيه الدفـع عن الموعد المحدد . (١)

وتستوفى هذه الاشتراكات المتراكمة مع فوائدها المذكورة المترتبة عليها بصورة نقدية او بأية صورة اخـــرى تراها هى كبقية الديون الرسمية بمقتضى قانون جباية الديون المستحقة للحكومة التى تجبى بصورة ادارية ويكون لها حق الامتياز بين الديون ولا حاجة لحكم او تنفيذ من السلطات القضائية المختصة .

ولقد وضعت هذه القواعد لضمان دفع هذه الاشتراكات وحماية استيفائها بهذه الطريقة الادارية التى اخذنا عليها نحن من قبل انهـا غير سليمة ويجب ان يترك امر تنفيذها بصورة مستعجلة من قبل الجهات القضائية التنفيذية

١ـ المواد ـ ٢٧ ـ فقرة ـ ٣ ـ و ـ ٢٨ ـ من قانون الضمان الاجتماعي .

مباشرة لابعاد ولتجنب سوء الاستعمال المحتمل من قبل بعض الموظفين الاعتياديين الذين يكلفون بتنفيذ جباية الديون المستحقة للحكومة .

واذا دفع صاحب العمل (١) او العامل خطأ ازيد مما يجب ان يدفعه كاشتراك لصندوق مؤسسة الضمان الاجتماعي فيحق لكل منهما استرجاعه خلال سنة من تاريخ الدفع بطلب تحريري ، على ان يستقطع من المبالغ المسترجعة مجموع ما دفع بشكل اعانة الى الشخص المضمون او لعياله بسبب هذا الخطأ كأن اعطى اعانة اعلى بسبب دفع هذه الزيادة التي ربما رفعته الى صنف الاجر الاعلى أو زادت في عدد اشتراكاته .

ولا تعاد الاشتراكات المدفوعة خطأ اذا لم يطالب باسترجاعها تحريرياً خلال سنة واحدة من تاريخ دفعها .

ولقد جاء النص القانوني بانه « لا تعاد الاشتراكات . . . » ويعني ان مرور الزمن المذكور وهو سنة يشمل فقط الاشتراكات المدفوعة خطأ لا اجزاء الاشتراكات لأن هذا الخطأ قد يقع في دفع هذه الاجزاء ايضاً وقد نص في القانون على جواز استرجاع الاشتراك او جزء منه . . . » غير انه نص فقط في حكم مرور الزمن على عدم اعادة الاشتراكات فحسب دون اجزائها ومعنى هذا ان اجزاء الاشتراك المدفوع خطأ يمكن استرجاعه في أي وقت قبل مرور الزمن القانوني الاعتيادي ولكن سياق الكلام يقضي بتوحيد الحكم على الأمرين معاً .

متى يسدد اصحاب العمل الاشتراكات : ان الاصل المقرر لأوقات دفع اصحاب العمل الاشتراكات عنهم وعن العمال هو (٢) :-

---

١- المادة - ٢٩ - من القانون .

٢- المادة - ١٢ - من نظام تسديد الاشتراكات .

١- ان تسدد سلفاً عن اية مدة يؤدى عنهـا الاجر مقدماً .

٢- قبل دفع اجور العمال المستحقة خلال المدد التى يفرض فيها دفع الاشتراكات سواء اكانت مياومة او اسبوعية او شهرية او اكثر .

٣- خلال ثمان واربعين ساعة من تاريخ ترك العامل المضمون العمل دون اشعار سابق منه .

٤- فور انتهاء العمل باية صورة كانت .

٥- خلال ثمان وأربعين ساعة من طلب العـامل المضمون دفع الاشتراكات بسبب معقول قانوناً كأن يريد ان ينهى علاقته بصاحب العمل أو بمؤسسة الضمان الأجتماعى لاسباب قانونية مثلاً .

٦- ويجوز لمدير عام مؤسسة الضمان الأجتماعى تعيين مواعيد اخرى لتسديد هذه الاشتراكات بالنسبة لبعض فئات المشمولين الذين يقتضى عملهم ذلك .

أما اذا تأخر صاحب العمل عن تسديدهذه الاشتراكات فى مواعيدها وقصر فى تقديم المعلومات اللازمة لتحديد قيمة الاشتراكات المتأخرة أو عددها فعندئذ يقوم مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعى باجـراء ما يقتضى لذلك ويكون قراره ملزماً لصاحب العمل .

وأرى تجنباً لسوء الاستعمال المحتمل احياناً ان يكون لصاحب العمل الحق فى الاعتراض على قرار المدير العام المذكور اذ ربما تكون له بعض الاعذار والموجبات للتأخير ،

واذا كان صاحب العمل متأخراً عن دفع الاشتراكات المذكورة فى فى اوقاتها ثم دفعها نقداً لمؤسسة الضمان الاجتماعى فيكون على هذه المؤسسة واجب الصاق طوابع الضمان الاجتماعى فى دفتر الضمان الاجتماعى المعين او

مجرد تسجيلها لحساب العامل المضمون المدفوعة عنه فى السجلات المخصوصة (١) .

جباية المساهمة الخاصة : لقد خول قانون الضمان الاجتماعى مؤسسة (٢) الضمان الاجتماعى اصدار طوابع مخصوصة « طوابع الضمان الاجتماعى » تتمتع بنفس الحماية القانونية للطوابع الرسمية ، تستعمل لغرض جباية اشتراكات العمال واصحاب العمل ، وقد بين نظام تسديد الاشتراكات المذكورة رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ طريقة استعمال وابطال وحفظ هذه الطوابع ، كما قرر اصدار دفتر خاص هو دفتر الضمان الاجتماعى يحتفظ به صاحب العمل ويلصق به هذه الطوابع التى يحصل عليها هو من مؤسسة الضمان الاجتماعى .

ويجوز تخويل صاحب العمل فى بعض الاحوال بتسديد الاشتراكات باية طريقة أخرى غير طريقة الصاق الطوابع كحوالة بريدية او بصك أو نقداً .

كما لمؤسسة الضمان الاجتماعى أن تجبى الاشتراكات المتأخرة نقداً أو باية صورة أخرى حسبما تقرره هى .

وربما يكون من السهل والاضبط ان تجبى هذه المساهمة بطريقة الصكوك او النقد فى البنوك لحساب مؤسسة الضمان الاجتماعى مباشرة .

١ـ المادة ـ ١٥ ـ من نظام تسديد الاشتراكات .

٢ـ المادة ـ ٢٧ ـ من القانون ، والمواد ـ١ـ٢ـ٦ـ من نظام تسديد الاشتراكات .

المبحث الثانى

المساهمة العامة
فى تمويل الضمان الاجتماعى
العراق

يقصد بهذه المساهمة ماتدفعه الجهات الرسمية وشبه الرسمية الى صندوق الضمان الاجتماعى من أموال مفروضة عليها لتمويل هذا الضمان .

وتدفع هذه الجهات العامة نوعين من الاموال احدهما كاشتراكات تدفعها عن عمالها واجرائها المشمولين بالضمان الاجتماعى ، وتعتبر فى هذه الحالة كصاحب عمل تماماً وحكمها حكم اصحاب العمل بالضبط من حيث كمية ونوعية الاشتراكات ودفعها حسب القواعد الموضوعة لها بالتشريع وقد تكلمنا عن كل ذلك عندما تكلمنا عن المساهمة الخاصة التى تخص اصحاب العمل .

والنوع الثانى من المساهمة العامة هو ان قانون الضمان الاجتماعى قد نص على أن تتمول مؤسسه الضمان الاجتماعى من الموارد التى مر ذكرها ومنها « مساهمة الحكومة السنوية البالغة «٣٣ ٪» من[1] مجموع الاشتراكات السنوية » أى ان الحكومة اذاً تساهم فى تمويل هذا الضمان الاجتماعى فى العراق اضافة الى ما تدفعه من اشتراكات « كصاحب العمل » عن اجرائها المشمولين بالضمان الاجتماعى بمبلغ حوالى ثلث مجموع اشتراكات العمال واصحاب العمل تقريباً فى كل سنة وبذلك فهى تقوى هذا النظام بهذه المساهمة العامة وتعمل على اسناده ، وقد ضرب العراق فى واقع الأمر بهذه المساهمة مثلاً رفيعاً فى تعضيد الضمان الاجتماعى فى البلاد ولكن رغم كل ذلك فهو

١ـ المادة الثانية عشرة فقرة ـ ب ـ من القانون .

ما زال ضيق الشمول بالنسبة للأشخاص والحالات وقليل الاعانات نسبياً بالنسبة لأنظمة الضمان الاجتماعى فى العالم المتقدم .

المبحث الثالث

احتياطى واستثمار
اموال الضمان الاجتماعى العراقى

ان مجلس مؤسسة الضمان الاجتماعى هو الذى يضع الأسلوب الفنى الحسابى والمالى الذى يجب اتباعـــه فى تمويل كل فرع من فروع الضمان الاجتماعى ، كما أنه هو الذى يضع القاعدة التى تتبع فى استثمار أى مقدار من أمواله (١) .

وانه لمن الضرورى وجود مقدار من النقد السائل دائماً تحت تصرف مؤسسة الضمان الاجتماعى لمواجهة النفقات والاعانات الاعتيادية والطارئة المؤقتة او الدائمه مما يقتضى وجود احتياطى معلوم معين لكل فرع من فروع هذا الضمان الاجتماعى مقرر فى القانون سلفاً .

كما انه من الضرورى ايضاً استثمار اموال الضمان الاجتماعى الاخرى المتراكمة الفائضة عن الحاجة الراهنة بغية تنميتها والاستفادة من فوائدها .

والآن سنتكلم باختصار عن الاحتياطى اللازم وجوده دائماً لدى صندوق الضمان الاجتماعى وكيفية وطرق استثمار اموال الضمان المذكور .

١ـ المادة ـ ١٨ ـ من القانون .

الفرع الاول

الاحتياطى
فى صندوق الضمان الاجتماعى

اقد تقرر بأن ترصد مؤسسة الضمان الاجتماعى مبلغاً معيناً كاحتياطى يوضـــع فى صندوق الضمان الاجتماعى دائماً لكل فرع من فروع الضمان المذكور حسب المقادير التالية :- (١)

١- احتياطى فرع المرض : يكون بمقدار يساوى معدل مصروفات فرع المرض لمدة ستة اشهر خلال السنوات الثلاث الاخيرة . يخصص لمجابهة نفقات واعانات هذا الفرع . اى تؤخذ جميع المصروفات من نفقات واعانات لفرع المرض خلال السنوات المذكورة الاخيرة وتقسم على ستة فيكون ناتج القسمة هو المقدار المساوى للمبلغ الاحتياطى الذى يرصد لهذا الفرع من فروع الضمان الاجتماعى . أى « نفقات ٣ سنوات أى نفقات ٣٦ شهر على ٦ » .

٢- احتياطى فرع التقاعد : ويكون بمقدار يساوى مصروفات هذا الفرع للسنوات الثلاث الأخيرة . أى بمقدار مجموع هذه المصروفات كلها .

٣- احتياطى فرع اصابات العمل : ويكون بمقدار يساوى معدل المصروف السنوى لهذا الفرع للسنوات الثلاث الأخيرة أى « مصروفات ٣ سنين على ٣ » .

واذا انخفض أى مقدار من هذه المقادير عن هذه الحدود فيكون على مجلس مؤسسة الضمان الاجتماعى بحث الموضوع وتقديم التوصيات الى وزير

١- المادة - ١٣ - من قانون الضمان الاجتماعي .

العمل والشؤون الاجتماعية بزيادة نسب الاشتراكات أو المساهمة العامة لأبلاغ مقادير الرصيد الاحتياطي الى حدودها المقررة . ومعنى ذلك ان ليس لهذا المجلس تعديل هذه المقادير الأحتياطية بالانخفاض او بتعديلها من الأموال الاخرى المودوعة لدى البنوك . ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية عندما يتسلم هذه الاقتراحات أن يقترح على مجلس الوزراء تعديل النصوص القانونية اللازمة لذلك . وهذا يؤيد قولنا بعدم امكان تعديل مقادير هذا الاحتياطي الا بزيادة الأشتراكات ومساهمة الحكومة فقط .

وبما أن القانون قد نفذ اعتباراً من ١/٤/١٩٦٦ لذا فلا يمكن اجراء التقديرات اللازمة الآن لتحقيق مقادير هذه الأموال الاحتياطية بالشكل المطلوب لذا فقد نص القانون المذكور على ان يقوم وزير العمل والشؤون الاجتماعية كاجراء مؤقت بتعيين مقادير الأموال الأحتياطية اللازم اعتمادها لضمان جميع مصروفات الضمان الأجتماعي لبينما تتراكم فيه الأموال الكافية وتمر عليه الفترة اللازمة لحساب وتقدير وتعيين المال الاحتياطي لكل فرع من فروعه حسبما اختطه قانون الضمان الاجتماعي كما ذكره أعلاه .

وقد تقررت هذه الأرصدة الأحتياطية لأن نظام الضمان الأجتماعي العراقي نظام مستقل بماليته عن مالية الدولة وله ميزانيته الخاصة المستقلة ولذا فكان من اللازم وجود أموال نقدية سائلة لمجابهة مصروفاته المختلفة في كل الأوقات .

الفرع الثاني

استثمار اموال
الضمان الاجتماعي العراقي

لقد كان قانون الضمان الاجتماعي العراقي السابق ينص

على [١] « ... ان يتولى مجلس الضمان الاجتماعى استثمار وتوظيف المبالغ التى تزيد عما يقتضى صرفه لتلبية الطلبات الجارية وأن تعين الأنظمة أنواع السندات والأسهم المالية التى تختارها مع ملاحظة ضرورة احتفاظ هذه الأسهم والسندات بالقيمة الحقيقية للمبالغ المستثمرة بواسطتها » وتقرر كذلك فى نفس القانون أن « تدفع الفوائد الناجمة من هذا الاستثمار الى الصندوق - صندوق الضمان الاجتماعى - » وكان من اللازم اصدار انظمة مخصوصة لشراء الاسهم والسندات المالية لغرض هذا الاستثمار . ولكن مجلس الضمان الاجتماعى كان قد فضل طريقة الاستثمار العمرانى اول الأمر غير انه قد حصل ضغط رسمى على مجلس الضمان الاجتماعى لاقراض بعض المصارف وشراء الأسهم والسندات الحكومية لذا فقد استخدمت الطرق التالية لاستثمار اموال الضمان الاجتماعى فى العراق وهى :-

١- الاستثمار العمرانى : وهى التى بمقتضاها كان قد قرر مجلس الضمان الاجتماعى انشاء بعض العمارات لايجارها واستثمار هذه الأموال بهذه الطريقة العمرانية لذا بدأ فى انشاء عمارة الخلانى وعمارة الضمان الاجتماعى فى شارع الجمهورية وما زالت العمارتان فى دور الانشاء .

٢- الاستثمار بالاقراض :- وكان ذلك قد بدأ باقراض المصرف العقارى ومصرف الرهون ومصرف التسليف التعاونى وغيرها بفوائد معينة، كما صدر قانون تعديل قانون مصرف الرهون رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٩ بتاريخ ١١/٤/١٩٥٩ يفرض على مجلس الضمان الاجتماعى اقراض مصرف الرهون مبلغ « ٧٥٠,٠٠٠ » ثلاثة ارباع مليون دينار من اموال الضمان الاجتماعى بفائدة ٢٪ بحجة تسليف العمال المشمولين بقانون الضمان الاجتماعى . ولقد

١- المادة - ٢٥ - فقرات - ٤ و ٥ - من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ .

كانت الفكرة متجهة الى ان يكون هذا الاقراض بلا فائدة من قبل بعض الجهات الرسمية ولكن الضغط الذى مارسه بعض المعنيين بشؤون الضمان الاجتماعى هو الذى جعل الحكومة تقرر الأقراض بفائدة ٢٪ . وبات هذا المصرف يستثمر هذه الاموال بالأقراض بالفوائد العالية ولا يدفع عنها الا فوائد قليلة هى ٢٪ وكان بالامكان ايداعها لدى المصارف ولدى نفس المصرف بفوائد اعلى اخرى .

٣- الاستثمار بشراء الاسهم والسندات المالية : وقد صدر النظام رقم ١٩ لسنة ١٩٦٠ بأسم نظام استثمار أموال صندوق الضمان الاجتماعى [١] يقرر بان لمجلس الضمان الاجتماعى أن يستثمر المبالغ الفائضة من أموال صندوق الضمان الاجتماعى بشراء الأسهم والسندات التالية :-

١- السندات والاسهم التى تصدرها الحكومة العراقية .

٢- سندات القروض التى تضمن وزارة المالية رأسمالها وفوائدها .

وقد بدأت فعلاً ادارة الضمان الاجتماعى تستثمر بعض اموالها بهذه الطريقة . وان قانون الضمان الاجتماعى الجديد لم يأت بطريقة أخرى للاستثمار .

ويمكن اذاً أن نستخلص من هذا بأن إستثمار أموال الضمان الاجتماعى يتم الآن فى العراق باحدى هذه الطرق الاستثمارية الثلاث مارة الذكر . وقد عرفنا العيوب والمحاسن التى يمكن أن تقال بشأنها عندما تكلمنا عن طرق استثمار اموال الضمان الاجتماعى فى العالم فى الباب الاول من هذا الكتاب الأمر الذى لا نرى حاجة معه من اعادة ذكرها هنا .

وحفظاً لأموال الضمان الاجتماعى اعتبرت ديون المؤسسة كما قلنا

١- الوقائع العراقية العدد ٣١٨ الصادرة بتاريخ ١٩٦٠/٣/١٢ ومجموعة القوانين الرسمية القسم الثاني لسنة ١٩٦٠ ص ٦٧ - ٦٨ .

ديوناً ممتازة تستحصل بالطرق الادارية بحسب قانون جباية الديون المستحقة للحكومة (١) .

كما انه رغبة من المشرع العراقي في انماء اموال هذا الضمان ولانها تعود الى العمال وان حمايتهم بالضمان المذكور أصبحت من الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية المحببة السائدة لذا أعفى قانون الضمان الاجتماعي مؤسسة الضمان الاجتماعي من ضريبة الدخل ، كما انه استثناها من احكام قانون تنظيم ارباح المؤسسات شبه الرسمية رقم « ٧٣ » لسنة ١٩٦١ (٢) وبذلك اعفيت من الالتزامات المفروضة بمقتضى هذا القانون على غيرها من المؤسسات شبه الرسمية .

المبحث الرابع

ميزانية
الضمان الاجتماعي
وتدقيق حساباته

ان مجلس مؤسسة الضمان الاجتماعي هو الذي يصدر القرار اللازم لكيفية اعداد وتقديم تخمينات الميزانية السنوية للضمان الاجتماعي في العراق (٣) وبناء على ذلك توضع هذه الميزانية على ضوء المعلومات لدى المؤسسة من حيث عدد المشمولين بالضمان الاجتماعي واصناف اجورهم ومقدار اشتراكاتهم واصحاب اعمالهم ومقادير الاعانات والمصروفات للسنة السابقة وتخمينها للسنة

١ـ المادة ـ ٦١ ـ من قانون الضمان الاجتماعي .

٢ـ المواد ـ ١٣ ـ من قانون الضمان الاجتماعي والمادة (٦٣) من قانون الضمان الاجتماعي المعدل .

٣ـ المادة ـ ١٨ ـ فقرة ـ ٣ ـ من قانون الضمان الاجتماعي .

الجديدة ومساهمة الحكومة ومقادير القروض والايداعات والاستثمارات المختلفة والبماءات المتولدة عن ذلك للسنة السابقة والمحتملة للسنة الجديدة، والنفقات الأدارية وغيرها .

وتبدأ السنة المالية الرسمية عادة فى العراق وللضمان الاجتماعى كذلك فى اول نيسان وتنتهى فى ٣١/آذار من كل عام . وسنثبت للفائدة العلمية هنا بعض الجداول التى تبين بعض المعلومات الهامة عن اموال وميزانيات الضمان الاجتماعى « من موجودات وارادات ومصروفات عامة » من بداية تطبيق قانون الضمان الاجتماعى فى العراق الى نهاية ١٩٦٦ .

وتدقق جميع حسابات مؤسسة الضمان [١] الاجتماعى فى اوقات معينة يثبتها وزير العمل والشؤون الاجتماعية ويجب ان يتم التدقيق من قبل محاسبين قانونيين مجازيين للعمل فى العراق .

وتكون كل هذه الحسابات تابعة لتدقيق مراقب الحسابات العام فى الحكومة العراقية .

وعلى مؤسسة الضمان الاجتماعى ان تجرى فى كل ثلاث سنوات فحصاً وتدقيقاً حسابياً شاملاً لاعمالها ولتطبيق قانون الضمان الاجتماعى وترفع بذلك كله تقريراً الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية وخاصة عن الوضع المالى لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعى بالاضافة الى التقرير السنوى عن نشاطها الذى يجب أن ترفعه اليه سنوياً تبين فيه مدى كفاءة المساهمة الخاصة والعامة لتغطية اعانات الضمان الاجتماعى المقررة . كما للوزير ان يقصر مدة تقديم التقرير المذكور . كل ذلك فى سبيل تنظيم مالية الضمان الاجتماعى ونجاح تطبيق قانونه .

١ـ المواد ١٩ و ٢٠ و ٢١ من قانون الضمان الاجتماعي .

والآن نورد بعض الجداول التى تبين مالية الضمان الاجتماعى من أول تأسيسه الى الآن .

جدول ايرادات صندوق الضمان الاجتماعى للسنوات المالية من ١٩٥٧-١٩٥٨ لغاية ١٩٦٤-١٩٦٥

نوع الايرادات	فلس / دينار
مبيعات طوابع الضمان الاجتماعى	٥٧٩١١٨٠/٢٩٠
حصة الحكومة	٣٤٧٤٧٠٨/١٧٤
طوابع الأستخدام المزدوج	١٣٩٧/٤٢٥
الايرادات المتنوعة	٧٨٨/٢٦٨
ايرادات الغرامات	٦١٤٦/٨٠٣
ايرادات رسوم استئناف	٩/٢٥٠
المجموع	٩٢٧٤٢٣٠/٢١٠

جدول ايرادات صندوق الضمان الاجتماعى
خلال السنوات الثمانية المنصرمة

السنة (المالية)	مجموع الأيرادات فلس / دينار
١٩٥٧/١٩٥٨	١١٤٤٨٥٢/٥١٧
١٩٥٨/١٩٥٩	١٢٣٤٥٩٧/٧٥٦
١٩٥٩/١٩٦٠	١١٠٠٨٧٤/٩٩٣
١٩٦٠/١٩٦١	١٢٠٧٥١١/٧٧٤
١٩٦١/١٩٦٢	١١٤٤٦٣٦/٧٦٥
١٩٦٢/١٩٦٣	١٠٤٣٨٦٢/٦٨٠
١٩٦٣/١٩٦٤	١١٤٢١٧٨/٩٠٠
١٩٦٤/١٩٦٥	١٢٥٥٧١٤/٨٢٥
المجموع	٩٢٧٤٢٣٠/٢١٠

جدول الاعانات المصروفة للاشخاص المضمونين خلال السنوات المالية ١٩٥٧-١٩٥٨ لغاية ١٩٦٤-١٩٦٥ حسب نوع الاعانة :

نوع الاعانة	فلس - دينار
الشيخوخه	١٩٠٤٧٣ر٥٠٠
الخلف	٩٧٠١٨ر٤٥٢
العجز المستديم	٤٣٩٦٢ر٨٤٣
البطالة	٤٠٩٣١٩ر٩٧٥
المرض	٤٤٨٥ر٨٤٠
الولادة	٦٢٤٣١٠ر٨٠١
الزواج	٣٩٣٩٢ر٦٩٢
الوفاة	٥٢٤٦٠ر٥٤٠
نصف الرصيد	٤٦٨٣٧ر٥١٦
الرصيد	١٧١٠٤٦٢ر٣٢٤
اشتراكات معادة	٧٢٦٨ر٠٧٥
ربع الرصيد	١٣٨٨ر١٠٠
المجموع	٣ر٢٢٧ر٣٨٤ر٦٥٨

جدول الاعانات المصروفة للاشخاص المضمونين خلال السنوات المالية ١٩٥٧ لغاية ١٩٦٥

السنة	فلس - دينار
١٩٥٧-١٩٥٨	٦٤٨٥٢ر٣٤٣
١٩٥٨-١٩٥٩	٢٧٩٦٧٣ر٧٨٩
١٩٥٩-١٩٦٠	٥٨٠٦٧٤ر٣٠٤

السنة	فلس - دينار
١٩٦٠-١٩٦١	٤٣١٢٦٢ر٨٢٤
١٩٦١-١٩٦٢	٣٤٦٣٦٧ر٤٢٣
١٩٦٢-١٩٦٣	٤٢١٢٤١ر٣٣٦
١٩٦٣-١٩٦٤	٥٠٣٥٢٦ر٦٨٥
١٩٦٤-١٩٦٥	٦٠٩٧٨٥ر٩٥٤
المجموع	٣٢٢٧٣٨٤ر٦٥٨

ثم ان مجموع المصروفات على حساب عمارتى الخلانى والضمان الاجتماعى بلغت لغاية ٣١ آذار ١٩٦٤ « ١٣٦٨٢ » ثلاثة عشر الفا وستمائة واثنين وثمانين دينارا .

جدول استثمارات اموال الضمان الاجتماعى

كما هى فى ٣١-٣-١٩٦٤

فلس - دينار	فلس - دينار	الاراضى
	٩٧٨٩٦ر١٢٨	ارض عمارة الخلانى
	١٨٦٩٤٣ر٩٥٢	ارض عمارة الضمان الاجتماعى
٢٨٤٨٤٠ر٠٨٠		المصاريف على حساب الابنية تحت الانشاء
	٧٠٥٨ر٠٨٠	عمارة الخلانى
١٣٦٨٢ر٠٠٠	٦٦٢٣ر٩٢٠	عمارة الضمان الاجتماعى
٥ر٩٨٢ر٠٠٠ر٠٠٠		القروض والسندات
٦٢٨٠٥٢٢ر٠٨٠		

بلغت الفوائد على استثمارات المجلس المقبوضة خلال المدة المنتهية فى ٣١-٣-١٩٦٤ — (٧٢٠٥٨٨ ر ٧٣٨) .

جدول استثمارات اموال الضمان الاجتماعى

كما هى فى ٩—١—١٩٦٥

فلس - دينار	فلس-دينار	الاراضى
	٩٧٨٩٦ ١٢٨	ارض عمارة الخلانى
	١٨٦٩٤٣ ٩٥٢	ارض عمارة الضمان الاجتماعى
		٢٨٤٨٤٠ ٠٨٠
		المصاريف على حساب الابنية تحت الانشاء
	٢٣٢٥٢ ٢٨٠	عمارة الخلانى
	٣٥٥٠٦ ٠٨٠	عمارة الضمان الاجتماعى
	١٠ ٠٠٠	سلفة نثرية الابنية
		٥٨٧٦٨ ٣٦٠
		القروض والسندات
	٦٦١٢٠٠٠ ٠٠٠	
		٦٩٥٥٦٠٨ ٤٤٠
		بلغت الفوائد على استثمارات المجلس المقبوضة
	(٢٦٠٣٤٤ر٢٤٩)	خلال المدة من ١ نيسان ١٩٦٤ لغاية
		٩ كانون الثانى ١٩٦٥

المصاريف المنفقة على عمارتى الضمان الاجتماعى والخلانى لغاية

٩—١—١٩٦٥

فلس	دينار	
٠٨٠	٣٥ر٥٠٦	عمارة الضمان الاجتماعى
٢٨٠	٢٣ر٢٦٢	عمارة الخلانى
٣٦٠	٥٨ر٧٦٨	المجموع

جدول تفصيل استثمارات اموال الضمان الاجتماعي

للسنة المالية ١٩٦٥

فلس	دينـــار	
—	٢ ٩٣٥ ٠٠٠	المصرف العقاري
—	٢ ٢٢٥ ٠٠٠	مصرف الرافدين
—	٤٠٠ ٠٠٠	بنك الاعتماد العراقي
—	٦٢٥ ٠٠٠	» بغـــداد
—	٤٠٢ ٠٠٠	» التجاري
—	٣٤٥ ٠٠٠	» التعاوني
—	٥٥٠ ٠٠٠	» الرهون
—	٧٥٠ ٠٠٠	قرض لمصرف الرهون (لغرض تسليف العمال
—	٢٥٠ ٠٠٠	سندات القرض العراقي لسنة ١٩٥٦
—	٢٥٠ ٠٠٠	» » » لسنة ١٩٦٥
—	١٣٥ ٤٥٠	قرض لمصلحة سكك حديد الجمهورية (عن شراء طوابع ضمان)
—	٦٥٠ ٠٠٠	قرض الى المؤسسة العامة للصناعة
—	٩ر٥١٧ر٤٥٠	

فقط تسعة ملايين وخمسمائة وسبعة عشـــر الفا واربعمائة وخمسون ديناراً لا غيرها :

تخمينات ميزانية الضمان الاجتماعي

للسنة المالية ١٩٦٦

الايرادات		المصروفات	
المصدر	المقدار بالدنانير	الجهة	المقدار بالدنانير
مبيعات طوابع الضمان الاجتماعي	٢ر٠١٢ر٠٠٠	الرواتب والمخصصات	١١٦ر٩١١
		النفقات الادارية	٢٧ر١٠٠
مساهمة الحكومة	٧٥٠ر٠٠٠	و	
فوائد القروض	٣٥٠ر٠٠٠	الاندثارات	٠٠١ر٥٥٠
ايرادات متنوعة	١٠٠٠	الموجودات الثابتة لاغراض الدائرة	٧ر١٠٠ (١)
		الانشاءات	٥٠٠ر٠٠٠
		سلف الزواج للموظفين	٥٠٠ر٠٠
		الاعانات	١ر٢٥٠ر٠٠٠
المجموع =	٣ر١١٣ر٠٠٠	المجموع	١ر٤٠٣ر١٦١
		صافي الايرادات (٨٣٩ـ٧٠٩ر١)	

١ـ الكتب والمطبوعات والأثاث والمكائن والالات ووسائط النقل والسيارات .

جدول المصرفات والايرادات

للسنة المنتهية فى ٣١ - آذار - ١٩٦٦

المصـــرفات		الايرادات	
الجهة	المقدار فلس دينـــار	المصدر	المقدار فلس دينـــار
الرواتب والمخصصات	٦٧ر٨٥٤ر٥٥٤	مبيعات طوابع	
		الضمان الاجتماعى	٩٢٠ر٩٨٢ر٣٣٠
النفقات الادارية	٧ر٣١٠ر١٣٦		
		مساهمة الحكومة	٥٥٢ر٥٠٤ر٤٢٠
الاعانات المدفوعة	٥٨٦ر١٠٢ر٣٧٥		
		فوائد الاستثمارات	٣٣٨ر٠٣٦ر٥٠٤
صافى الايرادات		ايرادات متنوعة	٣ر٣٨٠ر٥٩٨
المنقولة الى	١ر١٥٣ر٦٣٦ر٨٤٧		
الميزانية العامة			
المجموع	١ر٨١٤ر٩٠٣ر٨٥٢		١ر٨١٤ر٩٠٣ر٨٥٢

مؤسسة الضمان

الميزانية العامة كما هي عليه

فلس - دينار	فلس - دينار	الموجودات الثابتة
	٦٢٢٥ر٥٥٠	الاثاث
	٥٤٠ر٠٠٠	السيارة
	١٠٠٥ر٧٢٠	المكائن والالات
٨٢٧٨ر٠٢٠	٦ر٧٥٠	الكتب
		الاستثمارات
	٢٥٠٠٠٠ر٠٠٠	سندات القرض العراقي لسنة ١٩٥٦ بفائدة ٥ر٣ ٪
	٢٠٠٠٠٠ر٠٠٠	سندات القرض العراقي لسنة ١٩٦٥ بفائدة ٣ ٪ وجوائز ٢ ٪
٧ر٨٣٢ر٠٠٠ر٠٠٠	٧٥٠٠٠٠ر٠٠٠	قرض مصرف الرهون التسليف العمال .
٣٨٣٢٠٠٠ر٠٠٠	٦٦٣٢٠٠٠ر٠٠٠	الودائع الثابتة لدى البنوك .
	٢٣٩٧٩ر٨٧٦	ارصدة الحسابات الجارية للدوائر التابعة للمؤسسة في الالوية
	٦٧٦٧٦ر٣٥١	النقد لدى البنك المركزي العراقي - بغداد .
٩١ر٦٧١ر٩٨٢	١٥ر٧٥٠	رصيد سلفة امين الصندوق .
		أرصدة مدينة أخرى
	١٢٨٠٩٩ر١١٥	ذمم مديرية المحاسبات العامة (عن حصة الحكومة في اشتراكات الضمان الاجتماعي متحققة وغير مقبوضة .
	١٢٦١ر٨٠٠	تسليفات لقاء اختلاسات
	٧٠ر٠٠٠	سلف سفر
	٢٨٤ر٠٠٠	سلف زواج
	١٢٣٢ر٨٧٧	موقوفات فوائد سندات القرض العراقي لسنة ١٩٦٥
١٣٠ر٩٥٦ر٨٦٢	٩ر٠٧٠	رسم كمرك مدفوع مقدما
		الابنية تحت الانشاء
		عمارة الضمان الاجتماعي
	١٨٦٩٤٣ر٩٥٢	كلفة الارض
	٨١١٩٢ر٩٣٢	السلف والنفقات الاخرى
	٢٦٨١٣٦ر٨٨٤	عمارة الحلاني
	٩٧٨٩٦ر١٢٨	كلفة الارض
٤٧٤٥٦٠ر٢٧٩	٢٠٦٤٢٣ر٣٩٥	١٠٨٥٢٧ر٢٦٧ السلف والنفقات الاخرى
	٨٥٣٧٤٦٧ر١٤٣	
		حسابات نظامية (لها مقابل)
	٦٣٤٤٠ر٣٨٠	موجودات طوابع الضمان الاجتماعي لدى المناطق
٤٠٤ر٩٤٠ر٣٨٠	٣٤١٥٠٠ر٠٠٠	موجودات طوابع الضمان الاجتماعي في المخزن الرئيسي
	٨٩٤٢٤٠٧ر٥٢٣	

الاجتماعي — بغداد

في ٣١/آذار/٩٦٦

فلس - دينار	فلس - دينار	الايرادات
	٧٣٨٣٠٤٢ر٤١٣	المدور في ١ - نيسان - ١٩٦٥
٨٥٣٦٦٧٩ر٢٦٠	١١٥ر٣٦٣٦ر٨٤٧	يضاف صافي الايرادات بموجب حساب الايرادات والمصروفات المرفق للسنة المنتهية في ٣١ آذار ١٩٦٦
٧٨٧ر٨٨٣		امانات متنوعة
٨٥٣٧٤٦٧ر١٤٣		

٤٠٤٩٤٠ر٣٨٠	الطوابع المطبوعة (الحساب المقابل)
٨٩٤٢٤٠٧ر٥٢٣	

جدول مصاريف الابنية تحت الانشاء لغاية ٣١-٣-١٩٦٦

		السلف المدفوعة	اجور المراقبة والاشراف والنفقات الاخرى	
				عمارة الضمان الاجتماعي
	١٨٦٩٤٣ر٩٥٢			كلفة الارض
	٥٤٦٢٦ر٢٨٠	٢٣٥٠٠ر٠٠٠	٢١١٢٦ر٢٨٠	المصروفات لغاية ٣١-٣-١٩٦٥
٢٦٨١٣٦ر٨٨٤	٢٦٥٦٦ر٦٥٢	٢٣٢٠٠ر٠٠٠	٣٣٦٦ر٦٥٢	المصروفات خلال السنة المالية ٦٥-٦٦
		٥٦٧٠٠ر٠٠٠	٢٤٤٩٢ر٩٣٢	
				عمارة الخلاني
	٩٧٨٩٦ر١٢٨			كلفة الارض
	٢٣٢٦٢ر٢٨٠	٠٠٠٠٠ر٠٠٠	٢٣٢٦٢ر٢٨٠	المصروفات لغاية ٣١-٣-١٩٦٥
٢٠٦٤٢٣ر٣٩٥	٨٥٢٦٤ر٩٨٧	٨٢٨٠٠ر٠٠٠	٢٤٦٤ر٦٥٢	المصروفات خلال السنة المالية ٦٥-٦٦
		٨٢٨٠٠ر٠٠٠	٢٥٧٢٦ر٩٣٢	
٤٧٤٥٦٠ر٢٧٩				بموجب الميزانية العامة

جدول

تفصيل الاستثمارات للسنة المنتهية في ٣١-٣-٦٦

البنك العراقي	٢ر٢١٠ر٠٠٠ر٠٠٠
بنك الرافدين	٢ر٢٢٥ر٠٠٠ر٠٠٠
بنك الاعتماد العراقي	٤٠٠ر٠٠٠ر٠٠٠
بنك بغـــداد	٦٢٥ر٠٠٠ر٠٠٠
البنك التجاري العراقي	٤٠٢ر٠٠٠ر٠٠٠
المصرف التعاوني	٢٢٠ر٠٠٠ر٠٠٠
مصرف الرهون	٥٥٠٠٠٠ر٠٠٠
قرض مصرف الرهون لتسليف العمال	٧٥٠ر٠٠٠ر٠٠٠
سندات القرض العراقي لسنة ٩٥٦	٢٥٠ر٠٠٠ر٠٠٠
سندات القرض العراقي لسنة ٩٦٥	٢٠٠ر٠٠٠ر٠٠٠
المجموع بموجب الميزانية العامة	٧٨٣٢٠٠٠ر٠٠٠

المبحث الخامس

تمـــويل صندوق
الصحة والترفيه الاجتماعى

قرر قانون الضمان الاجتماعى بان لمجلس مؤسسة الضمان الاجتماعى ان يؤسس بعد موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية صندوقاً للصحة والترفيه الاجتماعى للاغراض التالية مجتمعة أو منفردة :-

١- المساهمة فى تمويل المعاهد والمؤسسات العامة والخاصة التى يستفيد المضمونون وعيالهم من خدماتها ونشاطها فى الميدانين الصحى والاجتماعى .

٢- تمويل برامج معونة البطالة التى تعد للعاطلين وفق الاساليب والشروط التى يقررها وزير العمل والشؤون الاجتماعية عند المقدرة الاقتصادية والاقتضاء .

وقد تقرر أن يمول هذا الصندوق من الموارد التالية :- (١)

١- المبالغ المتبقية من فوائد استثمار اموال صندوق الضمان الاجتماعى المؤسس بمقتضى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ .

٢- الموارد المتأتية من الفوائد والمدخولات الناجمة عن استثمار اموال وممتلكات مؤسسة الضمان الاجتماعى ما لم تخصص لاغراض اخرى (٢) .

٣- الغرامات التى قد تفرض على بعض الاشخاص بمقتضى قانون الضمان الاجتماعى (٣) .

٤- منحة سنوية من مؤسسة الضمان الاجتماعى تعادل (٥ بالمائة » من

١- المواد ١٥ و ١٦ من قانون الضمان الاجتماعي .
٢- المادة - المواد ١٦ و ١٢ من القانون .
٣- المادة - ١٦ و ٦٦ من القانون .

حصيلة الاشتراكات المدفوعة من قبل العمال واصحاب العمل بشرط على أن لا تزيد المنحة على « ٤٠ بالمائة » من مبلغ المساهمة السنوية التي تدفعها الحكومة لمؤسسة الضمان المذكور وبشرط القدرة المالية على دفعها لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي (١) .

ومن الجدير بالذكر هنا انه للآن لم يتأسس هذا الصندوق ونحن بدورنا نعتقد بعدم لزوم تأسيسه الآن من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي وانما يجب نقل اختصاصاته الى مديرية الاغاثة العامة بعد تبديل اسمها الى مديرية المساعدة الاجتماعية .

١ـ أي بشرط ان لا تدفع هذه المنحة الا عند تحقق الرصيد القانوني لدى المؤسسة من جميع فروع الضمان الاجتماعي المنصوص عنه في القانون المادة (١٦ و ١٤ و ١٢) من القانون المذكور .

ملاحظة هامة

حول شمول التأمين الضمان الاجتماعي

يؤسفنا انه قد فاتنا فى حينه ذكر التأمين الاختيارى وهو ان قانون الضمان الاجتماعى العراقى الجديد رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ بمبدأ جواز بقاء شخص مشمولاً بهذا الضمان اختيارياً رغم صيرورته غير مشمول به قانوناً لتركه العمل مثلاً أو انتقاله من عمل مشمول به الى عمل غير مشمول به. اذ قرر هذا القانون بانه «اذا لم يعد الشخص مشمولاً بالضمان الالتزامى بعد أن كان خاضعاً له فيجوز أن يستمر فى الخضوع للضمان على اساس اختيارى بالنسبه لفرع التقاعد فقط وفق الشروط والاحوال التى تعين بنظام.» أى انه يبقى مضموناً بصورة اختيارية ويدفع الاشتراك عن نفسه حسب الاصول ويعتبر هذا الاشتراك الاختيارى فى حكم الاشتراك الذى يدفعه الشخص المضمون التزامياً (١). ولكن للآن لم يصدر النظام اللازم لتنفيذ هذا الأمر وعليه فلا يوجد الآن عندنا تأمين اجتماعى اختيارى.

ولكن تعديل القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ جوز ان يحتفظ هذا الشخص الذى اصبح غير مشمول بهذا الضمان بعدما كان مشمولاً به، بحقه فقط فى تقاضى الاعانات بموجب فرعى المرض والتقاعد ولكن جوز القانون له الاستمرار فى الخضوع للضمان اختياريا بالنسبة لفرع التقاعد فقط (٢).

١- المادة - ٤ - من قانون الضمان الاجتماعي المذكور.

٢- المادة - ٣ - فقرة - ا - من قانون التعديل المذكور.

الفصل الثالث

اعانات

الضمان الاجتماعى

يقصد بالاعانة هنا «كل مبلغ يستحق دفعه بموجب احكام - قانون الضمان الاجتماعى - بما فى ذلك الرواتب التقاعدية والمنح والمكافئات» .

الاصل فى الوقت الحاضر لدى الدول المتقدمة كما ذكر سابقاً ان اعانات الضمان الاجتماعى ، وهى ما يقدمها هذا النظام الى المشمولين به المستحقين لها ، اما ان تكون عينية كخدمات ثقافية أو طبية أو معاشية أو وسائل مادية كادوات أو مواد غذائيـــة أو كسائية أو سكنية ، وأما ان تكون تلك الاعانات نقدية فقط أو الاثنين معاً . فى بعض الدول تقدم انظمة الضمان الاجتماعى المبالغ النقدية فقط أو أن تقدم الاعانات النقدية والعينية معاً وقلما يوجد نظام يقدم فقط الاعانات العينية .

ويجب عادة أن تتوفر شروط معينة لاستحقاق هذه الاعانات التى قد تقدم بحسب الحاجة كالخدمات الطبية ، أو أن تقدم بمقادير مختلفة قابلة للتعديل والتبديل حسب شروط معينة كما فى الاعانات العينية .

ولقد عين الضمان الاجتماعى العراقى لكل حالة من الحالات المشمولة به مقداراً معيناً من الاعانات النقدية فقط عدا اعانات اصابات العمـــل التى جعلت عينية ونقدية معاً . ومعنى هذا ان النظام أخذ فى الأصل بمبدأ تقديم الاعانات النقدية فحسب وربما كان ذلك بسبب عدم قدرته الفنية والعلمية والادارية والاقتصادية على تقديم الاعانات العينية فى جميع فروع الضمان الاجتماعى . وربما سيكون قادراً على ذلك فى المستقبل سيما ان لبعض المؤسسات المشمولة بهـــذا النظام معاهد صحية تقدم لعمالها الخدمات الصحية والطبية العينية مباشرة كالسكك الحديدية مثلاً .

وتقدم هذه الاعانات المقررة الى المستحقين عند توفر شروط معينة سنذكرها فيما بعد . والآن تبين بعض المميزات العامة لها وهي :

عدم جمع اعانتين : ومما تجب الأشارة اليه ان نظام الضمان الاجتماعي العراقي قرر عدم جواز دفع اعانتين معاً من الأعانات التالية لنفس الشخص عن نفس الفترة ذاتها وهي [١] :—

١- اعانة المرض واعانة الولادة .

٢- اعانة المرض واعانة اصابة العمل .

٣- اعانة الولادة واعانة اصابة العمل .

ولكن النظام لم يبين ايهما تعطى اذاً ولذا فأرى ان تعطى له الاكثر مقداراً لا سيما انه نص القانون على ان الشخص اذا كان يستحق تقاضي نوعين من المعاش التقاعدي لأي نوع من الأنواع فيدفع له المعاش المستحق الاعلى مقداراً . وسبب ذلك هو أن يحصل المضمون على نوع واحد من الاعانات في نفس الوقت باعتبارها هي التي خصصت لاشباع حاجاته الضرورية المنصوص عنها في القانون نفسه .

واذا حدث ان استحق شخص المعاش الدائم وفق قانون الضمان الاجتماعي وكان يستحق من قبل التقاعد الحكومي فيخفض هذا المعاش الدائم المستحق بنسبة نصف مبلغ التقاعد الحكومي بشرط ان لايقل المعاش المذكور مطلقاً عن نصف مبلغه الاعتيادي [٢] ، فاذا كان شخص مستحقاً تقاعداً حكومياً بمعدل عشرة دنانير شهرياً ثم استحق المعاش الدائم وفق قانون الضمان الاجتماعي بمعدل عشرين ديناراً مثلاً في الشهر فيخفض هذا المعاش الى خمسة عشر ديناراً أي بمقدار نصف التقاعد الحكومي ، أما اذا كان هذا

١- المادة - ٥٥ - من القانون .

٢- الفقرة - ١٢ - من المادة - ٥١ - من القانون .

المعاش مثلاً في الأصل بمقدار (٩) دنانير فلا يصبح مقداره مثلاً (٤) دنانير (باعتبار ٩ — ٥ = ٤) بل يكون بمقدار نصفه الاعتيادي هو أي (٤٫٥) ديناراً فقط . وهذا ما قرره نفس قانون الضمان الاجتماعي .

حماية الاعانات : ان الغرض الاساسي من اعانات الضمان الاجتماعي هو اشباع حاجات المضمون وعائلته بها عندما يتعرض الى حالات انقطاع الاجر عنه بسبب المرض او العجز او الشيخوخة او الولادة او اصابة العمل ولذلك فقد حرم القانون التنازل عن [1] الاعانات المذكورة وحرم تحويلها أو بيعها واذا حصل ذلك فيكون باطلاً بطلاناً مطلقاً اذ تعتبر هذه الأحكام من النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على ما يخالفها .

ولنفس الغرض المذكور حرم القانون ايضاً وضع الحجز على هذه الاعانات المستحقة للمضمون لقاء دين في ذمته ، ولكن تمشياً مع التقليد القانوني القديم جوز القانون وضع الحجز على مقدار ربعها لقاء الدين في حالتين هما :-

أ - اذا كان الدين ، سبب الحجز ، يعود الى خزينة الدولة أو الى المؤسسات شبه الرسمية .

ب- اذا كان الدين لغرض ايفاء النفقة الشرعية وهي التي يحكم بها المضمون لاولاده الصغار أو لزوجته أو لأحد والديه مثلاً .

ففي هاتين الحالتين فقط يمكن وضع الحجز على ربع مقدار اعانات الضمان الاجتماعي والا فهي مصونة من ذلك .

التوقف عن دفع الاعانات : لقد نص قانون الضمان الاجتماعي على أن يتوقف دفع الاعانات سواء اكانت نقدية أم عينية - طبية - في الاحوال التالية [2] .

١- المادة - ٥٦ - من القانون .

٢- المادة - ٥٧ - من القانون .

١- طيلة غياب المستحق لها عن العراق اللهم الا اذا أقرت قواعد المقابلة بالمثل والاتفاقيات الدولية تقديم هذه الاعانات له فى البلد الآخر .

٢- اذا ظهر ان فى طلب المستحق للأعانة معلومات غير صحيحة أو انه قدم مستندات مزورة لأثبات حقه فى الأعانة . وهنا تجب الأشارة الى انه يجب برأينا دفع الأعانة مجدداً للمستحق اذا كان له الحق فى الاعانة وعوقب على تصرفاته غير الشرعية إذ لا يمكن فرض عقوبتين على جريمة واحدة .

٣- اذا تبين أن سبب الاعانة ، الولادة ، أو المرض ، أو اصابة العمل ، أو العجز أو الوفاة مثلا ، جرم ارتكبه المضمون أو سوء تصرفه . وهنا يقع اثبات الجرم أو سوء التصرف على الجهات الرسمية المختصة بالطرق القانونية المعلومة لا الى احكام الافراد المجردة .

٤- اذا لم يقم المستحق فى الأحوال الاعتيادية بمراعاة القواعد الخاصة باثبات حدوث واستمرار سبب الأعانة .

الحرمان من الاعانات : ولقد حرم القانون على الشخص تقاضى [1] أى مبلغ أو خدمات مستحقة له وفق أحكام الضمان الاجتماعى عن أية فترة يحكم فيها عليه بالسجن أو يقرر بشأنه التوقيف على سبيل التحقيق . ومعنى ذلك انه اذا اعتقل المستفيد من دون أية جريمة أو تحقيق بشأنها فيجب ان تدفع له هذه الاعانة التى يستحقها .

وتقرر قانوناً بان يدفع جزء من الأعانات عند الحرمان منها الى عائلة المستحق المحروم وفق نظام تصدره مؤسسة الضمان الاجتماعى العامة ولم يصدر هذا النظام بعد .

وفى الواقع كان يجب اقرار دفع جميع الاعانات النقدية المستحقة ،

١- المادة - ٥٨ - من القانون .

الى عائلة المستحق عند حبسه مطلقاً ، أو عند توقيفه ، بطلب منه ، وهذا اقرب للعدل ولتحقيق الغرض من هذه الاعانات .

مرور الزمن : لقد قرر القانون سقوط [١] المطالبة بالحق فى الاعانات المستحقة بمرور زمن معين على تاريخ استحقاقها وذلك لكى لا تبقى المعاملات معلقة والحسابات غير منتهية . وفرق فى مدد مرور الزمن حسبما يلى :

١- بالنسبة لاعانات المرض والولادة والوفاة واصابات العمل يسقط حق المضمون فى الاعانات اذا لم يطالب بها خلال ستة اشهر من تاريخ استحقاقها.

٢- بالنسبة لاسترداد ما دفع خطأً أو سهواً من زيادة فى الأشتراكات فمدة مرور الزمن بشأنه سنة واحدة .

٣- أما بالنسبة لمعاشات العطل الدائم او مكافآته او بالنسبة لمعاشات الخلف لفرع اصابات العمل ، وكذلك بالنسبة لمعاشات العجز والشيخوخة والخلف بالنسبة لهما فيسقط حق المضمون فى الاعانة اذا لم يطالب بها خلال خمس سنوات من تاريخ استحقاقها . مع العلم انه ليس لاستحقاق التقاعد اثر رجعى لأكثر من ستة اشهر تسبق تاريخ المطالبة به . ونرى بانه يجب ان تطبق نفس القواعد القانونية العامة بالنسبة لقطع مرور الزمن بالصغر او الجنون او السفر خارج العراق .

الشروط العامة لاستحقاق الاعانة : وتوجد شروط شكلية عامة بالاضافة الى شروط كل اعانة مقصورة عليها ، للحصول على اعانات الضمان الاجتماعى من مؤسسة الضمان الاجتماعى ، وفروعها فى المناطق المختلفة يجب توفرها لكى يحصل المستحق على اعاناته المستحقة وهى :-

١- تقديم طلب تحريرى من قبل المستحق قبل سقوط المطالبة بالحق بمرور الزمن .

١- المادة - ٥٤ - من القانون . يسقط حق صاحب العمل عدا الدوائر الرسمية وشبهها بالرجوع على العامل بحصته من الاشتراك بعد اسبوعين من الدفع . المادة - ١٠ - من نظام تسديد الاشتراكات .

٢- اثبات ما يتعلق بشخصية المستحق من اسمه وعنوانه ومحل اقامته وتاريخ ولادته وذلك يتم بابراز دفتر النفوس أو ما يقوم مقامه .

٣- اثبات كونه مشمولاً بالضمان الاجتماعي وكونه قدتوفرت فيه الشروط الخاصة لاستحقاق الاعانة من دفع الاشتراكات المطلوبة وذلك يتم ويظهر بابراز دفتر الضمان الذى يعرف منه نوع ومحل عمله واسم صاحب العمل .

٤- وبحسب تعليمات مؤسسة الضمان الاجتماعي انه يجب ابراز وثيقة اثبات الهوية ان تطلب الأمر الى ذلك فى حين لا أرى حاجة الى هذا الشرط طالما يبرز دفتر النفوس وفيه التصوير واذا قيل بان دفاتر نفوس العاملات قد لا تحمل صورهن فان فى دفتر الضمان الاجتماعي قد توجد تلك الصور .

والآن نتكلم عن اعانة كل حالة على حدة لتسهيل البحث والفهم والادراك وذلك بالتتالى :-

المبحث الاول

اعانـــة الولادة

قرر القانون للمرأة العاملة اعانة فى حالة الولادة ويقصد بالولادة ، فى قانون الضمان الاجتماعي العراقى ، وضع طفل حي بعد تمام مدة الحمل ، أو وضع طفل حي أم ميت بعد ستة وعشرين اسبوعاً[1] من بداية الحمل - أى بعد النصف الأول من الشهر السابع للحمل - وعليه فلا تستحق العاملة هذه الأعانة اذا حدث الوضع قبل هذه الفترة ولو بيوم واحد ، وهذا ما لا نؤيده تأييداً تاماً لأن المرأة قد تلد قبل هذا التأريخ بيوم أو بيومين مثلاً فلماذا تحرم عندئذ من حقها فى هذه الاعانة، وقد تتعرض فى حالة الاجهاض مثلاً الى مضاعفات واخطار طبية ونفقات وتكاليف باهضة قد تفوق مخاطر وتكاليف الولادة الطبيعية نفسها .

١- المادة - ١ - فقرة - ١١ - من القانون .

ولذا فنرى ضـــرورة اعطاء العاملة بعض الاعانة عند الأجهاض ، وكذلك عند الولادة قبل أوانها بصورة عامة .

وقد قرر قانون الضمان الاجتماعي العراقي للمرأة العاملة في حالة الولادة نوعين من الاعانة النقدية - مع العلم انه لم يقرر لها أية اعانات طبية عينية - هما :-

١- اعانة الولادة المؤقتة .

٢- اعانة الولادة المقطوعة .

الفرع الاول

اعانة الولادة المؤقتة « اعانة الولادة »

يقصد بهذه الاعانة تلك التي تدفعها مؤسسة الضمان الاجتماعي أو احد فروعها للمرأة العاملة المضمونة ، بسبب الحمل والوضع لمدة اقصاها اثنى عشر اسبوعاً عادة ، ستة اسابيع قبل الوضع وستة اسابيع بعده . إذ نص قانون الضمان الاجـتماعي على أنه « تدفع اعانة الولادة - المؤقتة - للمرأة المضمونة ... خلال الاثنى عشر اسبوعاً بما لا يزيد على ستة اسابيع منها سبق - الاصح تسبق - تاريخ الولادة المتوقعة وبشرط أن يستمر دفع اعانة الولادة حتى نهاية الاسبوع السادس الذي يعقب تاريخ الولادة اذا حدثت بعد التاريخ المتوقع لها [1] » . ومعنى ذلك ان المرأة المضمونة تستحق هذه الاعانة لمدة لا تزيد على ستة أسابيع قبل الولادة وستة اسابيع كاملة بعد الولادة ، حتى انه اذا لم تحدث الولادة في التاريخ المتوقع بل حدثت بعده فأن الوالدة تستحق الاعانة لستة اسابيع كاملة بعد تاريخ الولادة نفسها . أما الفترة ما بين التاريخ

١- المادة - ٣٢ - فقرة - ٢ - من القانون .

المتوقع للولادة وتاريخ الولادة بالذات عند الاختلاف فقد تعتبر اجازة اعتيادية أو مرضية أو اجازة بدون راتب حسب الأحوال .

أما اذا حدثت الولادة قبل التاريخ المتوقع فتستحق المرأة العاملة المضمونة الوالدة هذه الاعانة للمدة التي تركت فيها العمل بسبب نفس الولادة الى حين الولادة مهما كانت حتى ولو كانت اقل من ستة أسابيع لأن القانون قال « خلال اثنى عشر اسبوعاً بما لا يزيد عن ستة أسابيع منها سبق - أي تسبق تاريخ الولادة المتوقعة ... » وليس معنى ذلك لمدة (١٢) أسبوعاً ثم انه يمكن أن تنقص هذه المدة قبل الولادة عن ستة أسابيع ولكن لا تزيد عليها .

والملاحظ هو ان هذه الاعانة مقصورة بهذا القانون على العاملة المضمونة فقط بينما كان قانون الضمان الاجتماعي السابق رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ [١] يقرر هذه الاعانة الى زوجة العامل المضمون ايضاً ولو لم تكن عاملة مضمونة . فكان ذلك القانون بهذه النقطة يمتاز على القانون الأخير ، لأن زوجة المضمون تحتاج هي أيضاً لهذه الاعانة كحاجة غيرها اليها طالما تولد واقعة الولادة لها عدة حاجات ومن واجب المجتمع تهيئة وسائل اشباعها .

ويشترط لأستحقاق اعانة الولادة الشروط التالية [٢] :

١- أن تثبت حالة الحمل أو الولادة ثبوتاً طبياً من قبل طبيب مختص تعينه أو توافق على فحصه لهذا الغرض مؤسسة الضمان الاجتماعي . وأن اشتراط ثبوت الحمل من قبل طبيب مجاز هو أمر طبيعي إذ لا يمكن التأكد من ذلك بغير الطبيب والحامل نفسها . أما اشتراط ثبوت الولادة من قبل طبيب مجاز فهو شرط قاس بالنسبة للعاملة في العراق اذ هي تلد عادة من قبل قابلة مأذونة وهذا هو العرف الجاري السائد في العراق ، ولذا فكان على المشرع العراقي

١- المادة - ١٨ - فقرة - ٥ - من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ .

٢- المادة - ٣٢ - من القانون .

أما ان ينص على ضرورة تعيين طبيبة لتوليد العاملات أو يكتفى لأثبات الولادة ببيان الولادة الرسمى الذى تصدره الجهة المختصة عادة والذى يعتبر الان أمام جميع الجهات الرسمية وثيقة يعمل بموجبها . وعندئذ فلا حاجة لاثبات الولادة بشهادة طبيب مجاز قد يكلف الوالدة مبلغاً فوق طاقتها أو هى لا تستطيع الذهاب اليه حياءً .

٢- التوقف عن العمل : أى ان العاملة الحامل او النفساء يجب أن تتوقف عن العمل حتى تستطيع الحصول على اعانة الولادة وهذا أمر طبيعى ايضاً لأن اجازة الولادة هى ضرورة طبية صحية وان اعانتها هى تعويض عن القعود عن العمل ، لذلك فشرط التوقف عن العمل لأداء الاعانة أمر لازم واجب التأكد من تحقيقه .

٣- يشترط ايضاً لذلك ان لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنها لصندوق الضمان الاجتماعى ، أو المقيدة لحسابها فيه عن ستة وعشرين اشتراكاً اسبوعياً فى الأثنى عشر شهراً السابقة لتاريخ ولادتها المتوقعة من قبل الطبيب المختص . ومعنى ذلك انه يجب ان تكون العاملة قد عملت خلال هذه الستة فى عمل مشمول بالضمان مدة لا تقل عن ستة وعشرين اسبوعاً متواصلة أو متقطعة وكانت اقساط الضمان قد دفعت عنها حسب الأصول القانونية ، اما اذا كان الأشتغال لايام متقطعة ولم تدفع فيها عن العاملة الاقساط المذكورة حسب الاصول فهى لا تستحق اعانة الولادة حتى ولو كان مجموع ايام الاشتغال اكثر من ستة وعشرين اسبوعاً ، وهذا نقص يجب تلافيه بان تدفع أقساط الضمان عن كل يوم يعمل فيه العامل بعمل مشمول بالضمان لكى تحسب له كل ايام العمل حتى وإن كانت متقطعة فى اسابيع مختلفة أى ان يكون الاشتراك يومياً لا اسبوعياً . ولكن يمكن تسديده اسبوعياً او شهرياً .

والمقصود بالاسبوع هنا « الأيام السبعة » من بداية يوم السبت الى نهاية يوم الجمعة [١] .

وقد يبدو أن هناك اشكالاً فيما يتعلق باجازة الولادة التى قررها قانون العمل العراقى وهى لمدة ستة اسابيع تدفع خلالها للعاملة الوالدة عند الوضع اجورها كاملة من قبل صاحب العمل [٢] . فهل تدفع لها اعانة الضمان الاجتماعى بالاضافة الى استحقاقها لأجورها خلال اجازة الولادة ؟

الواقع ان النص القانونى صـــريح بان « تدفع اعانة الولادة للمرأة المضمونة عن جميع الأيام التى لا تعمل فيها بأجر خلال الاثنى عشر اسبوعاً - لما قبل وبعد الولادة - » وفى رأينا ان اجازة الولادة واجازة المرض ايضاً تعتبر كالعمل حكماً وتستحق العاملة فيها اجورها ، ولذا فالمرأة لا تستحق مع الأجور فى أثنائها اعانة الولادة المنصوص عليها .. واذا ذهبنا الى غير هذا الرأى فمعنى ذلك ان المرأة ستحصل على الأعانة والأجور معاً وهذا ما لا يمكن أن يقصده المشرع .

والحقيقة انه كان يجب ان تقرر الاعانة للولادة بمقادير الأجور دائماً ولمدة (١٢) اسبوعاً وأن تلغى اجازة الولادة او المرض فى تلك الفترة مع زيادة اقساط الضمان الأجتماعى على صاحب العمل فى نفس الوقت بنسبة معينة لهذا الغرض لقاء اعفائه من اجور هذه الاجازة .

اما مقدار اعانة الولادة فهى تعطى ، بمقدار اعانة المرض أو اصابات العمل ، بحسب اصناف الأجور للمستحقات ، أى ان مقاديرها تختلف باختلاف مقادير الأجور المصنفة ، وذلك كما فى الجدول التالى [٣] :

١- المادة - ١ - من قانون الضمان الاجتماعي المعدل رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ وكان القانون الاصلي يعتبر الاسبوع الايام السبعة التي تبدأ من منتصف ليلة كل يوم خميس .

٢- قانون العمل العراقي .

٣- الجدول الاول ، معدلات الاعانة المادة - ١١ - من قانون الضمان الاجتماعي المعدل رقم (١٥) لسنة ١٩٦٦ .

اصناف الاجور	المعدل اليومى لاعانات الولادة والمرض واصابات العمل فلس دينار
الأول	١٩٥ ر٠
الثانى	٣٥٠ ر٠
الثالث	٦٠٠ ر٠
الرابع	٨٥٠ ر٠
الخامس	٠٨٠ ر١

ويجب الانتباه الى ان المقصود باصناف الاجـــور ليس هو اصناف اجور المستحقين لهذه الاعانات بتاريخ الاستحقاق نفسه ، وقد يكون العامل أو أن تكون العاملة قد دخلت الصنف الأعلى قبل يوم أو يومين من تاريخ الاستحقاق ، وانما نص القانون على كيفية معرفة صنف أجر المستحق على ضوء الاجور المفترضة لجميع اصناف اجوره الحقيقية التى مر عليها خلال فترة محددة بالقانون .

فبالنسبة لحالتى الولادة والمرض مثلاً نص القـانون على ان « يكون صنف الأجر للشخص المضمون - من اجل احتساب الاعانة - هو الصنف المساوى لمجموع مبالغ صنف اجره الاسبوعى المفترض الذى على اساسه دفعت أو قيدت الأشتراكات خلال الثلاثة عشر اسبوعاً التى تسبق تاريخ بدء العطل - المرض والتوقف عن العمـل بانتظار الولادة - بعد قسمته على رقم - ١٣ - »[1] .

وقد عرفنا سابقاً ان الاجور الاسبوعية المفترضة لاصناف الاجور هى الآتية نعيد تثبيتها للتأكيد عليها .

١ـ المادة ـ ٥٠ ـ فقرة ـ ٢ ـ من القانون .

صنف الاجور	مقدار الاجر الاسبوعى المفترض فلس دينـــار
الاول	٢٧٥ ر ٢
الثانى	١٥٠ ر ٤
الثالث	٠٠٠ ر ٧
الرابع	٠٠٠ ر ١٠
الخامس	٦٠٠ ر ١٢

فاذا كان العامل مثلاً خلال الثلاثة عشر اسبوعاً لمدة « ١٠ » اسابيع فى الصنف الأول وثلاثة اسابيع فى الصنف الثانى فيكون حساب صنف اجره لاحتساب اعانة الولادة او المرض كالآتى :

١٠ × ٢ر٢٧٥ = ٢٢ر٧٥٠ مجموع اجره المفترض لمدة عشـــرة اسابيع .

٣ × ٤ر١٥٠ = ١٢ر٤٥٠ مجموع اجره المفترض لمدة ثلاثة اسابيع .

٢٢ر٧٥٠ + ١٢ر٤٥٠ = ٣٥ر٢٠٠ مجموع اجره المفترض خلال الثلاثة عشر اسبوعاً .

إذن ٣٥ر٠٠٠ ÷ ١٣ = ٢ر٧٧٧ معدل اجره المفترض .

وبما أن صنف الأجر الاول هو ما يقل عن « ٢ر٨٠٠ » ديناراً . لذا فيدخل هذا العامل من حيث الاعانات فى صنف الأجـــر الأول .

وعليه فيحصل على اعانـــة معدلها اليومى (١٩٥) فلساً خـــلال اجازة المرض وكذلك تحصل العاملة المضمونة المثيلة لهذا العامل من حيث صنف الاجر المحسوب اعلاه على نفس المقدار كاعانة الولادة خلال اجازة الولادة .

ويتم دفع اعانة الولادة من قبل صناديق المؤسسة الى المستحق اسبوعياً فى آخر الاسبوع أى يوم الخميس ، ولكن للمؤسسة أن تقرر بتعليمات

مخصوصة دفع هذه الاعانات فى أى وقت آخر ولاية مدة اخرى ، وذلك طبعاً عند الحاجة والاقتضاء .

وان هذه الاعانة واعانة المرض تدفع عن كل يوم من ايام الاسبوع حتى عن يوم الجمعة نفسها (١) .

ونشير الى انه لا تدفع اعانة الولادة مع اعانة المرض « المنصوص عليها فى قانون الضمان الاجتماعى ولا مع اجازة المرض المدفوعة بحسب قانون العمل » فى وقت واحد كما لا تدفع اعانة الولادة مع اعانة اصابة العمـــل فى وقت واحد (٢) .

ولكن لم يبين القانون أية اعانة اذاً تدفع عندما تستحق اعانة الولادة مع اعانة المرض أو مع اعانة اصابة العمل ، لذا نقرر ضرورة وجوب دفع الأعانة الأعلى مقداراً استناداً الى قاعدة انفع الأمرين الى العامل باعتباره هو المحتاج الى ذلك .

الفرع الثانى

اعانة الولادة المقطوعة

« منحة الولادة »

تدفع للمرأة عند الولادة اعانة بمقدار خمسة دنانير لمرة واحـــدة لمساعدتها على تجهيز نفسها والوليد بما تحتاج اليه الولادة بالذات .

ان هذا المقدار وإن كان ضئيلاً إلا انه بالنسبة للعاملة ذو فائدة اقتصادية كبيرة اذ به تستطيع ان تشبع بعض الحاجات المتولدة لها عن الحمل والولادة .

١ـ المادة ـ ٥٠ ـ فقرة ـ ٤ ـ من القانون المذكور .

٢ـ المادة ـ ٥٥ ـ من القانون .

ويشترط لاستحقاق هذه الأعانة شرط خاص وهو أن يكون مجموع الاشتراكات المدفوعة عن العاملة أو المقيدة لحسابها فى السجل المختص خلال الاثنى عشر شهراً التى تسبق تاريخ واقعة الولادة ستة وعشرين اشتراكاً اسبوعياً على الاقل [١] . والاحرى ان تعطى هذه الاعانة لكل عاملة بصرف النظر عن عدد الاشتراكات لانها باشد الحاجة اليها عادة .

كما يشترط كذلك ثبوت واقعة الولادة بتأييد طبيب مجاز تعينه أو توافق عليه مؤسسة الضمان الاجتماعى .

واعتقه بانه لا حاجة لكل ذلك من الناحية العملية اذا ابرزت المرأة العاملة أو من يقوم مقامها قانوناً بيان الولادة مصدقاً من قبل الجهات الرسمية .

المبحث الثانى

اعانة المرض

المراد بمعنى المرض بقانون الضمان الاجتماعى العراقى الجديد هو « الحالة المرضية غير الناشئة عن اصابات العمل » .

والمقصود باعانة المرض هى المبالغ النقدية التى قررها قانون الضمان الاجتماعى للشخص المضمون الذى يقع مريضاً بغير اصابة العمل ، وذلك عند توفر الشروط التالية :- [٢]

١- أن يثبت المرض من قبل طبيب معترف به رسمياً تعينه أو توافق عليه

١- المادة - ٣٤ - من قانون الضمان الاجتماعي .

٢- المادة - ٣١ - من القانون .

مؤسسة الضمان الاجتماعى . أى أما ان يعين طبيباً فيها أو أن يتفق معه على اجراء الفحوص على المرضاء المرسلين اليه من الجهات الرسمية المختصة .

٢- ان يؤدى المرض الى العجز عن العمل وان يتوقف العامل المريض فعلاً عنه .

٣- أن يكون العامل المريض غير مستحق لاجازة مرضية حسب قانون العمل ، أى انه قد استنفذ هذه الاجازة . اما اذا كان مستحقاً للاجازة المرضية فيحصل على اجوره كاملة فى أثنائها ولا يستحق الأعانة المقررة له بقانون الضمان الاجتماعى .

وعلى افتراض أن للعامل الحق فى التمتع باجازة مرضية بنصف الاجر أو راتب فاننا نرى احقيته فى التمتع بهذا النصف مع الأعانة المرضية المقررة له لأن القول بغير ذلك قد يؤدى الى حرمان العامل المريض من أهم وسيلة للمعالجة والعيش اذ لا يكون نصف الأجر أو الراتب بكاف له عادة ، كما ان النص القانونى باطلاقه التعبير . « لا تدفع اعانة المرض .. إلا بعد استنفاد المضمون لاجازاته المرضية » يقصد الاجازة المرضية الاعتيادية لا الاجازة الجوازية الاستثنائية التى تكون بنصف راتب .

٤- ويشترط ايضاً لاستحقاق اعانة المرض بان « لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنه - اى عن المستفيد - أو المقيدة لحسابه فى الثلاثة عشر اسبوعاً التى تسبق تاريخ ابتداء عجزه مباشرة - أى مرضه - عن ثمانية اشتراكات اسبوعية » سواء اكانت تلك الأسابيع الثمانية متواصلة أو متقطعة انما المهم ان تدفع الاشتراكات عن ثمانية أسابيع فقط .

ولا تدفع الاعانة المذكورة عن الايام الثلاثة الأولى المبتدئة من حين عجز العامل المريض عن العمل وذلك خوفاً من التحايل والتمارض ، اذ يمكن عملاً بسهولة الحصول على تقرير طبى بالمرض المزعوم لمدة يوم أو يومين أو ثلاثة . ولكن

اذا كان العامل مستحقاً لاجازة مرضية فيحصل خلال هذه الأيام الثلاثة على اجوره كاملة من قبل صاحب العمل باعتبار ذلك اجازة مرضية ، والا فلا يحصل على شيء ، عند تعرضه الى المرض الى بداية اليوم الرابع الذى تبدأ به اعانة المرض المقررة بقانون الضمان الاجتماعى العراقى (١) . ونعتقد بانه اذا ثبت المرض فالواجب اقرار اعطاء المريض الاعانة من أول يوم المرض .

وتدفع اعانة المرض لمدة اقصاها ثلاثة عشـــر اسبوعاً فى فترة عجز المريض عن العمل ولكن يمكن ان تمتد هذه المدة الى ستة وعشرين اسبوعاً كحد أقصى بالنسبة لبعض الأمراض التى تتطلب معالجتها مدة اطول بشـرط أن تعين هذه الأمراض بتعليمات تصدرها المؤسسة الخاصة بالضمان الاجتماعى ولم تصدر للآن هذه التعليمات . وهذا المبدأ مأخوذ فى أساسه من النظام الالمانى الذى صدر فى عهد بسمارك عام ١٨٨٣ (٢) .

واذا أصيب العامل بمرض واخذ بسببه اعانة المرض ، ثم شفى منه ظاهرياً بعد مدة وجيزة ثم تمرض ثانية خلال فترة لا تتجاوز الستة أشهر من بداية المرض الأول ، فتدفع له اعانة المرض اعتبـاراً من اليوم الاول لاصابته الثانية ويعتبر ذلك استمراراً لحالة المرض الأول دون النظر الى فترة انتظار جديدة . ومعنى ذلك انه حتى اذا لم يشف المريض خلال مدة الثلاثة عشر اسبوعاً من تاريخ بداية المرض الأول شفاءً تاماً فتقطع عنه الاعانة . وأعتقد بان فى ذلك احياناً نوعاً من الاجحاف ويجب لازالته أن ينص على انه اذا انتكس المريض ثانية بنفس مرضه الأول بعد فترة قصيرة من شفائه منه فيعامل بمثل هذه المعاملة المذكورة أما اذا كان المرض الثانى غير المرض الاول فهنا يجب ان يعـامل

١ـ الفقرة ـ ٢ و ٣ من المادة ـ ٣١ ـ من القانون المذكور .

٢ـ كتابنا اصول التأمينات الاجتماعية طبع بغداد ١٩٦٤ القسم الخاص بالمانيا .

بمعاملة مريض مرض لأول مرة حتى يستفيد من مدة الثلاثة عشر اسبوعاً الاخرى [١] .

أما مقدار اعانة المرض وكيفية احتساب صنف اجر المستحق وتعيين مقدار الاعانة ذاتها له على أساسه فهي كما في حالة الولادة وبنفس طريقتها المعينة المشار اليها سابقاً ، وأما مقدار الاعانة للمريض المستحق فيعطى على أساس صنف اجره وبنفس مقادير اعانة الولادة وقد أشير اليها في حينه بتفصيل .

وهذه الاعانة تدفع كاعانة المرض اسبوعياً وفي آخر الأسبوع أو في أي وقت أو لأية مدد تعينها مؤسسة الضمان الاجتماعي بتعليمات مخصوصة .

ومن هنا نلاحظ بان مقدار اعانة المرض هي مجرد المبالغ النقدية المذكورة دون أية خدمات طبية أو عينية اخرى في الوقت الحاضر .

وتوجد الآن في العراق بعض المشاريع الأقتصادية الكبيرة الرسمية ، كالسكك الحديدية وغير الرسمية كشركات النفط أسست لها بعض المستوصفات والمستشفيات لعمالها المرضاء تقدم لهم الخدمات والحاجات واللوازم الطبية في العيادات الخارجية أو في الأقامة فيها عند الأقتضاء .

فهل يستحق العامل المريض بعد صدور قانون الضمان الاجتماعي الأخير خدمات هذه المؤسسات الصحية بالأضافة الى اعانة المرض التي يحصل عليها بمقتضى هذا القانون ؟ .

أرى بانه قد اصبح للعامل في هذه الخدمات الطبية الخاصة بمثل هذه المشاريع حق مكتسب ، وانه ربما يحسب لذلك كل الحساب عند قبول العمل في مثل هذه المشاريع المذكورة من حيث ضمان الناحية الصحية له فيها ولذا فهو برأينا يستحق خدماتها مع اعانة المرض ولكن بالامكان اجراء تخفيض

---

١ - الفقرة - ٤ - من المادة - ٣١ - من القانون .

الاشتراكات لاصحاب العمل الذين أسسوا مثل هذه المؤسسات الصحية بغية تميزهم على غيرهم وتشجيعهم على ابقائها وتحسينها وتشجيع غيرهم على تأسيس مثلها لما لها من الأهمية فى تقديم الخدمات الصحية للعمال .

المبحث الثالث

اعانة اصابات العمل

لقد نص القانون العراقى بوضوح على ان المقصود باصابة العمل [١] هى « الاصابة التى تقع للشخص المضمون نتيجة حادث ناشىء من جراء العمل أو فى أثنائه أو بسبب أحد الأمراض المهنية التى تصيبه فى أثنـــاء عمله والمدرجة فى الجدول الملحق بهذا القانون [٢] ، واذا تعرض الشخص المضمون لحادث اثناء ذهابه الى محل عمله أو اثناء عودته منه اعتبر ذلك الحادث كاصابة عمل لأغراض هذا القانون - قانون الضمان الاجتماعى - وبشرط أن يسلك - العامل - طريقاً مباشراً فى الذهاب والايام دون توقف لسبب تفرضه المصلحة الشخصية » .

ويستحق المصاب باصابة العمل اعانة قررها له قانون الضمان الاجتماعى كتعويض عن فقدانه لمورده من العمل بسبب توقفه عنه نتيجة الأصابة . وتقسم هذه الاعانة الى قسمين هما : [٣]

١- من يرغب في توسيع مجال الاطلاع على اصابات العمل والنظريات المختلفة بشأنها والمناقشات القانونية والاقتصادية والاجتماعية حولها بامكانه مراجعة كتابنا اقتصاد العمل العراقي القسم الخاص باصابات العمل .

٢- وهي كما جاءت في جدول الامراض المهنية المتضمن قائمة بالامراض المذكورة والتسممات التي تعتبر في حكم اصابات العمل بمقتضى احكام هذا القانون - قانون الضمان الاجتماعي - سنذكره في آخر هذا المبحث .

٣- المادة - ٤٢ - من قانون الضمان الاجتماعي .

اولاً - الاعانة العينية : وهى الخدمات والادوات واللوازم الطبية الضرورية للمصاب لكى يشفى ، وتشمل هذه الاعانة التى تقدمها له مؤسسة الضمان الاجتماعى بصورة مباشرة أو غير مباشرة « العناية الطبية التالية :

أ - المعالجة الطبية العامة بما فى ذلك العيادة فى المنزل عند الضرورة .

ب - معالجة الاخصائيين فى المستشفيات أو فى العيادة الخارجية وكذلك معالجة الاخصائيين المتيسرة خارج المستشفيات .

د - الأقامة فى المستشفيات لغرض العلاج . . . »

وبما ان مؤسسة الضمان الاجتماعى غير قادرة وغير مؤهلة الآن لأن تقوم هى مباشرة بهذه الخدمات واللوازم الطبية فقد نص قانون الضمان الاجتماعى على ان « المؤسسة أن تجرى ترتيبات خاصة مع وزارة الصحة أو السلطات المحلية لتأمين العناية الطبية للمصابين وان تتفق مع الاطباء الخصوصيين والمستشفيات والعيادات الأهلية لتقديم العناية الطبية اللازمة .

ويشترط على المصاب المستحق لهذه الاعانة العينية لكى يتمتع بها أن يتبع تعليمات العلاج التى تعد له . واذا رفض أو أهمل اتباعها فلا تلزم المؤسسة المذكورة بدفع أية نفقات عن تكاليف هذه الرعاية ، كما يجوز لها أن توقف صرفها عند المخالفة وتعيدها عند الرجوع عن المخالفة .

ثانياً - الاعانة النقدية : وهى المبالغ النقدية التى تدفع للشخص المضمون المصاب بعطل أقعده عن العمل لأية فترة كانت .

ويختلف مقدار هذه الاعانة باختلاف نوعية اصابة العمل ، ودرجة خطورتها ، ومدة استمرارها ويحدث بنتيجة اصابة العمل ، أما عطل مؤقت وأما عطل دائم ، وهذا العطل الدائم قد يكون جزئياً أو قد يكون كلياً .

وتقسم اصابة العمل الى قسمين اساسيين هما :

---

١ - المواد - ٤٣ و ٤٤ - من قانون الضمان الاجتماعي .

١- حوادث العمل - وهى كل ما يحدث للشخص من أذى جسمى مادى على حين غرة ناشىء من جراء العمل أو فى اثنائه ولو لم تكن له صلة وثقى بالعمل . مثال ذلك كله كأن تقطع يد العامل أو يموت بسبب انفجار الآلة ، أو كأن يموت العامل بالسكتة القلبية فى أثناء العمل أو بسبب سقوط السقف عليه . وقد اعتبر القانون الحوادث التى تصيب العامل بطريقه من بيته لمحل عمله والعكس من اصابات العمل باعتبارها تنشىء بسبب العمل . بشرط أن يكون الذهاب والاياب مباشرة من والى البيت ومحل العمل رأساً .

٢- الأمراض المهنية : وهى التى تصيب العامل بسبب استمراره لمدة معينة فى عمل معين كنتيجة احتمالية له .

ويوجد عادة فى نهاية كل قانون للعمل جدول باسماء الامراض المهنية المحتملة الحدوث فى بعض الصناعات والاعمال التى اذا استمر العامل يعمل فيها مدة معينة .

وان حكم هذه الأمراض بالنسبة للأعانات حكم حوادث العمل ، اذ كلها تعتبر من اصابات العمل [1] .

وينتج عن كل هذه الاصابات فى الاصل العطل وقد عرف القانون العراقى العطل بانه « حالة تنجم عن اصابة العمل التى تقع للشخص المضمون وتحد من قابليته على العمل بدرجة لا تقل عن « ١٥ ٪ » مع احتمال استمرارها لاكثر من ستة أشهر » وبذلك فقد فرق القانون العراقى ما بين العطل ويقصد به العطل الدائم ، وبين العطل المؤقت وهو العطل الذى يقعد الانسان عن العمل كلياً ولكن بصورة وقتية ثم يشفى منه بعد حين من الزمن قصير .

وعليه فاذا فقد الانسان أقل من ١٥ ٪ من قدرته الجسمية الكلية

١- فقرة - ١٤ - المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي .

بصورة دائمية أو لمدة أقل من ستة أشهر شهر وبنتيجة اصابة العمل لايعتبر ذلك عطلاً فى مفهوم قانون الضمان الاجتماعى العراقى .

وتقدر درجة نقص القدرة الجسمية بسبب اصابة العمل من قبل لجنة طبية مخصوصة ، كما يوجد جدول فى آخر القانون يبين درجة العطل العضوى بحسب فقدان الانسان لعضو من اعضائه اذ تقرر دوليا وبصورة طبية ان فقدان الجسم لعضو من الأعضاء كاليد أو العين أو اليدين أو الأصبع .. الخ يؤدى الى فقدان مقدار معين من القدرة الجسمية الكلية على العمل [1] .

ويجب أن يراعى الطبيب أو اللجنة الطبية المختصان عند تقديرهما درجة العطل الحاصل للمصاب بسبب اصابة العمل جدول العطل العضوى المشار اليه لأنه هو المرجع الوحيد الاساسى فى هذا التقدير .

ومما يشترط من شروط عامة لدفع اعانة اصابات العمل فى قانون الضمان الاجتماعى العراقى هو اثبات حدوث اصابة العمل والعلاقة السببية أو الزمنية ما بين الاصابة المذكورة وذات العمل وشرح ذلك باختصار هو ما يلى :

اولاً - اثبات الاصابة : يتم اثبات الاصابة بالوقائع المادية كالجرح والرض والموت مثلاً أو بالمرض المهنى مع الرجوع الى جدول الأمراض المهنية المشار اليه سابقاً ، ويمكن اثبات ذلك بجميع طرق الاثبات القانونية من شهود وفحوص وتقارير طبية بالتحقيق حسبما هو معروف لدى الجهة المختصة بالتحقيق والاثبات .

ثانياً - وجود العلاقة السببية أو الزمنية : يشترط لاستحقاق اعانات اصابات العمل أن توجد علاقة زمنية أو سببية ما بين العمل الذى يقوم به العامل ، والاصابة ذاتها . اذ يجب أن تكون الاصابة نتيجة مباشرة أو غير

---

١ - ولغرض توضيح ذلك نذكر بالتفصيل الجدول نفسه وهو « جدول العطل العضوي كما اقره المشرع العراقي : في آخر المبحث .

مباشرة للعمل بالذات وان يكون العمل هو السبب المباشر أو غير المباشر لذات الاصابة اذ نص فى قانون الضمان الاجتماعى على تعريف اصابة العمل بانها الاصابة التى تقع نتيجة أحد الأمور التالية :

١- من جراء العمل .

٢- او فى اثناء العمل .

٣- أو بسبب احد الامراض المهنية التى تصيب العامل فى أثناء العمل والمدرجة فى جدول أو ملحق بالقانون .

٤- أو الحادث الذى يقع للعامل فى أثناء ذهابه الى محل عمله أو فى أثناء عودته منه بشرط أن يكون سلوك العامل من والى البيت ومحل العمل مباشراً دون توقف لسبب تفرضه المصلحة الشخصية . وعليه فكل اصابة تصيب العامل فى زمن قيامه بالعمل أو من جراء ذات العمل سواء بفعله هو أو بفعل الغير أو بصورة تلقائية أو بظروف قاهرة تستحق الاعانة المذكورة ، لأن أساس استحقاق هذه الاعانة هو حدوث الضرر لا وجود الخطأ ، وهنا لا يكلف المصاب باثبات اهمال او تقصير او خطأ أى شخص كان لغرض هذا الاستحقاق .

وأرى بانه يستحق العامل المصاب الأعانة وحتى ولو لم تقع الاصابة فى زمن أو فى محل العمل بشرط أن تكون حادثة من جراء العمل أو بسببه ، كالمرض المهنى احيانا اذا كان قد ثبت بانه نتيجة لعمل سابق انقطع عنه العامل قبلاً ، أو كأن تقع الاصابة عندما يرسل صاحب العمل العامل بعد الدوام ، أو فى اثنائه ، الى محل آخر لاشغال تتعلق بالعمل كتصليح ادوات العمل او لتسليم الانتاج فى غير محل العمل ولم يكن ذلك اصلاً من صلب عمل العامل المذكور ، اذ ليس فى الواقع بشرط لاستحقاق اعانة اصابة العمل ان

١- المادة الاولى - فقرة - ١٧ - من القانون المذكور .

تقع الاصابة فى أثناء ساعات العمل [١] انما تستحق الاعانة كل اصابة تقع فى اثناء العمل أو بزمن العمل .

وكذلك اذا اصيب العامل فى اثناء القيام بالعمل باصابة لا علاقة مباشرة لها بالعمل فانه يستحق هذه الاعانة ايضاً . كسقوط سقف المصنع مثلاً أو حدوث انفجار فى المصنع ، حتى انه اذا ذهب العامل الى محل دورة المياه فى محل العمل وأصيب بطريقه باصابة فتعتبر اصابة عمل اذ ليس بشرط ان تكون حادثة العمل قد حدثت بفعل ادوات العمل الفعلية .

ونحن نرى انه اذا أصيب العامل فى فترة الاستراحة ظهراً مثلاً فى محل العمل فانه يعتبر مصاباً باصابة العمل ويستحق الاعانة المذكورة لأن هذه الفترة هى من ضمن وقت العمل الاعتيادى وان بقاء العامل فى محل العمل خلال ذلك الوقت هو بسبب العمل بالذات . فاذا كان مثلاً يسخن غذاءه أو يعمل فنجان شاى أو كان نائماً وأصيب باصابة بحرق أو بغيره فى أثناء ذلك فتعتبر الاصابة اصابة عمل وان المصاب يستحق اعانة اصابة العمل .

أما اذا وقعت الاصابة بسبب جريمة ارتكبت فى اثناء العمل أو فى محل العمل فان المصاب أو ورثته يستحقون الاعانة المقررة فى قانون الضمان الاجتماعى حتى ولو افرجت المحكمة عن المتهم بالجريمة أو برأت ساحته منها لضعف الادلة لان الاصابة كانت قد وقعت فى محل العمل أز بسبب العمل لذا فهى تستوجب استحقاق اعانة اصابة العمل ، ولكن لمؤسسة الضمان الاجتماعى الحق فى مطالبة المجرم بالتعويض عن الاضرار التى لحقتها من جراء جرمه .

اما اذا لوحق العامل فى المحل أو فى اثناء العمل لجريمة اقترفها خارج العمل أو لتخلفه عن الخدمة العسكريه او لغرض اعتقاله مثلاً وهرب فاصيب بسبب الهروب أو بنتيجة رد فعل الملاحقة باصابة فى محل العمل أو خارجه

١ـ كتابنا شؤون العمال في الضمان الاجتماعي والعمل بغداد ص ١٩٦٢ ص ٣٢١ .

او فى اثناء خروجه منه بفعل ذلك فانه يعتبر مصاباً باصابة العمل ويستحق الاعانة لأن للعمل أثراً فى هذه الملاحقة والاصابة فلولا العمل لما لوحق فى محل العمل وبظروف العمل ولربما كان فى منجى من هذه الاصابة . ولكن لمؤسسة الضمان الاجتماعى الحق فى مطالبة الملاحقين بالتعويض عن الاضرار التى لحقتها من جراء هذه الاصابة اذ كان عليهم ان يسلكوا السبيل الاعتيادى المعقول لألقاء القبض على العامل .

اما اذا حدثت الاصابة للعامل بفعل جريمة وقعت فى محل العمل فهل للعامل ان يتصالح مع المتهم ويأخذ اعانة الاصابة من مؤسسة الضمان الاجتماعى ؟

ان المصالحة امام المحاكم الجزائية تتوقف على نوعية الجريمة بحسب الاصل ولا تستطيع المحاكم المذكورة ان تقبل الصلح فى الجرائم المهمة اذ يكون أمر ذلك راجعاً الى الحق العام الذى لا تجوز المصالحة عليه ولكن يمكن الصلح بالنسبة للحق المدنى وحيث ان قانون الضمان الاجتماعى قد قرر بان تعطى مؤسسة الضمان الاجتماعى الاعانة المصاب باصابة العمل حتى ولو حدثت بجريمة فى اثناء العمل ثم اعطاها الحق بملاحقة الجانى بالمسؤولية المدنية لذا فلا يجوز للمحاكم الجزائية قبول الصلح مطلقاً فى مثل هذه الجرائم ذات الصفة المهنية لتعلق حق مؤسسة الضمان الاجتماعى شبه الرسمية فى المسؤولية المدنية بشأنها . كما ليس لهذه المؤسسة ان تمتنع عن اعطاء الاعانة للمصاب بمثل هذه الجريمة بحجة الانتظار لنتيجة المحاكمة بل عليها ان تدفع الأعانة ثم تلاحق هى الجانى بنفسها .

وتقسم اعانة اصابات العمل من ناحية المقدار وكيفية الدفع بحسب قانون الضمان الاجتماعى العراقى الى ما يلى :

الفرع الاول

معاش العطل المؤقت

اطلق القانون عليه اسم اعانة اصابة العمل : وهي المبلغ النقدي الذي يدفع للمصاب باصابة عمل تقعده عن العمل بصورة مؤقتة وهي قابلة للشفاء . وذلك اعتباراً من اليوم الرابع لتاريخ حدوثها الى حين شفاء المصاب منها او الى حين القدرة على العودة الى العمل ، او الى حين تقرير منح تقاعد العطل الدائم عند ثبوته والمكافأة للمصاب اذا لم تتوفر شروط اعطائه تقاعد العطل المذكور ، حين وفاته (١) .

ويدفع صاحب العمل الاجور التامة للعامل المصاب عن الايام الثلاثة الاولى ومن ضمنها يوم حدوث الاصابة ، باعتبارها اجازة مرضية .

ويشترط لاستحقاق هذه الاعانة ان لا يتقاضى المصاب اعانه ولادة او اعانة مرض في نفس فترة اصابة العمل واشرنا لذلك قبلاً .

وتكون مقادير هذه الاعانه اليومية بحسب (٢) اصناف الاجر المذكورة سابقاً وبنفس مقدار اعانات المرض والولادة وهي كما يلي :

صنف الاجر	المعدل اليومي لاعانة اصابة العمل فلس دينار
الاول	١٩٥ ر٠
الثاني	٣٥٠ ر٠
الثالث	٦٠٠ ر٠
الرابع	٨٥٠ ر٠
الخامس	٠٨٠ ر١

١ـ الفقرة ـ ١ ـ و ٢ ـ من المادة ـ ٤٣ ـ من قانون الضمان الاجتماعي .

٢ـ المادة ـ ٥٠ ـ من قانون الضمان الاجتماعي والمادة ـ ١١ ـ من قانون الضمان

أما كيفية معرفة صنف أجر المستحق لهذه الاعانة فقد نص القانون على انه « لاحتساب اعانة اصابة العمل يصنف الشخص المضمون فى صنف الأجر على أساس الاشتراك الذى دفع أو سيدفع عنه فى الاسبوع الذى حدثت فيه الاصابة . وفى حالة الاصابة بمرض مهنى يصنف فى صنف الاجر على أساس الأشتراك الاسبوعى الاخـــير أو الذى استحق دفعه قبل بدء المرض » .

وان هذه الاعانة تدفع [1] عن كل يوم بما فى ذلك يوم الجمعة كاعانات المرض والولادة ، ومعنى ذلك انه يعامل العامل المصاب كحالته الأولى قبل الاصابة وهذا امر سليم جداً من وجهة نظر العامل والمجتمع .

ولا بد من الاشارة بصدد تسمية اعانة اصابة العمل ، الى خطأ هذه التسمية إذ كان من الأصلح تسميتها « بمعاش العطل المؤقت » لأن الاعانة أوسع فى من هذا المعنى إذ هى فى مفهوم نفس قانون الضمان الاجتماعى العراقى « كل مبلغ يستحق دفعه بموجب احكام هذا القانون بما فى ذلك الرواتب التقاعدية والمنح والمكافآت » [2] .

الفرع الثانى

مكافأة العطل الدائم

اطلق عليها القانون اسم مكافأة العطل ، وهى المقدار الذى يستحقه المصاب اذا كانت درجة العطل بطبيعتها الاصلية تتراوح درجتهـــا

الاجتماعي المعدل .

١ـ الفقرة ـ ٣ و ٤ ـ من المادة ـ ٥٠ ـ من القانون نفسه .

٢ـ الفقرة ـ ٢٥ ـ من المادة الاولى من القانون .

ما بين ١٥ ٪ و ٤٠ ٪ وعندئذ يحصل هذا المصاب على مجرد مقدار اجمالى واحد من المال يعادل درجة العطل الدائم المئوية مضروباً فى (٣٦) من معدل المعاش الشهرى للعطل التام الذى سيأتى ذكره حالاً أى انها تساوى درجة العطل المئوية × ٣٦ × المعاش الشهرى للعطل التام وتفصيل ذلك بحسب اصناف الأجر كما يلى :

صنف الاجر	المعاش الشهرى للعطل التام	المكافأة
الصنف الاول	٦ر٦٥٠	(درجة العطل ٪ × ٦ر٨٥٠) ٣٦
الصنف الثانى	١٢ر٦٠٠	(» × ١٢ر٦٠٠) ٣٦
الصنف الثالث	٢١ر٠٠٠	(» × ٢١ر٠٠٠) ٣٦
الصنف الرابع	٣٠ر٠٠٠	(» × ٣٠ر٠٠٠) ٣٦
الصنف الخامس	٣٨ر٠٠٠	(» × ٣٨ر٠٠٠) ٣٦

ولغرض معرفة صنف اجر المصاب بأصابة عمل نص القانون على انه « يصنف الشخص المضمون لغرض احتساب تقاعد العطل أو مكافأته فى أى من اصناف الأجور بالطريقة المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة (٥٠) من هذا القانون الخاصة باحتساب اعانة الاصابة »[1] أى بنفس طريقة معرفة صنف أجر المستحق لاستحقاق اعانة الولادة والمرض واعانة اصابة العمل عامة .

وتدفع المعاشات الدائمة لاصابة العمل بصورة شهرية ، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعى هى التى تصدر تعليمات خاصة بشأن كيفية الدفع واوقاته

---

١ ـ فقرة ـ ٣ ـ من المادة ـ ٥٠ ـ من القانون .

واما كنه [١] . أما درجة العطل مادون ١٥ ٪ فلا يعطى لها شيء مطلقاً وهذا نقص واجحاف فى القانون .

الفرع الثالث

معاش العطل الدائم

اطلق القانون عليه اسم تقاعد العطل : وهو المعاش الذى يحصل عليه العامل المصاب باصابة العمل التى تحد من قابليته على العمل بدرجة اكثر من ٤٠٪ مع احتمال استمرارها لاكثر من ستة اشهر بحيث يثبت ذلك بتقرير لجنة طبية مختصة معينة لهذا الغرض بالذات [٢] وان هذه التسمية لهذه الاعانة غير سليمة ولا بد انها وضعت فى القانون من قبل اشخاص ليست عندهم فكرة واضحة عن التطور التشريعى والاقتصادى والاجتماعى لانظمة الضمان الاجتماعى المختلفة فى العالم لان تعبير التقاعد تعبير موروث من العهد العثمانى لم يعد يليق بالبقاء مع مفاهيم الانظمة الاجتماعية والاقتصادية الحديثة ولذا فكان من الاحرى ان يطلق على هذه الاعانة اسم « معاش العطل الدائم » .

ويكون مقدار هذه الاعانة بحسب [٣] درجة نقص القدرة الجسمية على العمل الناتج عن الاصابة وان تفصيل ذلك كما يلى :

أ - إذا كانت درجة العطل ١٠٠ ٪ اى فقد الانسان قدرته الكلية على العمل بحسب تقرير اللجنة الطبية على ضوء جدول العطل العضوى ، كان حساب ومقدار معاش العطل الشهرى ، حسب صنف الاجرة ، كالاتى :

---

١ - المادة - ٤٨ - من القانون .

٢ - المادة - ٤٥ - من القانون والمادة الاولى فقرة - ١٤ - منه .

٣ - المادة - ٥١ - من القانون الاصلي والمادة - ١٢ - من القانون المعدل .

صنف الاجر	المعدل الشهرى للمعاش عن فقدان القدرة على العمل ١٠٠ ٪
	فلس دينار
الأول	٨٥٠ ر٦
الثانى	٦٠٠ ر١٢
الثالث	٠٠٠ ر٢١
الرابع	٠٠٠ ر٣٠
الخامس	٠٠٠ ر٣٨

ب- واذا كانت درجة العطل اقل من ١٠٠ ٪ واكثر من ٤٠ ٪ فيخفض مقدار الاعانة المذكور بنسبة انخفاض درجة العطل .

ج - اما اذا كانت الاصابة خطيرة جداً مما جعلت المصاب بحاجة شديدة الى ملازمة شخص آخر له دائماً وقررت اللجنه الطبية ذلك فعندئذ يزاد معاش العطل بنسبة ٥٠ ٪ منه بشرط ان لايكون المصاب مقيماً فى مؤسسة اجتماعية أو مستشفى مجاناً .

ويستمر فى دفع هذا المعاش الى ان تثبت احدى الحالات التالية التى ينقطع عندها المعاش المذكور وهى [١] :-

أ- الموت وعندئذ ينتقل حق المصاب لورثته القانونيين المنصوص عليهم فى القانون .

ب- اذا انخفضت درجة عطله الى ٤٠ ٪ فاقل (اى الى ١٥ ٪) يعطى المصاب مكافأة وبعد ذلك لا يعطى شيء .

اواذا اشتغل فى عمل اعتيادى بصورة منتظمة وذلك طيلة استمراره فيه .

١- الفقرة - ٢ - من المادة - ٤٥ - من القانون .

فاذا عاد العطل الى درجته الأولى او لأكثر من ٤٠ ٪ يعود له معاشه الاول وكذلك اذا ترك العمل .

الفرع الرابع

معاش خلف العامل المصاب باصابة العمل المتـــوفى

اذا توفى المصاب بنتيجة اصابة العمل فيستحق خلفاؤه القانونيون معاش الخلف بحيث ان المعاش الذى كان يستحقه أو يتقاضاه العامل المصاب المتوفى نتيجة هذه الاصابة يقسم ما بين افراد عائلته الذين كان هو مسؤولاً عن اعالتهم قانوناً وفعلاً فى اثناء حياته . وقد عين القانون هؤلاء الخلفاء ومقادير انصبائهم التى سنذكرها ونعرفها عند الكلام عن معاش الخلف فيما بعد .

الفرع الخامس

اعانة دفن العامل المصاب المتـــوفى

وقد قرر قانون الضمان الاجتماعى بان تدفع هذه الأعانة فى حالة وفاة العامل اعانة اجمالية للدفن قدرها ثمانية دنانير الى الشخص الذى يقوم بدفن المتوفى وذلك اذا كان يتقاضى اعانة اصابة العمل او ان تكون شـــروط الاشتراكات الخاصه باستحقاق اعانة المرض متوفرة فيه كما نصت على ذلك المادة (٣٥) من القانون .

ان مؤسسة الضمان الاجتماعى هى المسؤولة المباشرة عن دفع اعانات اصابات العمل حتى ولو كانت الاصابة قد حدثت بفعل شخص ثالث ، وترتبت عليها المسؤولية التقصيرية ، ففى مثل هذه الحالة قد نص القانون على ان هذه

المؤسسة « . . . تدفع - هى - للشخص المضمون او لعياله . . . ويصبح لها الحق بالرجوع على الشخص الثالث المسؤول عن تلك الاصابة بما يعادل الاعانات المدفوعة أو المبالغ الاجمالى لرواتبه التقاعدية مع المصروفات الاخرى »[1] ، وهذا هو الرأى الصواب الذى قررناه عندما تكلمنا عن تعويضات اصابات العمل بحسب قانون العمل العراقى[2] ، وهو ما يتفق والقول بان الاصابة طالما وقعت فى أثناء وبسبب العمل فهى تستوجب تعويض المصاب وإن كانت الاصابة قد حدثت بفعل شخص ثالث كعامل آخر معتدى او كشخص يدخل محل العمل ويرتكب الجريمة ، إذ كان على صاحب العمل ان يحتاط ويحافظ على سلامة العمال سواء من مخاطر العمل او من جميع المخاطر المحتملة حتى تلك التى تقع من اعتداء الآخرين فى داخل محل العمل لأنه المسؤول عن المحافظة على كل ادوات الانتاج فى المعمل البشرية وغير البشرية .

كما انه اذا حدثت الاصابة بسبب تصرف او عمل او اهمال غير مشروع نسب الى صاحب العمل ، كأن اعتدى هو على العامل ، او امتنع عن القيام بما يفرضه القانون عليه لاتخاذ الاحتياطات اللازمة لسلامة العمال الصحية والبدنية والفنية فى داخل محل العمل فيعتبر هنا صاحب العمل كالشخص الثالث المسؤول عن تعويض مؤسسة الضمان الاجتماعى عن كل ما تدفعه من اعانات للعامل المصاب والمصاريف الاخرى اذ نص القانون فى مثل هذه الحالة على ان المؤسسة تدفع للعامل المصاب جميع الاعانات وعليها ان ترجع بكل ما تدفعه من هذه الاعانات والمصاريف الاخرى - كنفقات الدعوى « . . . على صاحب عمل الشخص المضمون اذا نجمت الاصابة عن تصرف او

---

١ - المادة ٩ ٤ - من قانون الضمان الاجتماعي المذكور .

٢ - كتابنا اقتصاد العمل العراقي فصل التعويضات عن اصابات العمل مطبعة المعارف ١٩٦١ بغداد .

عمل غير مشروع صدر عن صاحب العمل او امتناعه عن تلبية المتطلبات القانونية الخاصة باتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية صحة وسلامة العمال فى محلات اشتغالهم [1] » .

وفى الواقع لم يكن قانون الضمان الاجتماعى موفقاً فى تقسيم انواع الاعانات النقدية لاصابات العمل واعتقد بان سبب ذلك يرجع الى ان واضع القانون لم تكن عنده الثقافة التشريعية والقانونية والاقتصادية الكافية ليكون قادراً على تحقيق سلامة وضع الاحكام وتسلسلها وتحقيق سلامة سياق اللفظ والقواعد القانونية .

وكم كان احرى به أن يتبع التقسيم التقليدى السليم فى نتائج اصابات العمل أى فى درجات العطل ثم يقرر لها الاعانات اللازمة فمثلاً كان بامكانه تقسيم ذلك حسبما يلى اسوة باحكام قواعد تعويضات اصابات العمل الواردة فى قانون العمل العراقى وهى :

١- اعانة العطل المؤقت ، ويعتبر هذا العطل دائماً كلياً .

٢- اعانة العطل الدائم الجزئى .

٣- اعانة العطل الدائم الكلى .

٤- اعانة الوفاة .

٥- اعانة الخلف لفرع اصابات العمل .

١- المادة - ٤٩ - فقرة - ٢ - من نفس القانون .

والآن ندرج جدول العطل العضوى ثم جدول الامراض المهنية كما نص عليها القانون .

جدول العطل العضوى الدائم [1]

التسلسل	نوع العطل العضوى	نسبته المئوية
١	فقد الابصار التام	١٠٠٪
٢	فقد ذراع وعين	١٠٠٪
٣	فقد ساعد وعين	١٠٠٪
٤	فقد كلتا اليدين أو جميع الاصابع والابهامين	١٠٠٪
٥	فقد يد وقدم	١٠٠٪
٦	فقد كلتى القدمين مع عظام الكاحلين	١٠٠٪
٧	فقد اثنين من الاطراف	١٠٠٪
٨	الشلل التام	١٠٠٪
٩	الجنون المطبق او الجروح او الاضرار التى تصيب الاعضاء الصدرية او البطنية او الرأس او المخ او الصرعة (الجاكسونية) والتى من شأنها ان تحول كلية وبصفة مستديمة بين المستخدم وبين مزاولة اية مهنة أو عمل يكتسب منه .	١٠٠٪
١٠	بتر الذراع الايمن الى الكتف	٨٠٪
١١	بتر الذراع الايمن الى ما فوق الكوع	٧٥٪
١٢	بتر الذراع الايمن الى ما تحت الكوع	٧٠٪

١- كما جاء به قانون تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ .

التسلسل	نوع العطل العضوى	نسبته المئوية	
١٣	بتر الذراع الايسر الى الكتف	٧٠ ٪	
١٤	بتر الذراع الايسر الى ما فوق الكوع	٦٥ ٪	
١٥	بتر الذراع الايسر الى ما تحت الكوع	٦٠ ٪	
١٦	بتر الساق فوق الركبة	٧٠ ٪	
١٧	بتر الساق تحت الركبة	٦٠ ٪	
١٨	الصمم الكامل	٦٠ ٪	
١٩	فقد العين الواحدة	٤٠ ٪	
		الايمن	الايسر
٢٠	بتر الابهام	٣٥ ٪	٣٠ ٪
٢١	بتر السلامية الاولى للابهام	٣٠ ٪	٢٥ ٪
٢٢	بتر السبابة	١٥ ٪	١٢ ٪
٢٣	بتر السلامية الاولى للسبابة	٨ ٪	٦ ٪
٢٤	بتر السلامية الاولى والثانية للسبابة	١٣ ٪	١٠ ٪
٢٥	بتر الوسطى	١٢ ٪	١٠ ٪
٢٦	بتر السلامية الاولى للوسطى	٦ ٪	٥ ٪
٢٧	بتر السلامية الاولى والثانية للوسطى	١٠ ٪	٧ ٪
٢٨	بتر البنصر او الخنصر	٨ ٪	٦ ٪
٢٩	بتر السلامية الاولى للبنصر او الخنصر	٤ ٪	٣ ٪
٣٠	بتر السلامية الاولى والثانية للبنصر او الخنصر	٧ ٪	٥ ٪
٣١	بتر اليد اليمنى عند المعصم	٦٠ ٪	
٣٢	بتر اليد اليسرى عند المعصم	٥٠ ٪	
٣٣	بتر القدم مع عظام الكاحل	٤٥ ٪	

التسلسل	نوع العطل العضوى	نسبته المئوية
٣٤	بتر القدم دون عظام الكاحل	٣٥٪
٣٥	بتر رؤوس مشط القدم كلها	٣٠٪
٣٦	بتر الاصبع وعظم المشط الخامس للقدم	١٠٪
٣٧	بتر ابهام القدم وعظمة مشطه	١٠٪
٣٨	بتر ابهام القدم او السبابة	٥٪
٣٩	بتر السلامية الاولى لابهام القدم	٤٪
٤٠	بتر السلامية الاولى لسبابة القدم	٣٪
٤١	بتر اصبع القدم عدا السبابة والابهام	٣٪

ويراعى فى تقدير درجات العطل العضوى ما يأتى :-

١ — ان تكون الجراحة قد التأمت التئاما كاملا دون ان تخلف اية مضاعفات او معوقات لحركات المفاصل المتبقية كالندبات او التليفات او التكلسات او الالتهابات او المضاعفات الحسية او غيرها وتزاد درجات العطل تبعا لما تخلف من هذه المضاعفات .

٢ — فى حالة وجود مضاعفات لحالة البتر فيجب وصف الحالة المسببة للعطل والمضاعفات فى التقرير الطبى كما تحدد درجات الاعاقة فى كل حركة على تلك المفاصل بالنسبة الى القواعد الطبيعية .

٣ — فى حالة وجود مضاعفات حسية يجب تحديد مكانها ومدى زيادة او نقص الحساسية ونوعها .

٤ — اذا كان المصاب اعسر قدرت درجات عطله الناشئة عن اصابات الطرف العلوى الايسر بنفس النسب المقررة لهذا العطل فى الطرف الايمن .

٥ — اذا تعطل اى عضو من اعضاء الجسم عطلاً كلياً مستديماً عن اداء

وظيفته اعتبر ذلك العضو فى حكم المفقود واذا كان العطل جزئيا قدرت نسبته تبعا لما اصاب العضو من عطل عن اداء وظيفته .

٦ — اذا كان للعطل المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب فى مهنته الاصلية فيجب توضيح نوع العمل الذى يؤديه المصاب بصورة مفصلة مع بيان تأثير ذلك فى زيادة درجة العطل فى تلك الحالات على النسب المقررة لها فى هذا الجدول . وفيما عدا ذلك اذا نتج عن الاصابة فقد جزء او اكثر من احد اعضاء الجسم المبينة بالجدول قدرت النسبة المئوية لدرجة العجز فى حدود النسبة المقررة لفقد ذلك العضو ولا يجوز باى حال من الاحوال ان تتعداها .

٧ — اذا لم يكن العطل مما ورد بهذا الجدول فتقدر نسبته ما لحق المصاب من عطل فى قدرته على الكسب على ان تبين تلك النسبة فى التقارير الطبية .

٨ — يراعى فى حالة اصابة العين الوحيدة ان تقدر درجة العطل طبقاً لنسبة فقد الابصار على اعتبار ان الابصار الكامل لتلك العين ١٠٠٪ .

٩ — فى حالة فقد ابصار العين الوحيدة تعتبر الحالة الوحيدة عطلاً كاملاً كفقد الابصار التام .

جدول الامراض المهنية

يتضمن هذا الجدول قائمة بالامراض المهنية والتسممات التى تعتبر فى حكم اصابات العمل بمقتضى احكام هذا القانون

الامراض المهنية والتسممات	الصناعات والاعمال التى تسببها
أ - التسممات بالرصاص وممزوجاته ومركباته واختلاطاته المرضية .	١ - تداول الخامات المحتوية على الرصاص بما فيها البرادة فى مصانع الزنك . ٢ - صب الزنك والرصاص القديم (المستعمل) فى سبانك . ٣ - صنع المواد والادوات من الرصاص المسبوك او مركبات الرصاص . ٤ - العمل فى صناعة البوليغراف (آلة اسطوانية لاخذ مخططات بيانية للنبض) . ٥ - صنع مركبات الرصاص . ٦ - صنع وتصليح خازنات (بطاريات) القوة الكهربائية . ٧ - تحضير واستعمال الدهونات والطلاء المحتوى على الرصاص . ٨ - الصقل والتلميع ببرادة الرصاص ومسحوق العجائن المحتوية على الرصاص . ٩ - اعمال الصبغ كافة التى تستلزم تحضير وعجن مواد الطلاء واللصق والتلوين المحتوية على عناصر الرصاص .

ب - التسمم بالزئبق ومركباته واختلاطاته المرضية .	١ - تداول خامات الزئبق . ٢ - صنع مركبات الزئبق . ٣ - صنع ادوات واجهزة القياس والمختبرات . ٤ - تحضير المواد الخام لصناعة القبعات . ٥ - التذهيب الحار (الطلى بالذهب) . ٦ - استعمال مضخات الزئبق فى صناعة المصابيح الكهربائية . ٧ - صناعة المفرقعات المحتوية على مركبات الزئبق .
ج - عدوى الجمرة الخبيثة (انتراكس)	١ - الاعمال المتعلقة بالحيوانات المصابة بالجمرة الخبيثة . ٢ - مباشرة جثث الحيوانات أو بعض اجزائها بما فى ذلك الجلود والحوافر والقرون . ٣ - شحن وتفريغ ونقل البضائع .
د - تتريب الرئة من استنشاق الرمل والتراب (سيليكوسز) المصحوب بالتدرن الرئوى او بدونه بشرط ان يكون تتريب الرئة السبب الرئيسى فى الاصابة بالعطل او الوفاة .	١ - الصناعات او الاعمال التى تعترف القوانين والانظمة المحلية بكونها تعرض الشخص لخطر تتريب الرئة (سيليكوسز) .
هـ - التسمم بالفوسفور ومركباته واختلاطاته المرضية .	١ - كل عمل يشتمل على استخراج او اطلاق او استخدام الفوسفور ومركباته .

الأمراض المهنية والتسممات	الصناعات والاعمال التى تسببها
و ـ التسمم بالزرنيخ ومركباته واختلاطاته المرضية .	١ ـ كل عمل يشتمل على استخراج او اطلاق او استعمال الزرنيخ او مركباته .
ز ـ التسمم بالبنزين والمواد المماثلة له ومشتقاتها مع النتروجين (الازوت) والامونيا واختلاطاته المرضية .	١ ـ كل عمل يشتمل على استخراج او اطلاق او استعمال البنزين والمواد المماثلة له ومشتقاتها مع النتروجين (الازوت) والامونيا .
ح ـ التسمم بمشتقات املاح الهيدروكاربونات من الصنف (أ) .	١ ـ كل عمل يشتمل على استخراج أو اطلاق او استعمال مشتقات املاح الهيدروكاربونات من الصنف (أ) كما يحددها التشريع المحلى .
ط ـ اعراض الاصابة بالامراض المتسببة . (من) أ ـ الراديوم ومركباته ومواده الفعالة (ومن) ب ـ اشعة اكس .	١ ـ كل عمل يشتمل على التعرض لفعل الراديوم ومركباته ومواده الفعالة ولأشعة اكس .
ى ـ مبادىء الاصابة بسرطان الجلد .	١ ـ كل عمل يشتمل على مباشرة او استعمال القار او الزفت او القطران او الزيوت المعدنية او زيت البترول (البارافين) او مركباتها او منتجاتها او رواسبها .

المبحث الرابع

معاش العجز

المقصود بالعجز ، بقانون الضمان الاجتماعي « الحالة الناجمة عن مرض معين او حدوث عاهة جسمية او عقلية ادت الى انقاص قابلية الشخص المضمون على العمل بنسبة ٧٥٪ او اكثر مع احتمال صيرورتها دائمية او استمرارها بعد نفاذ اعانة المرض » .

قد يصبح الانسان غير قادر على العمل لاسباب صحية قبل بلوغه سن التقاعد العالي « وهو سن الستين للرجل والخمسة والخمسين للمرأة في العراق » وعندئذ يستحق اعانة نقدية دائمة تدفع له من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي يطلق عليها اسم « اعانة العجز » .

فاعانة العجز اذاً هي اعانة القعود عن العمـــل كلياً تقريباً وبصورة لا يرجى الشفاء منها وذلك قبل بلوغ سن التقاعد المذكور .

وقد قرر قانون الضمان الاجتماعي العراقي هذه الاعانة واوجب لاستحقاقها شروطاً معينة هي ما يلي [1] :

١- ان يثبت العجز من قبل لجنة طبية مختصة معينة من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي لهذا الغرض وان لا تقل درجة العجز عن ٧٥٪ من القدرة الكلية للجسم .

٢- ان يكون هذا العجز قبل بلوغ سن التقاعد .

٣- ان يكون المستحق قد دفع أو قيد لحسابه ما لا يقل عن مائة وخمسين اشتراكاً اسبوعياً قبل اصابته بالعجز .

١- المادة - ٣٦ - من قانون الضمان الاجتماعي .

٤- ان يكون قد دفع ما لا يقل عن خمسين اشتراكاً اسبوعياً من الاشتراكات المذكورة اعلاه خلال السنتين اللتين تسبقان ابتداء عجزه مباشرة .

فاذا توفرت هذه الشروط فى العامل المضمون فهو يستحق اعانة العجز ويحصل عليها من مؤسسة الضمان الاجتماعى الى حين بلوغه سن الشيخوخة ، وعندئذ يعطى تقاعد الشيخوخة عند توفر شروطه والا فيزاد تقاعده عن العجز الى ان يساوى [1] تقاعد الشيخوخة .

وقد نص القانون على انه ، « لاحتساب تقاعد العجز او تقاعد الشيخوخة يكون صنف الاجر للشخص المضمون هو الصنف المساوى لمجموع مبالغ صنف اجره الاسبوعى المفترض الذى على اساسه دفعت او قيدت الاشتراكات خلال المائتين والخمسين « ٢٥٠ » اسبوعاً المنتهية باشتراك آخر اسبوع سبق طلبه للتقاعد بعد قسمته على رقم مائتين وخمسين » ، وقد مرّ تفصيل معرفة صنف الاجر لغرض معرفة مقدار الاعانة عند الكلام عن اعانة الولادة .

ان مقدار الاعانة المخصص للعجز يختلف باختلاف صنف اجر المستحق وتضاف عليه اضافات عن كل « ٥٠ » اشتراكاً اسبوعياً يزيد على « ٧٥٠ » اشتراكاً دفع أو قيد لحساب المستحق وتدفع هذه الاعانة شهرياً بحسب المقادير التالية :-

صنف الاجر	الراتب الشهرى لتقاعد العجز	الاضافة عن كل (٥٠) اشتراكاً اسبوعياً بعد « ٧٥٠ » اشتراكاً
الاول	٤ر٥٠٠	١٠٠٪
الثانى	٧ر٣٠٠	١٨٠٪

١- المادة - ٥١ - فقرة - ٦ - من القانون المذكور .

صنف الاجر	الراتب الشهرى لتقاعد العجز	الاضافة عن كل (٥٠) اشتراكاً اسبوعياً بعد «٧٥٠» اشتراكاً
الثالث	١٠ر٨٠٠	٣٠٠٪
الرابع	١٥ر٠٠٠	٤٣٠٪
الخامس	١٩ر٠٠٠	٥٥٠٪

وهذه المقادير من الاعانات هى نفس المقادير التى يستحقها الانسان العامل المشمول بالضمان الاجتماعى عند بلوغه سن التقاعد [١] .

وتدفع هذه الاعانة شهرياً ، وان مؤسسة الضمان الاجتماعى هى التى تصدر التعليمات بشأن كيفية الدفع واوقاته واماكنه من حين لاخر حسب الاحوال [٢] .

ومن أهم الملاحظات التى يمكن أن تؤخذ على اعانات العجز انها حصرت بمن يفقد من القدرة الجسمية على العمل درجة ٧٥٪ فما فوق أما اذا كانت درجة العجز اقل من ذلك فلا يستحق العاجز شيئاً ، اذا لم يكن هذا العجز ناتجاً بسبب اصابة العمل ، وعليه فكان من الواجب على القانون أن يقرر الاعانة بنسبة فقدان الجسم القدرة على العمل مادامت درجة العجز تؤثر تأثيراً مباشرة على امكانية قبوله فى الشغل وامكانية قدرته على العمل ومقدار اجره اذا قبل فى اى عمل ما من قبل اصحاب العمل . وان عدم الاخذ بهذا الرأى والاتجاه معناه ان الذى يفقد من القدرة الجسمية على العمل ٧٤٪ فما تحت سيبقى بلا مورد كاف وحتى بلا عمل احياناً لعدم قبول احد بتشغيله لنقص قدرته على العمل ولهذا فيجب تعديل القانون وسد هذا النقص .

١ـ المادة ـ ١٢ ـ من قانون الضمان الاجتماعي المعدل رقم ـ ١٥ ـ لسنة ١٩٦٦ .
٢ـ المادة ـ ٤٠ ـ من القانون .

المبحث الخامس

معاش الشيخوخة

عندما يبلغ الانسان سن الشيخوخة يكون من الصعوبة عليه فى الغالب الاستمرار على العمل والحصول على مورده منه لغرض العيش لاسيما بالنسبة للاجراء الذين يحصلون على عيشهم من عملهم اليومى ؟ ولذا فقد اخذت منذ اواخر القرن الماضى تقرر اعانات الشيخوخة لهم عند بلوغهم سناً معيناً .

وقد اخذ العراق الآن بهذا المبدأ بالنسبة للاجراء المشمولين بقانون الضمان الاجتماعى وقرر ان العامل يستحق اعانة الشيخوخة اذا توفرت فيه الشروط التالية [١] :-

١- ان يبلغ الرجل سن الستين والمرأة سن الخامسة والخمسين وقد جاء تحديد السن هذا خلافا لما هو مأخوذ به بقانون التأمينات الاجتماعية فى الجمهورية العربية المتحدة الذى يساوى فى سن التقاعد ما بين المرأة والرجل على الطريقة الامريكية . والحقيقة هى انه فى الشرق تشيخ المرأة قبل الرجل بسبب الجهل والمتاعب وتعدد الولادات وسوء التغذية فالجهل وسوء التغذية منتشران فى الاوساط المتخلفة ما بين النساء اكثر مما بين الرجال لانهن فى مثل هذه الأوساط يهيئن كل اسباب الراحة للرجل على حساب راحتهن .

وبما أن تاريخ يوم ميلاد الافراد غالباً فى المجتمعات المتأخرة ، والعراق منها غير معروف او غير مضبوط لذلك اعتبر المشرع العراقى اليوم الاول من شهر تموز هو يوم ولادة الاشخاص الذين لم يثبت رسمياً يوم وشهر تولدهم لان هذا اليوم هو فى منتصف السنة وقد اعتبر بصورة حكمية يوم ولادة من لم يثبت رسمياً يوم ولادته

١- المادة - ٣٧ - من قانون التأمينات الاجتماعي .

٢- المادة - ٧٧ -

٢- أن يثبت اعتزال العامل المضمون عمله الاعتيادى بسبب بلوغه سن الشيخوخة .

٣- ان يكون قد سدد او سدد لحسابه ما لا يقل عن سبعمائة وخمسين « ٧٥٠ » اشتراكاً اسبوعياً . سواء اكان ذلك بصورة متواصلة او متقطعة ومعنى هذا انه يجب ان يثبت كون المضمون قد عمل فى عمل مشمول بالضمان الاجتماعى مدة تزيد بقليل على خمس عشرة سنة .

وهذا امر طبيعى حتى يكون قد سدد لحساب المضمون مبلغ لا بئس به لصندوق الضمان الاجتماعى كما يكون العامل قدقام بخدمات مهنية جليلة للمجتمع طيلة هذه المدة .

هذه هى اهم شروط تقاعد الشيخوخة الآن فى العراق حسب قانون الضمان الاجتماعى .

وتدفع اعانة الشيخوخة بصورة شهرية اما منذ اليوم الذى يبلغ فيه الشخص سن التقاعد او اليوم الذى يعتزل فيه العمل الاعتيادى بسبب التقاعد ايهما اعقب الآخر . فاذا بلغ سن التقاعد بتاريخ سابق واعتزل العمل بتاريخ لاحق فالعبرة بهذا التاريخ اللاحق . وان مؤسسة الضمان الاجتماعى هى التى تصدر التعليمات بشأن كيفية الدفع واوقاته واماكنه [1] .

ويتكون المعدل الشهرى لتقاعد الشيخوخة - ومثله تقاعد العجز كما رأينا - من المبلغ الاسمى والاضافات التى تنشأ عن كل (٥٠) اشتراكاً اسبوعياً يدفع زائداً عن الـ « ٧٥٠ » اشتراكاً المدفوعة او المقيدة لحساب الشخص المضمون : مع العلم ان مقدار الاعانة مقرر كما هو فى اعانة العجز تماماً ويعطى بحسب اصناف الاجر وقد عرفنا ذلك قبلاً .

١- المادة - ٤٠ - والمادة - ٥١ - فقرة - ٥ - من القانون والمادة - ١٢ - من قانون التعديل .

اما طريقة معرفة صنف اجر المشمول بالضمان الاجتماعى المستحق لتقاعد الشيخوخة لمعرفة مقدار اعانته . فهى نفس طريقة معرفة صنف الاجر المستحق لاعانة العجز المار ذكرها .

واذا فرض أن اشتغل المتقاعد وهو يحصل على اعانة الشيخوخة بعمل مأجور [1] فى عمل اعتيادى بصورة منتظمة فتنقطع عنه اعانة الشيخوخة طيلة مدة استمراره على العمل الجديد . ويشترط فى العمل الجديد ان يكون بمستوى عمله القديم من حيث الاجر أو ان مورده منه لا يقل عن مقدار اعانته على الاقل ، والا فليس من المعقول أن يقطع عنه تقاعده اذا كان ضئيل المقدار وكان مورده من عمله الجديد ضئيلاً جداً ايضاً .

ولا ندرى لماذا تقطع هذه الاعانة عن هؤلاء العمال المتقاعدين « العاملين » ولا تقطع عن الموظفين المتقاعدين الذين يمارسون مختلف الاعمال ويزاحمون الآخرين فى اعمالهم ؟

نحن نعتقد بان تشجيع الشيوخ والمتقاعدين على العمل امر مفيد اجتماعياً بحيث لا يؤثر على اعمال الآخرين والعاطلين .

ويظهر من مفهوم النص القانونى ان المتقاعد اذا عمل بعمل مستمر ينقطع عنه التقاعد ولكن يعود مشمولاً بالضمان الاجتماعى حسب الأصول القانونية ويدفع هو ويدفع لحسابه ايضاً أقساط الضمان الاجتماعى من جديد . وعندئذ يحق له ان يطالب بتعديل معدل تقاعده اذا تقاعد ثانية على ضوء ما دفع أو دفع عنه من أقساط جديدة للضمان الاجتماعى باعتبار أن اعانة التقاعد تعطى على ضوء عدد الاشتراكات المدفوعة . ولكن اذا كانت الاشتراكات المدفوعة لحساب العامل أقل من خمسين اشتراكاً فى الأصل فلا يجرى بعد ذلك اى تعديل على تقاعده فى المستقبل باعتبار أن ذلك هو الحد الادنى الذى يعطى العامل حق مكافأة الشيخوخة وقد يكون من المفيد ذكر

---

١ - الفقرة - ٣ - من المادة - ٣٧ - من قانون الضمان الاجتماعي .

نفس النص القانونى المختص بذلك لتوضيح هذه الناحية وهو [١] « ينقطع تقاعد الشيخوخة عند استخدام المتقاعد فى عمل اعتيادى بصورة منتظمة وطيلة استمراره فيه وفى هذه الحالة يحق للمتقاعد ان يطالب بتعديل معدل تقاعده والاخذ بنظر الاعتبار عدد الاشتراكات التى دفعت خلال مدة الاستخدام بشرط أن لا يجرى أى تعديل فى تقاعد الشيخوخة اذا قلت الاشتراكات المدفوعة عن خمسين اشتراكاً » .

واذا بلغ المضمون سن التقاعد المقررة [٢] واعتزل عمله الاعتيادى ، قبل ايفاء شروط الاشتراكات أى لم يكن سد أو سدد لحسابه العدد اللازم من الاشتراكات المطلوبة لاستحقاق التقاعد فعندئذ يحق له الحصول على مكافأة الشيخوخة فقط بشرط أن لا تقل الاشتراكات المدفوعة والمقيدة لحساب الشخص المضمون عن خمسين اشتراكاً اسبوعياً . ومعنى هذا انه اذا كانت الاشتراكات أقل من خمسين فلا يستحق المتقاعد شيئاً ، وارى ان ذلك ينافى الرحمة اذ يجب على الاقل ان تعاد اليه جميع اشتراكات الضمان المدفوعة من قبله مع فوائدها .

ويكون مبلغ المكافأة المذكورة بمقدار تقاعد الشيخوخة لشهر واحد عن كل خمسين اشتراكاً دفع عن الشخص المضمون [٣] ، منذ شموله بالضمان الاجتماعى بموجب القانون الجديد .

ولم يشر القانون الى كسور الخمسين اشتراكاً بالنسبة للاشتراكات الاسبوعية . فقد يكون ما دفع لحساب الشخص المضمون مثلاً « ٩٥ » اشتراكاً فهل تكون المكافأة بمبلغ تقاعد شيخوخة لشهر واحد فقط أم اكثر من ذلك ؟ . الواقع انه بحسب نص القانون تكون المكافأة بمقدار تقاعد شيخوخة لشهر واحد فحسب ، ولكن الرحمة تقتضى ان يعطى شيئاً

١ـ فقرة ـ ٣ ـ من المادة ـ ٣٧ ـ من القانون .

٢ـ المادة ـ ٣٨ ـ من القانون .

٣ـ المادة ـ ٥٢ ـ من القانون المذكور .

ايضاً عن الـ « ٤٥ » اشتراكاً أى « عن كسور الخمسين اشتراكاً » بنسبة معينة من تقاعد الشيخوخة للشهر الواحد .

ويعين صنف اجر الشخص المضمون لغرض احتساب هذه المكافأة وفق الطريقة التى بمقتضاها يعين صنف اجر العاملة أو العامل لغرض استحقاق اعانة الولادة أو المرض وقد مر شرحها فيما سبق .

الخلاصة ان الشروط الاساسية لاستحقاق اعانة الشيخوخة هى بلوغ العامل المضمون الستين سنة أو المرأة الخمسة والخمسين سنة وتمام دفع « ٧٥٠ » اشتراكا اسبوعياً لصندوق الضمان الاجتماعى .

المبحث السادس

اعانة الوفاة

يقصد باعانة الوفاة هنا ما تدفعه مؤسسة الضمان الاجتماعى من مبلغ لتجهيز ودفن المتوفى المشمول بهذا الضمان عند توفر شروط معينة .

وقد أعتبر القانون فى العراق هذه الاعانة منحة بينما هى حق وليست منحة لانها تدفع للمشمول بالضمان الاجتماعى وهو يدفع اشتراكات معينة دورية لصندوق هذا الضمان ، كما يدفع عنه ايضاً صاحب العمل اشتراكات دورية معينة للصندوق المذكور . ثم ان المتوفى لا يستحق هذه الاعانة إلا بتوفر احد شرطين اثنين هما [1] :-

١- أن يكون المتوفى مستمراً على تقاضى احدى اعانات الضمان الاجتماعى المقررة عدا اعانة معاش الخلف . ومعنى ذلك أن يكون المتوفى فى الأصل مشمولاً هو بالذات بالضمان الاجتماعى ويحصل فعلاً على احدى اعاناته كعامل مضمون مستحق . أما اذا كان المتوفى يتقاضى اعانة بسبب موت مورثه المشمول بالضمان فهو غير مستحق لأعانة الوفاة .

١- المادة - ٣٥ - من القانون .

٢- أو أن تكون شروط الاشتراكات المخصوصة باستحقاق اعانة المرض متوفرة فيه ، وهي أن لا تقل الاشتراكات المدفوعة عن المتوفى أو المقيدة لحسابه في صندوق الضمان الاجتماعي عن ثماني اشتراكات اسبوعية خلال الثلاثة عشر اسبوعاً التي تسبق تاريخ الوفاة مباشرة أو تاريخ عجزه عن العمل قبل الوفاة ، اذ ربما لم يكن يتقاضى المتوفى اعانة ما قبل الوفاة اما لأنه لا يستحقها أو لم تكن تتوفر فيه شروط استحقاقها كاملة فعندئذ ينظر عند وفاته الى شرط دفع الاشتراكات المطلوبة لاستحقاق اعانة المرض .

والحقيقة انه كان من الاصلح ومن الواجب ان تتقرر هذه الاعانة من قبل هذه المؤسسة لكل مشمول بالضمان أو مستحق لأحدى اعاناته ، بل ولكل محتاج اليها من الناس كلهم دون أية شروط لأن الموت قوة قاهرة تولد لأهل المتوفى حاجة التجهيز والدفن ولا بد للمجتمع أن يتحملها لمصلحته ولمصلحة الأفراد معاً .

ان مقدار هذه الاعانة هي ثمانية دنانير مقطوعة تدفع الى كل من يقوم بتجهيز وتكفين ودفن المتوفى . والدفع اجراءات معينة نص القانون على ضرورة اصدار تعليمات بها من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي .

لقد ولدت العادة والعرف في العراق لأهل المتوفى حاجات كثيرة قد لا تكفي لاشباعها هذه الثمانية دنانير ، وعليه ربما كان من الاصلح أن يكون مقدارها عشرة دنانير أو تكون متناسبة مع مدة العمل وعدد الاشتراكات المدفوعة .

وقد يؤخذ على هذه الاعانة انها يجب أن تشمل افراد عائلة المشمول بالضمان الاجتماعي ايضاً لان وفاة احدهم تولد الحاجة للمعيل حتماً . فالقانون القديم رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ كان يقرر هذه الاعانة لافراد عائلة المشمول ولم يقررها للمشمول بالذات - وكانت الجهات الرسمية تدفعها

له ، والورثة ايضاً خلاف القانون ، بينما هذا القانون الجديد يقررها فقط للمشمول دون افراد عائلته ، والاصح أن تقرر للاثنين معاً .

المبحث السابع

معاش الخلف

لقد اطلق القانون على هذه الاعانة اسم تقاعد الخلف أو مكافأة الخلف ويقصد بذلك الاعانة التي يستحقها عيال الشخص المضمون المتوفى الذى كانت تتوفر فيه الشروط التالية :

١- كان يتقاضى أو يستحق اعانة العجز او اعانة الشيخوخة أو كان قد دفع عنه أو قيد لحسابه ما لا يقل عن سبعمائة وخمسين اشتراكاً اسبوعياً في صندوق الضمان الاجتماعي .

٢- أو كان يتقاضى أو يستحق اعانة اصابة العمل .

ولقد تقررت هذه الاعانة من أجل أن لا يحرم افراد عائلة الشخص المضمون المتوفى من مورد عيشهم ولو جزئياً بموته وكان لهم المصدر الوحيد لعيشهم ، كما كان هو مضمونا ومستحقا لهذه الاعانة لو لم تعاجله المنية ، وكانت قد توفرت فيه شروط استحقاقها . فاقرار هذه الاعانة اذاً وسيلة من وسائل ضمان معيشة العائلة المفجوعة بموت معيلها ولو بقدر ضئيل معلوم لأن بعض الشيء خير من لا شيء .

وعليه فنتكلم الآن عن معاش الخلف لفرعي العجز والشيخوخة ثم لفرع اصابات العمل وهو ما قرره قانون الضمان الاجتماعي العراقي .

الفرع الاول

معاش الخلف

لفرعى العجز والشيخوخة

يعطى هذا المعاش لأفراد عائلة الشخص المضمون المتوفى الذى كان يستحق أو يتقاضى معاش العجز أو الشيخوخة أو كان قد دفع عنه أو قيد لحسابه ما لا يقل عن « ٧٥٠ » اشتراكا اسبوعيا فى صندوق الضمان الاجتماعى .

ويشترط لاستحقاق معاش الخلف لفرعى العجز والشيخوخة نفس الشروط تقريبا واهمها هى [١] :-

١- اثبات حالة الوفاة وحالة الخلف بالطرق الرسمية كابراز بيان الوفاة والقسام الشرعى الخاص .

٢- اثبات الاعمار وفقر من يتطلب اثبات فقره من الخلفاء لاستحقاق هذا المعاش كالأب والأم .

٣- اثبات الاستمرار على الدراسة عند الاقتضاء بالنسبة للاولاد احيانا .

٤- اثبات أن المتوفى المعيل المضمون كان يتقاضى أو يستحق اعانة العجز أو اعانة الشيخوخة .

٥- أو ربما كان المضمون قد توفى قبل حصوله على هذه الاعانة أو قبل استحقاقه لها فعلاً وهذا يكفى أن يكون قد دفع عنه أو لحسابه ما لا يقل عن سبعمائة وخمسين اشتراكا اسبوعيا .

٦- ان يوجد عنده بعد موته من يستحق هذه الاعانة وهم فئتان :-

١- المادة - ٣٩ - من قانون الضمان الاجتماعي وتوجيهات مؤسسة الضمان الاجتماعي .

الفئة الاولى : الازواج والفروع وهم :

أ- الزوج أو الزوجة : وتستحق الزوجة هذه الاعانة دون أى شرط آخر غير ثبوت الزوجية حقيقة او حكما والمقصود بـ « حكما » هو وجود الزوجة فى حالة عدة الطلاق حين الوفاة إن لم تكن بائنة بينونة كبرى - أى طلاقاً لا رجعة فيه من بعد - وهى تستحق الاعانة بهذه الحالة طيلة مدة العدة لانها فى الحكم على نفقة زوجها طيلة المدة المذكورة .

اما بالنسبة للزوج فهو يستحق هذه الاعانة اذا ثبت انه كان عاجزاً عن اعالة نفسه لاسباب خارجة عن ارادته بعجز مستديم وكان يعتاش من زوجته عند وقبل وفاتها وهذا امر لا تقره القاعدة القائلة بان الرجال قوامون على النساء فى الاصل لا العكس إذ ليس الرجال حق فى الاصل فى تقاعد النساء . لأن موتهن عادة لا يؤثر فى عرف الحياة الاعتيادية فى موارد وارزاق الرجال ، وان اصبح الواقع يخالف ذلك فى الوقت الحاضر باعتبار ان الزوجة قد تكون هى الباعث له على العمل والارتزاق إن لم تساهم فعلاً معه فى النفقات .

ب- الولد الذكر دون الخامسة عشرة من العمر بصورة مطلقة ، أو دون الحادية والعشرين من العمر اذا كان غير متزوج ولا دخل له وكان مستمراً على الدراسة ، أو الذكر مدى الحياة إن كان عاجزاً عن اعالة نفسه بصورة دائمية عجزاً بدنياً وهذا ما يقره المنطق المعقول ، أما البنت فتستحق هذه الاعانة الى حين زواجها او توظيفها او اشتغالها او وفاتها ، وهذا ايضا ما يقره المنطق المعقول والعدل .

ج - الحفيد او الحفيدة اليتيمان لا بوين دون الخامسة عشرة من العمر اذا كانا فى اعالة المضمون المتوفى عند وفاته . وارى ان يكون حكمهما حكم الاولاد تماماً لأن ذلك هو العدل والمعقول .

الفئة الثانية : الأصول والاطراف وهم :-

أ- الأب والأم بشرط ان يكون الشخص المضمون المتوفى المعيل لهما عند وفاته ، وبشرط أن لا يكون للأب أى مورد أو دخل وكان عاجزاً عن العمل .

ب- لم ينص القانون على الجد والجدة وأرى انه من العدل والانصاف ان يكون حكمهما حكم الأب والأم عند ثبوت عجزهما وفقرهما .

ج - الاخت غير المتزوجة التى لا دخل لها اذا كانت فى كنف الأخ المضمون المتوفى فى حياته لحين وفاته . وهذا عدل يقره العقل .

د - أن افراد الفئة الثانية المذكورين يستحقون هذه الاعانة اذا لم يوجد أحد من أفراد الفئة الأولى ، او لم يبلغ استحقاق جميع افراد الفئة الأولى الحد الاقصى لاعانة الخلف وهى نسبة مائة فى المائة « ١٠٠٪ » من تقاعد العجز أو الشيخوخة الذى كان يتقاضاه أو يستحقه الشخص المتوفى .

ويكون مقدار تقاعد أى اعانة الخلف بحسب [1] النسب التالية من اعانة العجز او الشيخوخة التى كان يتقاضاها او يستحقها المتوفى عند وفاته على ان لا تحتسب ضمنها مايضاف لها عن الشخص الذى يلازم المصاب لعجزه الكلى وبشرط أن لايزيد مقدار الاعانة لجميع الورثة هنا على « ١٠٠٪ » المائة بالمائة من اصل اعانة العجز او الشيخوخة للشخص المتوفى . وهذه النسب هى :-

المستحق	النسبة المئوية
١- الزوج او الزوجة	٥٠٪
٢- الطفل (يتيم الابوين)	٥٠٪
٣- الطفل (يتيم احد الابوين)	٢٥٪
٤- الأب	٢٥٪

١- الفقرة - ٨ - من المادة - ٥١ - من القانون .

المستحق	النسبة المئوية
٥- الأم	٢٥٪
٦- الاخت	٢٥٪
٧- الحفيد	٢٥٪
٨- الحفيدة	٢٥٪ (لان

القانون جعل المذكر يشمل المؤنث) .

واذا اصبح مجموع مقادير اعانات الخلف المستحقة اكثر من « ١٠٠٪ »[١] من تقاعد العجز او الشيخوخة الذى كان يتقاضاه او يستحقه الشخص المتوفى « اذ ربما يكون للمتوفى مثلاً ارملة وطفل من زوجة سابقة متوفاة وطفل آخر من ارملته ، وهنا يكون استحقاقهم من اعانة الخلف ١٢٥٪ من اصل اعانة المتوفى » فعندئذ يخفض مقدار اعانة كل واحد من المستحقين بصورة نسبية على النحو التالى :

١- اذا كانت الاعانة كلها تدفع الى افراد فئة واحدة الاولى او الثانية فهنا تخفض اعانة كل واحد من المستحقين بنسبة معينة لم يبين مقدارها القانون صراحة بل اطلق تعبيرها . فهل ياترى تخفض جميع اعانات المستحقين بنسبة واحدة او بنسبة حصصهم . والذى اراه منطقياً ومتمشياً مع روح النص هو ان يكون التخفيض بنسبة الحصص وليس بنسبة واحدة ، وإن يكن فى ذلك نوع من التعقيد الحسابى وكان على المشرع ان يدركه فى حينه ويتلافاه .

٢- اذا كانت الاعانة تدفع الى افراد الفئتين معا فهنا تخفض اعانات افراد الفئة الثانية فقط كما قرر القانون .

وتنقطع اعانة الخلف المذكورة عن المستحق فى الاحوال التالية[٢] :-

---

١- الفقرة - ٩ - من المادة - ٥١ - من القانون .

٢- الفقرة - ٤ - من المادة (٣٩) من القانون .

١- فى حالة زواج أو وفاة الزوج أو الزوجة . وأرى انه يجب ان لا تقطع الاعانة عن الزوج عند زواجه اذ ربما كان محتاجاً للزواج حاجة ملحة وهو المسؤول عن تكاليف الزوجية كما نعلم. أما اذا تزوجت الزوجة فيكون زوجها هو المسؤول عن اعالتها ، ولذا فقطع الاعانة عنها امر قد يبرر فى الغالب دون الزوج .

٢- اذا بلغ الولد الخامسة عشرة من العمر ولم يكن عاجزاً كلياً عن العمل ولم يواصل الدراسة ، أو اصبح له دخل او اذا توفى .

٣- اذا بلغ الولد من العمر الحادية والعشـــرين فى حالة استمراره على الدراسة .

٤- اذا تزوجت البنت أو اصبح لديها مورد أو توفت .

٥- عند وفاة الأب أو الأم .

٦- عند زواج الأخت أو وفاتها أو اشتغالها أو توظيفها .

٧- عند بلوغ الحفيد سن الخامسة عشرة أو فاته أو زواجه . ويشمل لفظ المذكر المؤنث ايضاً .

واذا لم تتوفر شروط استحقاق اعانة الخلف المذكورة هنا ، فتعطى للخلف مكافأة الخلف لمرة واحدة بشرط ان يكون قد دفع عن أو لحساب المضمون قبل وفاته ما لا يقل عن خمسين اشتراكاً اسبوعياً (١) .

ولم يقرر القانون للخلف أية مكافأة اذا لم يبلغ عدد هذه الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعى الخمسين : وأرى ان ذلك غير عدل اذ كان يجب أن يعطى الخلف والزوجة والاولاد على الاخص كل الرصيد الموجود فى الصندوق المذكور لحساب المتوفى للأسابيع الأقل من الخمسين .

وقد تقرر أن يكون مقدار المكافأة هنا مساوياً لأعانة الشيخوخة اشهر

١- المادة - ٤١ - من قانون الضمان الاجتماعي .

واحد عن كل « ٥٠ » خمسين اشتراكاً دفع عن الشخص المضمون منذ شموله بالضمان الاجتماعى بموجب القانون الجديد . وقد كان من العدل أن ينظر الى شموله ايضاً بقانون الضمان الاجتماعى الملغى عند تقدير هذه المكافأة : ولم يحسب لكسور الخمسين اسبوعاً أى حساب بالقانون اللهم الاّ اذا اعتبرنا اجزاء الخمسين بحكم الخمسين ايضاً باعتبار ان بلوغ الخمسين الاولى والخمسين الثانية والثالثة أى مجرد وصول بداية كل خمسين تالية لا بلوغ تمامها يعطى الحق بمقدار راتب تقاعد شهر مكافأة .

ويعين صنف اجر المضمون المتوفى لغرض احتساب المكافأة المذكورة بنفس طريقة تعيين صنف اجر المضمون لغرض احتساب اعانتى المرض والولادة [1] وقد مرّ فيما سبق ذكرها مما لا حاجة معه لاعادته هنا مجدداً .

الفرع الثانى

معاش الخلف

لفرع اصابات العمـــل

أما فيما يتعلق باعانة الخلف لفرع اصابات العمل فتدفع هذه الاعانة الى عيال المصاب المتوفى المذكورين سابقاً ، [2] فى الحالات الآتية :-

أ - عند وفاة الشخص المضمون نتيجة اصابة العمل ، اى العامل الذى اصيب بهذه الاصابة وتوفى بسبب الاصابة المذكورة ذاتها .

ب - عند وفاة العامل المصاب بعطل دائم بلغت درجته (٧٥٪) فاكثر من قابليته على العمل وكان يتقاضى فعلاً الى حين وفاته ، باى سبب كان ،

---

١ - المادة - ٥٢ - الفقرة - ٢ - من القانون .

٢ - المادة - ٤٧ - من القانون .

المعاش الدائم عن العطل المذكور . وعليه فلا تستحق عائلة العامل المصاب المتوفى هذه الاعانة ، اذا لم يكن المتوفى عاطلاً بهذه الدرجة او لم يكن يتقاضى المعاش الدائم عن العطل المذكور قبل وفاته .

ولكننا نرى ضروره اقرار هذه الاعانة الى عائلة العامل المتوفى لاية اسباب طالما الحاجة الانسانية الحقيقة تقتضيها ، لان الوفاة مهما كانت عواملها تقطع عن العائلة وسيلة عيشها بانقطاع المورد الذى كان يحصل عليه لها معيلها المتوفى .

وتدفع اعانة الخلف المذكورة كمعاش الى عائلة المصاب المتوفى بنفس الكيفية ولنفس الاشخاص المذكورة فى اعانة الخلف لفرعى العجز والشيخوخة المار شرحها قبلا .

الا ان مقادير هذه الاعانة لفرع اصابات العمل تختلف باختلاف درجة العطل الحاصل بنتيجة اصابة العمل وذلك حسب الاحكام التالية [1] :-

١ - اذا توفى العامل بنتيجة اصابة العمل فيحسب مقدار هذه الاعانة التى تعطى كمعاش لعائلته على اساس معاش العطل الدائم الكلى ، البالغة درجة خطورته « ١٠٠٪ » من القدرة الجسمية على العمل ، الذى كان سيستحقه وقت وفاته .

وقد مر ذكر ذلك مفصلاً عند الكلام عن هذا المعاش فى حينه .

ب - اما اذا كان العامل المصاب يتناول معاش العطل الدائم درجة خطورته ٧٥٪ فاكثر ثم مات لاى سبب كان فيكون مقدار اعانة الخلف كمعاش يحسب على اساس معاش العطل المذكور ، ماعدا الاضافة التى ربما كان يحصل عليها المصاب بسبب خطورة اصابته وملازمة شخص لمساعدته دائماً ، اى لا تحسب معه اية اضافة وانما يكون مقدار الاعانة المذكورة

---

١ - الفقرة - ١٠ - من المادة - ٥٥ - من القانون .

مساوياً النسبة المئوية لنقص القدرة الجسمية على العمل فى المعاش الشهرى العطل الكلى الدائم الذى درجة خطورته «١٠٠٪» فقط .

جـ - اما اذا كان العامل المصاب يحصل على معاش العطل الدائم الذى لم تبلغ درجة خطورته ٧٥٪ ثم مات فلم يحصل هنا احد من افراد اعائلته على اعانة الخلف حسبما قررة القانون ، وهذا فيه نوع من الاجحاف وعـــدم الانصاف بالنسبته الورثة خاصة من ارامل وايتام .

وتوزع هذه الاعانة الى افراد عائلة العامل المصاب المتوفى بنفس النسب ولنفس الاشخاص المذكورين سابقا فى اعانة الخلف لفرع العجز والشيخوخة وهم [1] :

الخلفـاء	الحصة من الاعانة
١ - الارمل او الارامل	٥٠٪
٢ - الطفل (يتيم الابوين)	٥٠٪
٣ - الطفل (يتيم لاحدهما)	٢٥٪
٤ - الاب	٢٥٪
٥ - الام	٢٥٪
٦ - الاخت	٢٥٪
٧ - الحفيد او الحفيدة	٢٥٪

واذا فرض ان معاش العطل الدائم الذى كان ياخذه المتوفى اقل من مجموع معاش الخلف فيخفض هذا الاخير بنسب معينة من سهام المستحقين حسبما شرحنا ذلك عند الكلام عن اعانة الخلف لفرعى العجز والشيخوخة قبـــلا .

---

١ - المادة - ١١ - فقرة - ٥١ - من القانون .

الفصل السادس

ان ادارة الضمان الاجتماعي العراقي ادارة شبة حكومية ويوجد مجلس اعلى للضمان الاجتماعي يمثل الحكومة واصحاب العمل والعمال ، واعتقد بانه ليس لاعضاء هذا المجلس ، عدا مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعي ، رأى عملي او علمي خارج حرفية نصوص قانون الضمان الاجتماعي لانهم غير مختصين بشؤون الضمان المذكور وليست لهم صلة علمية وعملية فعلية بنظرياته وتطبيقاته في العالم الامر الذي يجعلهم غير قادرين على توجيه الضمان الاجتماعي التوجيه الاجتماعي والاقتصادي بحسب التطورات المختلفة في حياة العراق المتطورة . الا ان الجهة الرسمية هي التي تسير هذا الضمان بحسب ما تريد وما تستطيع عليه من قدرة وامكانية وما يوحي اليها من اتجاهات اقتصادية واجتماعية معينة .

وكان يدار الضمان الاجتماعي في العراق بمقتضى القانون القديم الملغى من قبل مديرية الضمان الاجتماعي العامة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وهي ادارة حكومية بحتة بكل ارتباطاتها وموظفيها ونشاطها ونظامها وملاكها وماليتها ونفقاتها ، الا ان قانون الضمان الاجتماعي الجديد[1] نص على ان تحول مديرية الضمان الاجتماعي العامة بجميع دوائرها الى مؤسسة عامة ذات طابع اجتماعي تكون لها شخصية قانونية معنوية مستقلة تتمتع بمقتضاها بجميع الحقوق وتلتزم بكافة الالتزامات « لها اهلية الاداء وحق التملك والتصرف بالاموال المنقولة والعقارات وتسمى مؤسسة الضمان الاجتماعي » تكون مرتبطة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويكون مقرها في بغداد ولها دوائر فرعية في المناطق المختلفة ،

١ـ المادة ـ ٦ ـ من قانون الضمان الاجتماعي .

تقوم بادارة الضمان الاجتماعى حسب القواعد والاحكام القانونية ذات العلاقة .

وقد تحولت مديرية الضمان الاجتماعى فعلاً الى مؤسسة الضمان الاجتماعى منذ اوائل عام ١٩٦٥ ، واخذت تعمل على التمهيد لتطبيق الضمان الاجتماعى العراقى الجديد .

وانني لا أرى صحة ارتباط مؤسسة الضمان الاجتماعى بهذه الوزارة نظراً لضعفها بين الوزارات المختلفة ولعدم الاهتمام بها بصورة جدية تتناسب واهميتها فى المجتمع من قبل الجهات الرسمية العليا ثم نظراً لاهمية الضمان الاجتماعى من ناحية اخرى الأمر الذى يقتضى الاهتمام به من قبل رئاسة الحكومة أو رئاسة الدولة وممثلى الجهات والاختصاصات مباشرة فى المجتمع كما هو موجود فعلاً فى بعض المجتمعات التى شعرت بضرورة ذلك كانكلترا وفرنسا والجمهورية العربية المتحدة مثلاً .

تتكون مؤسسة الضمان الاجتماعى الآن فى العراق من : (١) مجلس ادارة (٢) مدير عام (٣) موظفين ومستخدمين . وان لكل من هذه الجهات الاشرافية والادارية واجبات معينة بالقانون وهى بايجاز كما يلى :

المبحث الاول

مجلس ادارة الضمان الاجتماعى

تقرر فى قانون الضمان الاجتماعى ان يكون [1] لهذه المؤسسة مجلس ادارة يتكون من ممثلى الحكومة والعمال واصحاب العمل بصورة متساوية ، وقد اخذ هذا المبدأ فى التمثيل من دستور منظمة العمل الدولية بصورة سطحية

---

١ ـ المادة ـ ٧ ـ من نفس القانون .

دون الاخذ بمبدأ تمثيل الجهات والهيئات الاختصاصية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي في البلاد كالجامعة وكوزارة الصحة والاقتصاد والجمعيات العلمية ذات الاختصاص والخبرة بهذا الموضوع إن وجدت .

ولقد تلافت منظمة العمل الدولية هذا النقص الكبير البارز في التمثيل الثلاثي المذكور في الاجتماعات العامة بتعيين الخبراء واللجان الاختصاصية والاستشارية لديها على وجه الدوام مما لم تعمل على تحقيقه الجهات المختصة في العراق وهذا مما سيكون العقبة الكأداء - كما كان في الماضي - في سبيل تطوير وانجاح الضمان الاجتماعي والانظمة الاخرى على الوجه الاكمل في العراق :

ونأمل أن تنتبه الجهات المختصة ذات الشأن وتقرر تعديل تشكيل المجلس المذكور بحيث يكون جامعاً لكل الهيئات والفئات والاختصاصات التي تهمها مسائل الضمان الاجتماعي في البلاد .

ويعين مجلس الادارة المذكور في العراق بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح يرفع له من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية . وان عدد اعضائه تسعة يكون احدهم رئيساً له ، يمثلون الحكومة واصحاب العمل والعمال بالشكل التالي :-

١- يمثل ثلاثة منهم الحكومة ، يكون احدهم من وزارة المالية والآخر المدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي ، ولكن لم يبين القانون من أية دائرة يؤتى بالعضو الثالث الذي يمثل الحكومة ، وهو الآن من كبار موظفي البنك المركزي العراق ، والمفروض أن يكون هو المحافظ للبنك المذكور كما جرت العادة ولكنه الآن نائبه منذ اعتذار المحافظ قبل مدة بسبب اسناد عدة وظائف له . وهذا تقليد لما كان يجري عليه العمل في الماضي وفي ظل قانون الضمان الاجتماعي القديم الملغى حيث كان يرجع السبب فيه الى الرغبة في الأستفادة من خبرات البنوك في استثمار أموال الضمان الأجتماعي في الايداع والاقراض وشراء الاسهم والسندات . وأرى انه يكون من

الاصلح لو كان يؤخذ هذا العضو الثالث من الجهات العلمية ذات الاختصاص بالضمان الاجتماعي أو الشؤون الاجتماعية أو الاقتصاد الاجتماعي كي ينير الطريق لاعضاء مجلس الادارة المذكور في قضايا هذا الضمان من الناحية العلمية والاجتماعية والاقتصادية .

٢- يمثل ثلاثة منهم أصحاب العمل المشمولين بالضمان الاجتماعي ، والمفروض أن تختارهم منظمات اصحاب العمل في العراق ، وبما انه لا توجد الآن منظمات اهلية اختيارية بحتة لاصحاب العمل لذا فالمفروض أن يختـــار هؤلاء مجلس ادارة اتحاد الصناعات العام .

وهذا ما يجري عليه العمل فعلاً الآن في العراق وهذا خطأ كبير اذ ليس كل اصحاب العمل هم اصحاب مصانع وأعضاء في الاتحاد المذكور .

ويرجع سبب تمثيل أصحاب العمل في هذا المجلس الى انهم يساهمون في تمويل الضمان الاجتماعي فعلاً وهم المسؤولون عن دفع اشتراكات هذا الضمان عنهم وعن عمالهم ، وهذا تقليد أخذ عن نظام التأمين الاجتماعي الالماني الأول الذي وضعه بسمارك في أوائل الخمس الاخير من القرن الماضي وايدته منظمة العمل الدولية باعتباره يحقق نوعاً من الديموقراطية في ادارة شؤون العمل والضمان الاجتماعي .

٣- يمثل ثلاثة منهم العمال المشمولين بهذا الضمان ويؤخذون عادة من ممثلي اتحاد نقابات العمال .

ويرجع سبب تمثيل هؤلاء في هذه الادارة لانهم هم المعنيون فعلاً بالضمان الاجتماعي وانهم المستفيدون منه كما انهم يساهمون فعلاً في ادارته ، وهذا هو ايضاً تقليد سابق أخذ عن النظام الالماني القـــديم وأقرته منظمة العمل الدولية باعتباره يحقق الديموقراطية في الادارة المذكورة .

وتكون [1] مدة العضوية في هذا المجلس ثلاث سنوات اعتباراً من

١- المادة - ٧ - فقرة - ٥ - من القانون .

تاريخ المباشرة فى القيام باعمال المجلس عدا رئيس المجلس والمدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعى اللذين تستمر عضويتهما ما داما يشغلان وظيفتهما الرسمية .

ويجوز اعادة تعيين العضو مجدداً فى هذا المجلس بعد انتهاء عضويته الأولى .

ويكون لكل عضو أصلى فى هذا المجلس عضو احتياط يحل محله عند عدم تمكنه من الحضور .

وتفقد العضوية عن العضو باحد الاسباب التالية [1] :-

١- اذا ثبت اختلال عقله بقرار من المحكمة المختصة .

٢- اذا أصبحت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فى أى تعاقد مالى مربح مع المؤسسة أو فى أى عمل يؤدى لها باستثناء المساهمة فى الشركات دون أن يكون مديرها .

٣- اذا أفلس ولم تبرأ ذمته .

٤- اذا لم يسدد الاشتراكات المتراكمة المستحقة الأداء للمؤسسة وعليه فلا يصح أن يكون عضواً فى هذا المجلس صاحب العمل أو العامل غير المشمولين بالضمان الاجتماعى .

٥- اذا حكم عليه بجناية غير سياسية أو جنحة مخلة بالشرف .

٦- اذا فقد المنصب الذى يشغله أو انتفت صفة كونه ممثلاً عن الاشخاص المضمونين أو أصحاب العمل .

ويجوز للعضو الاصلى أو الاحتياط أن يستقيل من العضوية بطلب تحريرى ويعين غيره محله ، كما يمكن أن يعفى العضو من العضوية بقرار من مجلس الوزراء اذا لم يحضر اجتماعات المجلس ثلاث مرات متوالية بدون عذر يقبله المجلس المذكور ويعتبر مستقيلاً من أول ايام غيابه .

واذا عين شخص محل الشخص المستقيل أو المقال فيشغل هذا العضوية فى المجلس المذكور للمدة المتبقية لعضوية من حل محله فقط .

١- المادة - ٧ - فقرة - ٣ - ٤ - من القانون .

وللمجلس سكرتير يعين من بين موظفي المؤسسة يقوم باعمال الكتابية [١] الروتينية .

يجتمع هذا المجلس مرتين فى كل شهر على الأقل بدعوة من الرئيس . ويدعو الرئيس المجلس الى الاجتماع فى الحالات التالية فقط :-

١- إذا تسلم طلباً تحريرياً من خمسة أعضاء من مجلس ادارة الضمان الاجتماعى لعقد الاجتماع .

٢- اذا تسلم طلباً تحريرياً بذلك من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

٣- اذا تسلم طلباً تحريرياً بذلك من مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعى .

وعلى رئيس هذا المجلس ان يدعو الى عقد الاجتماع فى مدة لاتتجاوز السبعة ايام من تاريخ تسلمه طلب الاجتماع المشار اليه . كما انه يجب تبليغ الاعضاء بالحضور قبل ثلاثة ايام على الاقل من عقده . ولكن يجوز دعوة المجلس الى الاجتماع بصورة عاجلة اذا اقتضت الضرورة الى ذلك ، كأن علم باصدار سندات قرض حكومية ذات فوائد كبيرة بوقت مستعجل وارتؤى سرعة استثمار بعض اموال الضمان الاجتماعى بشرائها والا لفات الاوان ، وهنا يمكن دعوة المجلس بصورة مستعجلة .

واذا لم يستلم الرئيس طلباً للاجتماع بداية الاسبوع الاول او الثالث من الشهر مثلا فهل يدعو الى عقد المجلس ام لا ؟

حدد نظام مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعى دعوة انعقاد المجلس بطلب تحريرى لانعقاده ، كما رأينا ، وعليه فبحسب هذا النظام انه لا يجوز للرئيس توجيه الدعوة للانعقاد من نفسه ، ولكننى ارى ان عليه ان يجمع المجلس لان نفس النظام قرر ضرورة الاجتماع مرتين فى الشهر وهو المسؤول عن ذلك .

١- نظام مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ .

والتطبيق العملي لاجتماع مثل هذه المجالس هو ان يقع الاتفاق مسبقاً على اوقات الاجتماع ، ولم تبق عندئذ حاجة لاصدار الدعوة لها .

ويتم الاجتماع قانوناً خارج اوقات الدوام الا في حالات الضرورة والاستعجال ، وبحضور ستة اعضاء على الاقل بضمنهم الرئيس او من يقوم مقامه

وتتخذ قراراته عادة بالاكثرية وعند التساوي يرجح الجانب الذي يكون فيه الرئيس كقاعدة عامة ، وللمجلس ان يدعو لحضور جلساته من يشاء من الخبراء للاستنارة بارائهم .

وقد اعطى قانون تعديل قانون الضمان الاجتماعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية الحق في ترؤس اجتماعات هذا المجلس متى ما شاء[1] ، وعندما يترأس الوزير اجتماعات هذا المجلس تكون قراراته نهاية قطعية .

أما القرارات التي يصدرها هذا المجلس عند عدم حضور الوزير اجتماعاته فنوعان :-

١- قرارات يصدرها المجلس بشأن استثمار[2] أموال الضمان الاجتماعي عن طريق الايداع في المصارف والبنوك أو شراء سندات القرض الحكومية وحوالات الخزينة ، وتكون هذه القرارات قطعية ولا تخضع لمصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

٢ - جميع القرارات الاخرى وكلها تخضع لمصادقة الوزير المذكور . وله ان يعترض عليها خلال سبعة ايام من تاريخ تسجيلها في ديوان الوزارة ، ويعيدها الى المجلس ، واذا اصر المجلس على قراراته المذكورة يحيل الوزير

١- القانون رقم - ٩ - لسنة ١٩٦٧ . الوقائع العراقية عدد ١٣٧٦ وتاريخ ١٩٦٧/٢/١١ .

٢- الفقرة - ح - من المادة الثامنة - من قانون الضمان الاجتماعي .

القضية الى مجلس الوزراء ويكون قراره قطعيا .

كما ان القانون قد اعطى الوزير الحق فى ان يطلب من مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعى اعادة النظر فى اى قرار من قراراته (يفهم من النص جميع القررات حتى التى تتخذ بحضوره) خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تسجيل تسلمها فى ديوان الوزارة ، وعلى المجلس ان يعيد النظر فعلاً فى هذا القرار واذا اصر على قراره السابق تحال القضية كلها الى مجلس الوزراء ويكون قراره نهائياً .

اما واجبات مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعى ، فهى كما نص عليها قانون الضمان الاجتماعى كالاتى [1]:-

١ - توجيه فعاليات المؤسسة ، ودراسة الخطط والمناهج التى يعدها ويقدمها اليه المدير العام . والحقيقة هى أنه كان يجب النص على أن هذا المجلس هو الذى يضع الخطط والمناهج مباشرة وان المدير العام للمؤسسة هو المسؤول عن تنفيذها ، لا أن يدرس المجلس ما يعده ويقدمه له المدير العام من هذه الخطط والمناهج لأن هذا المجلس هو السلطة العليا فى المؤسسة ويجب أن لا يوجه من قبل المدير العام وانما هو الذى يوجه نفس المدير المذكور وهذا ما يجرى عليه العمل فى الدول المتقدمة .

٢ - اعداد لوائح الانظمة ووضع التعليمات الادارية .

٣ - المراقبة والاشراف على فعاليات المؤسسة وضمان سير اعمالها وتأدية خدماتها .

٤ - المصادقة على تخمينات الميزانية والحسابات المدققة والتقرير السنوى للمؤسسة .

٥ - استثمار اموال الضمان الاجتماع

---

١ - المادة - ٨ - من القانون .

٦ - المصادقة على التجاوز فى المصروفات عما حددته الانظمة واتخاذ القرارات التى تكفل تأدية الواجبات الملقاة على عاتق المؤسسة وفق احكام قانون الضمان الاجتماعى والانظمة الصادرة بموجبه

٧ - جميع الاجراءات والقرارات المالية للمؤسسة التى مر ذكرها فى تمويل الضمان الاجتماعى .

٨ - وله ان يعهد الى اى عضو من اعضائه او الى لجنة منهم بعض القضايا لدراستها وتقديم الملاحظات والمقترحات عنها .

المبحث الثانى

مدير عام
مؤسسة الضمان الاجتماعى

يوجد لمؤسسة الضمان الاجتماعى مدير عام هو اكبر موظف ادارى تنفيذى فيها ، وعضو دائم فى مجلس ادارتها والمسؤول عن تطبيق وتنفيذ جميع احكام قانون الضمان الاجتماعى وتعديلاته والانظمة والتعليمات الاوامر الصادرة بموجبه ، لذا فالواجب ان يكون فى مستوى رفيع من الخبرة والثقافة العامة والخاصة فيما يتعلق بجميع الشوؤن العامة و بالضمان الاجتماعى علماً وعملا ، ومن ذوى التفكير الاقتصادى والقانونى والاجتماعى الادارى الواسع نظراً لتعلق كل هذه الامور بالضمان الاجتماعى ولتاثيرها فيه وتاثيره فيها وفى راى يجب ان يكون المدير العام لهذه المؤسسة بعيداً عن تأثيرات السلطة التنفيذية لذا فارى ان لايكون لها دخل فى تعيينه فى الاحوال الاعتيادية وانما يتم تعيينه من قبل المجلس الوطنى فى البلاد لكى يمتع بالسلطات الواسعة فى تنفيذ برامج الضمان الاجتماعى فى البلاد ، وان لاتقف السلطة التنفيذية بتأثيرها عليه حجر عثرة لاسباب مختلفة فى طريق تنفيذها .

غير ان قانون الضمان الاجتماعى قد نص على ان يعين المدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعى بناء على ترشيح وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار من مجلس الوزراء وبمرسوم جمهورى [١] ويحدد راتبه ومخصصاته بقرار من هذا المجلس ايضاً .

وانه يخضع كبقية موظفى ومستخدمى المؤسسة لنظام الخدمة فى المؤسسات والى صندوق تقاعد الدوائر شبه الرسمية .

وتتلخص أهم واجبات هذا المدير العام حسبما نص عليها قانون الضمان الاجتماعى فيما يلى :

١- يكون المدير العام للمؤسسة الموظف التنفيذى فيها ويمارس الاشراف الادارى والمالى والقانونى على دوائرها .

٢- المدير العام سلطة رئيس دائرة يمارسها بالنسبة لجميع الموظفين والمستخدمين والعمال فى المؤسسة حسب تخويل المجلس الادارى له . وترتبط به جميع دوائرها وفروعها .

٣- اصدار الأوامر الادارية اللازمة لضمان حسن سير العمل فى المؤسسة .

٤- اعداد تخمينات الميزانية والتقرير السنوى للمؤسسة وتقديمها الى مجلس الادارة .

٥- البت فى كافة الأمور الخاصة بملاك موظفى ومستخدمى المؤسسة حسب الصلاحيات المخولة له .

٦- البت فى كافة طلبات الاعانات المرفوعة اليه وغيرها من المدفوعات المستحقة بموجب هذا القانون [٢] .

١- المادة - ٩ - فقرة - ١ و ٥ - من القانون .

٢- المادة -٩- فقرة - د - والمادة - ٤ - من قانون تعديل قانون الضمان الاجتماعي .

٧- للمدير العام أن يخوّل غيره سلطاته وواجباته المنصوص عليها فى هذا القانون .

٨- ان لمدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعى أو لمن يخوله من موظفيها الحق فى اتخاذ الاجراءات التالية [١] :-

آ- دخول أى محل أو بناية عدا المساكن فى أى وقت مناسب لغرض التفتيش اذا توافر لديه من معلومات ما يحمله على الاعتقاد بوجود اشخاص أو مستخدمين مشمولين بالضمان الاجتماعى .

ب- الاطلاع على الحسابات والدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى الخاصة بخدمة الاشخاص ودفع اجورهم وفحصها واخذ المعلومات التى يراها ضرورية لاغراض تنفيذ هذا القانون وعلى اصحاب العمل اسداء كافة التسهيلات اللازمة لانجاز ذلك .

جـ- استجواب أى شخص يجده فى المحل أو البناية ويعتقد بانه من الاشخاص المضمونين حول أى من القضايا المتعلقة بهذا القانون أو الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه للحصول على المعلومات التى يراها ضرورية .

المبحث الثالث

موظفو ومستخدمو
مؤسسة الضمان الاجتماعى

اعتبر جميع الموظفين والمستخدمين الذين كانوا [٢] فى مديرية الضمان الاجتماعى العامة السابقة فى كافة دوائرها معينين فى هذه المؤسسة بنفس رواتبهم

١- المادة - ٦٤ - من القانون .

٢- المادة - ١٠ - من قانون الضمان الاجتماعي .

التي كانوا يتقاضونها عند تنفيذ هذا القانون مالم يقرر مجلس مؤسسة الضمان الاجتماعي خلاف ذلك أي ما لم يقرر لبعضهم زيادة الراتب أو تغيير المنصب بحسب الظروف والاحوال . وان لهم نظاماً خاصاً ينظم تعيينهم وروابطهم مع المؤسسة شأنهم في ذلك شأن الخدمة في المؤسسات شبه الرسمية ، إذ لا يخضعون الى قانون الخـــدمة المدنية العامة المطبق على موظفي ومستخدمي الدوائر الرسمية .

ويخضع جميع هؤلاء الى قانون صندوق تقاعد الموظفين والمستخدمين في الدوائر والمؤسسات شبه الرسمية .

وان هؤلاء الموظفين والمستخدمين هم الذين يقومون بتنفيذ الواجبات والحقوق والالتزامات والاجـراءات المتعلقة والمقررة بقانون الضمان الاجتماعي العراقي .

وتعود جميع شؤونهم الادارية الى مدير مؤسسة الضمان الاجتماعي العام ومجلس الضمان الاجتماعي ووزير العمـل والشؤون الاجتماعية ما عدا المـدير العام الذي ترجع شؤون تعيينه وانضباطـه وترقيته واقالته واستقالته أو فصله الى مجلس الوزراء .

وبعدما كانت مديرية الضمان الاجتماعي في أول تكوينها تحتوي على عدد ضئيل جداً من الموظفين والمستخدمين لايتجاوز عددهم على الخمسة عام ١٩٥٦ بلغ عددهم الآن اكثر من مائة منتشرين في مناطق مختلفة من العراق .

المبحث الرابع

الهيكل الاداري
لمؤسسة الضمان الاجتماعي

ترتبط مؤسسة الضمان الاجتماعي ارتباطاً ادارياً بوزير العمل والشؤون

الاجتماعية وبمجلس الضمان الاجتماعية ولها أقسامها ودوائرها المختلفة يمكن اجمالها كلها كهيكل ادارى عام لهذه المؤسسة المذكورة فيما يلى[1] :-

١- وزير العمل والشؤون الاجتماعى .
٢- مجلس ادارة الضمان الاجتماعى .
٣- مؤسسة الضمان الاجتماعى - المقر العام -
٤- مديرية الادارة والذاتية .
٥- مديرية الحسابات .
٦- مديرية الحقوق .
٧- مديرية الاصابات .
٨- مديرية التفتيش .
٩- هيئة التخطيط .
١٠- شعبة الترجمة .
١١- شعبة الدفاتر المنتهية .

١٢ - ثم ان لمؤسسة الضمان الاجتماعى الآن دوائر فى معظم الوية العراق تتبع فى الادارة مقر المؤسسة العام وهى :-

١- مديرية الضمان الاجتماعى فى بغداد
٢- « « « « ديالى
٣- « « « « كركوك
٤- « « « « السليمانية
٥- « « « « الموصل
٦- « « « « الرمادى
٧- « « « « كربلاء

١- قانون الضمان الاجتماعي ومعلومات المؤسسة الخاصة .

٨- » » » » الحلة

٩- » » » » الكوت

١٠- » » » » العمارة

١١- » » » » البصـــرة

ومن هنا يظهر جلياً مدى توسع ادارة الضمان الاجتماعى فى العـراق خلال هذه الفترة القصيرة وسوف تتسع الى اكثر من ذلك فى القريب العاجل اذ سوف تنشر دوائر الضمان الاجتماعى فى كل لواء وقضاء وناحية وقرية .

١٣- والى جانب كل ذلك توجد اللجان الطبية والتحكيمية المخصوصة وتخضع جميع ملاكات المؤسسة الى مصادقة وزارة المالية [١]

وان الميزانية التخمينية لمؤسسة الضمان الاجتماعى تخضع ايضاً لمصادقة وزارة المالية [٢]

وأن على هذه المؤسسة ان تقدم جميع حساباتها النهائية الى وزير المالية لتدقيقها خلال مدة لا تتجاوز مائة وثمانين يوماً من نهاية السنة التى تتعلق بها .

المبحث الخامس

حسم منازعات الضمان الاجتماعى

قد تحدث خلافات فى شؤون الضـــمان الاجتماعى [٣] ما بين المشمولين والجهات الادارية المسؤولة عن ادارته ، أو ما بين عوائل هؤلاء المشمولين وهذه الجهات بحسب الأحوال .

١ـ المادة ـ ٦٣ ـ فقرة ـ ب ـ من القانون .

٢ـ المادة ـ ٦٣ ـ فقرة ـ ب و جـ ـ من قانون الضمان الاجتماعى .

٣ـ المادة ـ ٥٩ ـ من قانون الضمان الاجتماعى .

وقد تكون هذه الخلافات ذات صبغة طبية ، أو متعلقة باستحقاق أو بمقدار الاعانات أو بتطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعى وان لكل نوع من انواع هذه المنازعات الناشئة عن هذه الخلافات جهة معينة لحسمه وهى بايجاز :-

١- محاكم العمل أو المحاكم البدائية .

٢- اللجنة الطبية الاستئنافية .

٣- وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

الفرع الاول

محاكم العمـــل والمحاكم البدائية

اذا كانت الخلافات والمنازعات تدور حول استحقاق أو مقدار أية اعانة من الاعانات النقدية فيكون مرجعها امّا محاكم العمل إذا وجدت أو المحاكم البدائية [1] عند عدم وجود محاكم عمل مخصوصة .

وتنظر هذه المحاكم فى حسم هذه الخلافات بصورة مستعجلة من دون التقيد بالقيود الاجرائية الموجودة فى المحاكم المدنية الاعتيادية ومعنى هذا تكون قرارات هذه المحاكم قابلة للاعتراض عليها عند صدورها غيابياً . أو قابلة للتمييز عند صدورها وجاهياً أو بعد الاعتراض أو فوات زمنه شأنها فى ذلك شأن قرارات المحاكم القابلة لهذه المراحل والدرجات من المحاكم والأحكام .

وتكون قرارات التمييز أو قرارات هذه المحاكم بعد اكتسابها الدرجة القطعية بمرور المدد القانونية نهائية قطعية واجبة التنفيذ .

وهذه الطريقة من أسلم ومن اعدل الطرق فى حسم المنازعات والخلافات التى قد تنشأ حول كل القضايا ومنها شؤون الضمان الاجتماعى .

١- تكون المحاكم المدنية اما صلحية واما بدائية واما استئنافية بحسب مقادير وموضوع الدعوى أو مراحل ودرجات المحاكم .

الفرع الثانى

اللجنة الطبيـــة الاستئنافية

واذا كانت الخلافات ما بين المشمولين والجهات المسؤولة تدور حول القضايا الصحية والطبية الناشئة عن تطبيق احكام قانون الضمان الاجتماعى فتكون مرجع حسمها اللجنة الطبية الاستئنافية الخاصة .

اذ نص القانون على أن يرجع البت فى كل ما يتعلق بالأمور الصحية والطبية المتصلة بالضمان الاجتماعى الى اللجان الطبية الرسمية المعنية والاطباء المخولين لهذا الغرض ، وقد أصدرت مؤسسة الضمان الاجتماعى بياناً بتعيين هذه اللجان وهؤلاء الاطباء[1] .

فان يحصل اعتراض على قرارات هذه اللجان وهؤلاء الاطباء من ذوى العلاقة فيكون المرجع فى حسم هذا الاعتراض هو (اللجنة الطبية الاستئنافية) التى نص على تكوينها واختصاصاتها قانون الضمان الاجتماعى[2] وهو يقضى بان « تنظر اللجنة الطبية الاستئنافيه فى كافة الخلافات المتعلقة بالقضايا الصحية والطبية الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون » ..

وعلى المعترض أن يتقدم بطلب الاستئناف الى هذه اللجنة الاستئنافية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه القرار المستأنف ، كما ان على اللجنة الاستئنافية أن تنظر فى الاستئناف خلال عشرين يوماً من تاريخ تسلمها طلب الاستئناف . ولم يذكر القانون المدة القصوى لاصدار قرار حسم الخلاف

١ـ البيان رقم (١) المنشور في الجريدة الرسمية بعدد ١٢٥٣ في ١٩٦٦/٢/٩ حول تعيين اللجان الطبية الرسمية والاطباء المخولين لاغراض قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المعدل بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٦٦ .

٢ـ المادة ـ ٦٠ ـ الفقرة ـ ٤ ـ من قانون الضمان الاجتماعي .

انما ذكر مجود النظر فيه خلال المدة المذكورة ، ويظهر من سياق الكلام روحاً بان المشرع كان يريد بذلك اصدار القرار النهائى خلال العشرين يوماً المذكورة لأن قضايا الضمان الاجتماعى من القضايا المستعجلة لتعلقها بالقضايا الصحية والمعاشية ذات الصفة المستعجلة . وتعتبر القرارات التى تصدرها اللجنة الطبية الاستئنافية قطعية نهائية أى لا يمكن الاعتراض عليها أو الطعن بها مرة أخرى ، ولكن نص القانون على أن « للجنة الطبية - دون ذكر الاستئنافية سهواً - المذكورة - أن تعيد النظر فى قراراتها فى أى وقت تنكشف لها فيه حقائق جديدة أو اذا اقتنعت بان أيا من قراراتها قد صدر عن عدم احاطتها ببعض الحقائق الثابتة أو كان يستند الى معلومات غير صحيحة [1] »

وان هذا المبدأ سليم لو يطبق بسلامة وبحسن نية فى بعض الأحوال ذات الاثر المستمر لفترة معينة .

وتتكون هذه اللجنة الطبية الاستئنافية بقرار من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية من الاشخاص التالية :-

١- طبيب ترشحه مؤسسة الضمان الاجتماعى .

٢- طبيب يرشحه رئيس محكمة استئناف المنطقة القضائية .

٣- طبيب يرشحه وزير الصحة .

الفرع الثالث

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

لقد نص قانون الضمان الاجتماعى [2] العراقى على أن « ينظر - وزير العمل والشؤون الاجتماعى - فى كافة الخلافات والمنازعات التى تنشأ من تطبيق

١- الفقرة - ٣ - من المادة - ٦٠ - من قانون الضمان الاجتماعي .

٢- الفقرة - ٢ - من المادة - ٥٩ - من القانون المذكور .

أحكام هذا القانون عدا الوارد ذكرها فى الفقرة الأولى من هذه المادة وفى المادة (٦٠) من هذا القانون - أى عدا الخلافات المذكورة سابقاً فى الفرعين السابقين الأول والثانى - ويكون قراره نهائياً وله أن يحيل الخلاف الى محكم واحد او اكثر يتم تعيينه من قبله وفق تعليمات تصدر بهذا الشأن ويعتبر قرار المحكم نهائياً . »

ولقد أصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية التعليمات المتعلقة بشأن حسم هذه الخلافات التى هى من اختصاصه [1]

فبينت هذه التعليمات مدد وطرق وكيفية الاعتراض الواقع على قرارات مؤسسة الضمان الاجتماعى العامة فذكرت ان على المعترض أن يقدم طلب الأعتراض الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال اسبوعين من تاريخ تسلمه القرار المعترض عليه أو من تاريخ ارسال القرار المذكور الى مركز عمل صاحب العلاقة أو مركز الادارة أو الى مقر سكناه الدائم وتبلغ احد افراد عائلته بمضمونه ، ويعتبر تاريخ تسجيل الاعتراض فى ديوان هذه الوزارة هو الاساس فى تثبيت تاريخ تقديم الأعتراض ولا ينظر فى الأعتراض الذى يقدم بعد مرور المدة المذكورة أعلاه .

والوزير أن يبيت بنفسه فى الخلاف المعترض عليه خلال سبعة ايام من تاريخ تسجيل الاعتراض ، ويكون قراره فى ذلك نهائياً ، كما له أن يحيل الخلاف المذكور الى محكم واحد أو الى هيئة تحكيم خلال هذه المدة نفسها - أى السبعة أيام - وإذا لم يحل الاعتراض الى التحكيم بعد انقضاء المدة المذكورة فيعتبر محالاً الى التحكيم بصورة تلقائية .

---

١ - تعليمات رقم (٣) بشأن التحكيم في الخلافات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل - الجريدة العراقية الرسمية عدد ١٣٦٠ وتاريخ ١٩٦٧/١/١٨ .

ويجب أن يكون المحكم المقصود هنا اغرض التحكيم المشار اليه من بين اعضاء هيئة التحكيم المذكورة هنا نفسها .

وتتألف هذه الهيئة من ثلاثة أعضاء اصليين واثنين احتياط ترشحهم وزارة العدل من بين كبار حكامها وأعضاء ديوان التدوين القانوني ويترأس جلسات هذه الهيئة اكثر الاعضاء رتبة .

ويبت في الاعتراض المعروض على المحكم أو على هيئة التحكيم خلال عشرة ايام من تاريخ الاحالة . وتتخذ هيئة التحكيم قراراتها باغلبية الآراء - الحاضرة - ولها استدعاء ممثل عن مؤسسة الضمان الاجتماعي وممثل عن المعترض كما لها أن تستدعي الخبراء وتطلب الاستماع الى الافادات وجلب الاوراق والمستمسكات ذات العلاقة للنظر في الخلاف .

ويكون قرار المحكم أو قرار هيئة التحكيم نهائياً ، ولكن هل له اولها الرجوع عن القرار الصادر بشأن حسم الخلاف ؟ لم ينص في القانون على جواز أو عدم جواز ذلك وعليه وقياساً على جواز رجوع اللجنة الطبية الاستئنافية عن قراراتها احياناً كما ذكرنا سابقاً فاري جواز رجوع المحكم أو هيئة التحكيم عن القرار الصادر بشأن حسم الخلاف المذكور اذا ظهرت حقائق جديدة خلاف الأسباب التي استند عليها القرار المذكور .

* * *

هذه خلاصة وافية عن حسم الخلافات الناشئة أو التي تنشأ عن امور الضمان الاجتماعي في العراق في الوقت الحاضر .

الفصل السابع

احكام انتقالية

من القانون القديم الى القانون الجديد

لقد أورد قانون الضمان الاجتماعى بعض الأحكام الانتقالية من النظام الاسبق الى النظام اللاحق فيما يتعلق بالاشتراكات وبتصفية حقوق المضمون وباستحقاق معاش الشيخوخة نجمل ذكرها فيما يلى :

المبحث الاول

فيما يتعلق بالاشتراكات

إذا بقى العامل المضمون بقانون الضمان الاجتماعى[1] العراقى القديم رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ مضموناً بالقانون الجديد رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، وكان له رصيد فى حساب الضمان الاجتماعى فيقسم مجموع هذا الرصيد على الرقم (٦) ثم يهمل أى كسر فى عملية القسمة ان وجد ، ويكون النتائج لهذه القسمة هو مجموع عدد الاشتراكات الاسبوعية التى تخصص لهذا الشخص المضمون فى حساب نظام الضمان الاجتماعى الجديد ، وتعتبر هذه الأشتراكات المستخرجة بهذه الطريقة فى كافة الأحوال كأنها احتسبت بالمعدل المساوى لأجر الصنف الأول أى كأنها دفعت أو قيدت لحساب العامل المضمون باعتباره يدخل من ناحية الأجر ضمن الصنف الاول ، كما تعتبر فى حكم

---

١ ـ انظر المادة ـ ٦٨ ـ من قانون الضمان الاجتماعي والمادة ـ ١٧ ـ من قانون التعديل رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ .

الاشتراكات المدفوعة وفق القانون الجديد لغرض استحقاق أى من الاعانات المنصوص عليها فيه باستثناء تقاعد الشيخوخة أو أى جزء من تقاعد الشيخوخة حيث وضع القانون[١] له احكاماً مخصوصة بالنسبة لمن كان مشمولاً بقانون الضمان الاجتماعى القديم رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ كما سيأتى شرحها حالاً .

ويرجع السبب فى تقسيم الرصيد المذكور قبلاً على الرقم - ٦ - الى ان الاشتراكات كانت بمقتضى القانون القديم يومية بينما هى الآن بمقتضى القانون الحديث اسبوعية ، وان عدد ايام الاسبوع التى كانت تدفع فيها الاشتراكات فى ظل القانون القديم هو (ستة) (٦) فقط بينما فى القانون الجديد اصبح (سبعة) (٧) ومن أجل تناسق حدود الاشتراكات الاسبوعية قرر تقسيم الرصيد السابق على عدد ايام الاسبوع بحسب القانون القديم المنفذ سابقاً لا بحسب القانون الحديث وذلك لمراعاة الشخص المضمون ولفائدته لأن نتيجة القسمة على ستة بدلاً من سبعة تكون أعلى وهذا لصالح العامل المضمون هو ايضاً كما أنه اقرب للعدل والمنطق .

المبحث الثانى

فيما يتعلق بتصفية حقـــوق المضمون

لقد قرر القانون انه يجوز لمدير عام مؤسسة [٢] الضمان الاجتماعى أن يصفى كلاً أو جزءاً من رصيد الضمان الاجتماعى للشخص الذى كان مضموناً بقانون الضمان الاجتماعى القديم رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ المعدل إذا انتهت خدمته

١ـ المادة ـ ٦٨ ـ فقرة ـ ١ ـ و ـ ٦٧ ـ من القانون .

٢ـ المادة ـ ٦٩ ـ من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ والمادة ـ ١٨ ـ من قانون التعديل رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ .

بصورة نهائية قبل ١٩٦٦/٤/١ ، أى قبل بداية تنفيذ القانون ، وذلك خلال مدة ثلاث سنوات من هذا التاريخ وتكون هذه التصفية بحسب تعليمات يصدرها مجلس إدارة الضمان الاجتماعى .

ولكن ماذا يقصد بانتهاء الخدمة نهائياً ؟ هل يقصد بذلك ترك العمل أم بلوغ سن التقاعد أم الخروج من نطاق سريان القانون أم العجز الدائم ؟

أعتقد بأن معنى انتهاء الخدمة بصورة نهائية هنا يشمل كل هذه الحالات إذا وقعت للشخص المضمون قبل ١٩٦٤/٤/١ .

أما بالنسبة للمضمونين الذين يخرجون من نطاق سريان قانون الضمان الاجتماعى الحديث النافذ اعتباراً من ١٩٦٦/٤/١ وهم لا يستحقون التقاعد أو المكافأة فقد أجاز القانون اصدار نظام قانونى لمنحهم مبالغ اجمالية لغرض تصفية حسابهم تعين فيه مقاديرها ومصادرها وشروط دفعها . والآن لم يصدر هذا النظام بعد .

ويقضى العـــدل بان لا يستحق الشخص الذى يصبح بارادته غير مشمول بالقانون المذكور إلاّ ما دفعه هو من اشتراكات أو ما دفع عنه هو بالذات من حصته فى الاشتراك فقط وينقل ما دفعه صاحب العمل والدولة عنه الى صندوق الصحة والترفيه الاجتماعى .

اما الذى يصبح غير مشمول بسبب لا دخل لارادته فيه كالسجن والابعاد والنفى مثلاً فيجب أن يستحق كل الرصيد الموجود له فى صندوق الضمان الاجتماعى .

ويمكن اعتبار حالة زواج العاملة وتركها العمل لهذا السبب وحالة ترك العمل لغرض الدراسة أو انربية الأولاد من قبيل ذلك ايضاً ، تحقيقاً للعدالة والانصاف .

المبحث الثالث

فيما يتعلق باستحقاق
معاش الشيخوخة

لقد عرفنا سابقاً شروط استحقاق معاش الشيخوخة ومنها أن يكون المضمون قد دفع أو قيد لحسابه ما لا يقل عن « ٧٥٠ سبعمائة وخمسين » اشتراكاً اسبوعياً .

ولكن استثنى قانون الضمان الاجتماعى من وجوب توفر هذا العدد من الاشتراكات لاستحقاق هذا المعاش اولئك المضمونين بقانون الضمان الاجتماعى الأسبق رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ الذين بلغوا من العمر بتاريخ بداية تنفيذ قانون الضمان الاجتماعى الجديد (فى ١/٤/١٩٦٦) السنة الثانية والثلاثين أو اكثر اذا كانوا ذكوراً ، والسابعة والعشرين أو اكثر اذا كانوا اناثاً بشرط أن يكونوا قد دفعوا ، أو قيد لحسابهم ، عدداً معيناً من الاشتراكات عن الفترة التى قضوها فى الخدمة بعد هذا التاريخ المذكور وبحسب ما بلغوا من الاعمار بحلوله (أى فى ١/٤/١٩٦٦) كما نص فى القانون وكما ذكر فى الجدول التالى : مع العلم انه يسقط حق الشخص المستحق لهذا المعاش حقه باى مبلغ آخر (١) .

---

١ ـ الفقرة ـ ٤ ـ من المادة ـ ٣٧ ـ من القانون المذكور المعدل .

جدول

لعدد الاشتراكات الاسبوعية المطلوبة لاستحقاق معاش الشيخوخة بحسب الاعمار التى يبلغها المضمون بتاريخ ١/٤/١٩٦٦

الاعمار الذكور	الاعمار للأناث	عدد الاشتراكات الاسبوعية المطلوبة
٥٥	٥٠	١٥٠
٥٤	٤٩	١٧٥
٥٣	٤٨	٢٠٠
٥٢	٤٧	٢٢٥
٥١	٤٦	٢٥٠
٥٠	٤٥	٢٧٥
٤٩	٤٤	٣٠٠
٤٨	٤٣	٣٢٥
٤٧	٤٢	٣٥٠
٤٦	٤١	٣٧٥
٤٥	٤٠	٤٠٠
٤٤	٣٩	٤٢٥
٤٣	٣٨	٤٥٠
٤٢	٣٧	٤٧٥
٤١	٣٦	٥٠٠
٤٠	٣٥	٥٢٥
٣٩	٣٤	٥٥٠
٣٨	٣٣	٥٧٥

الاعمار المذكور	الاعمار للأناث	عدد الاشتراكات الاسبوعية المطلوبة
٢٧	٣٢	٦٠٠
٣٦	٣١	٦٢٥
٣٥	٣٠	٦٥٠
٣٤	٢٩	٦٧٥
٣٣	٢٨	٧٠٠
٣٢	٢٧	٧٢٥

وهنا يحسب المعاش حسب القواعد العامة المار ذكرها فى بحث معاش الشيخوخة (١)

ومعنى هذا أن القانون قد أوجب من ناحية بان يكون المضمون قد سدد ، أو قيد لحسابه ، ما لا يقل عن « ٧٥٠ » اشتراكاً اسبوعياً لكى يستحق معاش الشيخوخة ، ولكن نص نفس القانون من ناحية اخرى بان الذين كانوا خاضعين للقانون القديم يمكن أن يستحقوا هذا المعاش عند بلوغهم سن الشيخوخة المقرر قانوناً وإن لم يكونوا قد سددوا من الاشتراكات الاسبوعية أو سددت لحسابهم فى ظله الا العدد المذكور فى الجدول المشار اليه ، وقد يعتبر ذلك حكماً لمصلحة المضمونين ورحمة بهم ، ولكن كان العدل يقضى بان لا يكون هذا العدد من الاشتراكات الاسبوعية المطلوبة ، مقصوراً على الفترة التى يقضيها المضمون فى ظل القانون الجديد بل كان يجب أن تشمل كل مدة خدمته سواء فى ظل قانون الضمان الاجتماعى القديم والجديد معاً ، لا سيما وقد عالج القانون الجديد الاشتراكات المدفوعة فى ظل القانون القديم ووضع الاسس لاعتبارها ايضاً اشتراكات اسبوعية بحسب القانون الجديد كما مر ذكرها .

---

١ - الفقرة - ٤ - من المادة - ٣٧ - من قانون الضمان الاجتماعي المعدل .

استدراك

سقطت ولم تطبع سهواً فى حينها هاتين الصفحتين الامر الذى جعل المعنى منفصلاً غير مرتبط مع الصفحتين السابقة واللاحقة وعليه نعتذر عن هذا السهو ونطبعهما هنا برقم تابع للصفحة ٢٧٦ اى برقم ٢٧٦ مكرر - أ - و - ب -

---

وبالنسبة للاشخاص المضمونين بقانون الضمان الاجتماعى القديم الذين يبلغون سن التقاعد خلال ثلاث سنوات اعتباراً من ١/٤/١٩٦٦ فانهم يستحقون معاش الشيخوخة اذا انتهت خدمتهم الاعتيادية خلال المدة المذكورة بشرط ان لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنهم او المقيدة لحسابهم عن (٣٠٠ ثلثمائة) اشتراك اسبوعى لما قبل وبعد تنفيذ قانون الضمان الاجتماعى الاخير[1] وذلك حسب القواعد التالية :-

١ - يحسب مقدار معاش الشيخوخة هنا على اساس الصنف الاول اذا كانت جميع الاشتراكات الاسبوعية ناتجة عن تحويل الرصيد اى اذا كانت

---

(١) المادة ٦٧ - فقرة - ٢ - من القانون.

الاشتراكات كلها مدفوعة عن الخدمة المضمونة بحسب قانون الضمان الاجتماعي القديم .

٢ - اما اذا كان قسم من الاشتراكات مدفوعاً او مقيداً بموجب القانون الجديد والاخر بموجب القانون القديم فيكون صنف الاجر للمستحق المذكور هو مجموع مبالغ صنف اجره الاسبوعي المفترض الذي على اساسه دفعت او قيدت الاشتراكات بعد تاريخ ١٩٦٦/٤/١ زائداً (+) الاجر المفترض للصنف الاول لما يكمل (الثلثمائة اشتراك) المذكورة تؤخذ من القسم الاخر ويقسم المجموع كله على رقم (ثلثمائة ٣٠٠) فالناتج هو صنف اجر المتقاعد .

وهنا يدفع معاش الشيخوخة اعتباراً من بلوغ الشخص المضمون سن التقاعد او من تاريخ اكمال جميع شروط الاستحقاق ايهما ابعد على ان يقدم طلب الحصول على هذا المعاش خلال سته اشهر من تاريخ الاستحقاق(١)

٣ - اما اذا انتهت خدمة الشخص المضمون الذي كان خاضعاً لقانون الضمان الاجتماعي القديم رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ المعدل خلال ثلاثة سنوات اعتباراً من ١٩٦٦/٤/١ وكان قد بلغ من العمر الستين سنة او اكثر للذكر والخامسة والخمسين او اكثر للانثى وكان قد استلم مبلغاً لا يقل عن الاثنين والسبعين ديناراً من رصيده بسبب سبق بلوغه سن الشيخوخة فانه سوف

---

(١) المادة ١٦٠ - من قانون الضمان الاجتماعي المعدل .

يكون مستحقاً لمعاش الشيخوخة الذى يحسب على اساس الصنف الاول بشرط أن يعيد كل ما تسلمه من رصيده الى مؤسسة الضمان الاجتماعى دفعة واحدة أو باقساط قدرها دينار واحد شهرياً تستقطع من المعاش التقاعدى المخصص . واذا توفى المتقاعد قبل سداد جميع الاقساط فتعتبر الاقساط المستحقة بعد تاريخ وفاته مباشرة لاغية . وتجب لتحقق الاستحقاق مراعاة الشروط التالية :-

أ- يستحق المعاش المذكور اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب ، واذا توفى الشخص قبل تسلمه هذا المعاش فيدفع الى الخلف ما يستحقه من المعاشات المتراكمة بعد تنزيل الدين منها إن لم يدفع الاقساط المستحقة عليه مرة واحدة .

ب- يسقط حق المطالبة بهذا المعاش اذا لم يقدم الطلب عنه بعد ستة اشهر من تاريخ انتهاء خدمة الشخص المضمونة .

وتطبق هنا ايضاً شروط استحقاق اعانة الخلف حسبما وردت قواعدها فى هذا القانون[1] وقد مرّ شرح ذلك .

١- الفقرة -٥- من المادة ٣٧ من قانون الضمان الاجتماعي المعدل .

الفصل الثامن

عقوبات
الضمان الاجتماعى

قد يحدث أن يتعمد البعض مخالفة الاحكام والقواعد الواردة فى قانون الضمان الاجتماعى مما يؤدى الى الاخلال بتطبيقه وفوات الغرض من وضعه واصداره لذا فقد نص نفس القانون المذكور على التزامات وعقوبات معيّنة يفرضها على البعض عند الاقتضاء او المخالفة ومن أهمها مايلى[1] :

١- لقد فرض القانون على اصحاب العمل ان يقدموا الى مؤسسة الضمان الاجتماعى المعلومات والبيانات اللازمة والمطلوبة منهم بحسب قواعد هذا القانون ، وأن ينظموا السجلات والدفاتر بالشكل والكيفية التى تعيّنها لهم المؤسسة المذكورة بتعليمات مخصوصة .

٢- وقد نص القانون ايضاً على انه يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لاتتجاوز المائة دينار أو بكلتا العقوبتين - مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد تنص عليها القوانين النافذة - كل من « ادلى عن علم وعمد بمعلومات أو بيانات كاذبة أو زور وثيقة أو استعملها أو سمح باستعمالها لغرض الحصول على أى مبلغ او خدمات أو تسبب فى رفض أى مبلغ أو خدمة استحقت وفق احكام هذا القانون سواء لشخصه أو للآخرين أو لتحاشى دفع أى مبلغ استحق دفعه من قبله أو من قبل شخص آخر أو لأى غرض آخر له صلة بهذا القانون » .

١- المواد - ٦٥ ، ٦٦ - من القانون المذكور .

٣- وقد جاء فى نفس القانون ان تطبق نفس الاحكام المذكورة على كل من امتنع عن دفع اى اشتراك وجب دفعه وفق احكام هذا القانون .

٤- وكذلك نص القانون على أن تطبق نفس الاحكام على كل من استقطع أو حاول استقطاع حصة صاحب العمـــل أو جزء منها من اجور العمال المضمونين .

٥- ونص القانون ايضاً على تطبيق نفس الاحكام على كل من اهمل أو رفض تقديم أى كشف أو مستند استوجبته الانظمة أو التعليمات أو قام بتقديمها بشكل لا ينطبق على الواقع .

٦- ونص القانون نفسه ايضاً على تطبيق هذه الاحكام بحق كل من منع أو اعاق أى موظف من موظفى المؤسسة عن تأدية واجباته المنصوص عليها فى هذا القانون .

٧- وقد جاء فيه كذلك أن تطبق نفس الاحكام بحق كل من قام باية مخالفة اخرى لأحكام هذا القانون أو الانظمة والبيانات الصادرة بموجبه - أى التى جاءت وفق مضمون وروح القانون المذكور والانظمة المذكورة لا المخالفة لها - ومعنى هذا انه لو صدرت احكام من قبل مؤسسة الضـــمان الاجتماعى استناداً الى هذا القانون أو هذه الانظمة وكانت مخالفة لها وخالفها احد متعمداً فلا أرى بان تنطبق عليه هذه العقوبات .

٨- ولقد نص قانون الضمان الاجتماعى على عقوبات أشد بحق صاحب العمل الذى يحتجز بغير حق حصة الشخص المضمون من الاشتراك المستحق لمؤسسة الضمان الاجتماعى اذ نص فيه على معاقبته بالحبس لمدة لا تزيد على السنتين أو بغرامة لا تزيد على الثلاثمائة دينار أو بكلتا العقوبتين معاً .

٩- وقد نص هذا القانون على ان لمدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعى او من يخوله ان يحيل على المحاكم المختصة كل من يخالف احكام القانون المذكور .

١٠- وكذلك نص القانون على ان المحكمة المختصة ان تنظر فى كافة مخالفات صاحب العمل بدعوى واحدة وتحكم بالتزامه بتسديد الاشتراكات المتأخرة .

١١- كما نص نفس القانون على ان تتعدد الغرامات بحسب عدد العمال المضمونين الذين وقعت بشأنهم مخالفة صاحب العمل وكذلك بحسب عدد الاسابيع التى استمرت فيها المخالفة . واذا استمرت المخالفة مدة تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ تقرير التفتيش عنها جاز للمحكمة المختصة زيادة الغرامة بحيث لا تتجاوز عشرة امثالها .

هذه هى اهم العقوبات التى وردت فى قانون الضمان الاجتماعى العراقى بحق المخالفين لاحكامه من اصحاب العمل والعمال والموظفين . ويجب ان لايغرب عن البال انه من الطبيعى لاصدار قرار الحكم فى هذه العقوبات ان تتوفر اركان المخالفة بحسب ماجاء عليها قانون العقوبات العام وقانون الضمان الاجتماعى معاً ، اذ يجب اثبات المخالفات بالطرق القانونية المعتادة مع اثبات القصد الجنائى فيها . فاذا لم يتوفر القصد الجنائى فلا تفرض عقوبة ما .

* * *

وبهذا القدر ننتهى من الكلام عن نظام الضمان الاجتماعى العراقى الجديد ، وسوف تظهر التطبيقات العملية له ما فيه من نواقص وثغرات اخرى نرجو ان تتلافاها سريعاً الجهات المختصة المعنية بالأمر .

والآن وقد اعطينا الصورة الواضحة للضمان الاجتماعى فى العالم وفى العراق ، نرى لاتمام وضع الاطار الكامل لهذه الصورة أن نثبت نصوص قانون الضمان الاجتماعى العراقى الجديد وتعديلاته ، مع الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه كى يستفيد منها الباحث والعامل وصاحب العمل والموظف المختص . ثم نعقب ذلك بالاتفاقية الدولية للحد الادنى للضمان الاجتماعى .

البَابُ الثَّالِثُ

نصوص
قانون الضمان الاجتماعي العراقي

رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته
والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه لغاية ١٩٦٧/٩/٣٠

و

الاتفاقية الدولية
للحد الادنى للضمان الاجتماعي
رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢

قانون

الضمان الاجتماعى

رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤

باسم الشعب

رئاسة الجمهورية

استناداً الى احكام الدستور المؤقت وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية وبموافقة مجلس الوزراء والمجلس الوطنى لقيادة الثورة .

صدق القانون الآتى :-

الفصل الاول

التعاريف

المادة الاولى — يراد بالتعابير التالية لاغراض هذا القانون المعانى المبينة ازاءها :—

١ - الوزير - وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

٢ - الوزارة - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

٣ - المدير العام - المدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعى .

٤ - المؤسسة - مؤسسة الضمان الاجتماعى القائمة وفق احكام هذا القانون .

٥ - المجلس - مجلس الادارة المؤلف بموجب احكام هذا القانون .

٦ - اللجنة الطبية - هى اللجنة الطبية الرسمية التى تؤلفها وزارة الصحة بالاتفاق مع المؤسسة .

٧ - التاريخ المعين - هو التاريخ الذى يعينه النظـــام بموجب المادة الخامسة لتطبيق هذا القانون بجميع فروعه أو بعضها لاول مرة على أية منطقة

أو فئة من فئات المستخدمين أو اصحاب العمل أو المؤسسات أو الصناعات.

٨ - الخدمة العرضية أو الطارئة - الخدمة المعرفة بموجب قانون العمل .

٩ - الخدمة الموقتة - الخدمة المعرفة بموجب قانون العمل .

١٠- الخدمة الموسمية - الخدمة المعرفة بموجب قانون العمل .

١١- الولادة - وضع طفل حي بعد تمام مدة الحمل او وضع طفل حي او ميت بعد ستة وعشرين اسبوعا من الحمل .

١٢- الطارىء - كل حالة تدفع بموجبها اعانة وفق احكام هذا القانون .

١٣- الاشتراك - المبلغ الواجب على صاحب العمل دفعه الى مؤسسة الضمان الاجتماعي عن الشخص المضمون ويتضمن اى مبلغ يدفعه الشخص المضمون نفسه أو يدفع نيابة عنه وفقا لاحكام هذا القانون .

١٤- العطل - حالة تنجم عن اصابة العمل التي تقع للشخص المضمون وتحد من قابليته على العمل بدرجة لا تقل عن (١٥٪) مع احتمال استمرارها لاكثر من ستة اشهر .

١٥- المستخدم - الشخص الذي يعمل او يتدرب لدى صاحب عمل بموجب عقد تحريري او شفهي .

١٦- صاحب العمل - الشخص الحقيقي او المعنوي بما في ذلك السلطات العامة التي تستخدم بصورة مباشرة شخصا لغرض العمل او التدريب بموجب عقد تحريري او شفهي .

١٧- اصابة العمل - الاصابة التي تقع للشخص المضمون نتيجة حادث ناشىء من جراء العمل أو في اثنائه أو بسبب احد الامراض المهنية التي تصيبه اثناء عمله والمدرجة في الجدول الملحق بهذا القانون واذا تعرض الشخص المضمون لحادث اثناء ذهابه الى محل عمله أو اثناء عودته منه اعتبر ذلك الحادث كاصابة عمل لاغراض هذا القانون وبشرط ان يسلك طريقا

مباشراً فى الذهاب والاياب دون توقف لسبب تفرضه المصلحة الشخصية.

١٨- اعانة الاصابة - الاعانة النقدية التى تدفع للشخص المضمون المصاب بعطل مؤقت اقعده عن ممارسة العمل نتيجة الاصابة .

١٩- الشخص المضمون - هو المستخدم الخاضع للضمان الالزامى وفقاً لاحكام هذا القانون .

٢٠- العجز - الحالة الناجمة عن مرض معين أو حدوث عاهة جسمية أو عقلية ادت الى انقاص قابلية الشخص المضمون على العمل بنسبة (٧٥٪) او اكثر مع احتمال صيرورتها دائمة او استمرارها بعد نفاذ اعانة المرض .

٢١- المتقاعد - الشخص الذى يتقاضى تقاعد العطل او العجز او الشيخوخة.

٢٢- المرض - الحالة المرضية غير الناشئة عن اصابة العمل .

٢٣- الاجور - كما هى معرفة فى قانون العمل .

٢٤- الاسبوع : الايام السبعة من بداية يوم السبت الى نهاية يوم الجمعة[1] .

٢٥- الاعانة - هى كل مبلغ يستحق دفعه بموجب احكام هذا القانون بما فى ذلك الرواتب التقاعدية والمنح والمكافآت .

الفصل الثانى

نطاق شمول القانون

المادة الثانية — يقسم الضمان الاجتماعى الى الفروع التالية :—

أ - المرض - يتضمن اعانات المرض والولادة ومنحة الوفاة .

ب- التقاعد - يتضمن تقاعد العجز والشيخوخة والخلف .

ج - اصابات العمل - يتضمن اعانات اصابات العمل .

---

(١) عدلت بموجب المادة الاولى من قانون رقم ١٥ لسنة ٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ٦٤ .

المادة الثالثة — ١ — يكون الضمان الزاميا لكل مستخدم وفق احكام هذا باستثناء الاشخاص الآتي ذكرهم :-

أ - المشمولين من الموظفين والمستخدمين مدنيين وعسكريين بقوانين التقاعد الحكومية او صندوق التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية وكذلك الموظفين والخبراء الاجانب الذين تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية بموجب عقود استخدام .

ب - العاملين لدى ازواجهم او آبائهم او امهاتهم او ابنائهم او بناتهم .

ج - المستخدمين في الاعمال العرضية او الطارئة والاعمال المؤقتة او الموسمية الا فيما يرد به نص خاص .

د - الرعايا الاجانب المقيمين في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية او الدولية .

هـ - خدم المنازل ومن في حكمهم .

و - العاملين في الزراعة وتربية المواشي والغابات عدا المستخدمين منهم لدى الحكومة في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمؤسسات التجارية والصناعية مع مراعاة الفقرة (أ) بالنسبة للمستخدمين لدى الحكومة.

ز - الاشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم لحساب صاحب العمل .

ح - المستخدمين المشمولين بقوانين او انظمة تقاعدية خاصة تساهم الحكومة في تمويل صناديقها[1] .

٢ - يجوز اصدار نظام لشمول كل المستخدمين او بعضهم الوارد ذكرهم في الفقرة (ج) من هذه المادة بفرع او اكثر من فروع الضمان الاجتماعي الوارد في هذا القانون بناء على اقتراح المجلس .

---

(١) اضيفت بموجب المادة الثانية من قانون رقم ١٥ لسنة ٦٦ تعديل قانون الضمان رقم ١٤٠ لسنة ٦٤ .

المادة الرابعة — ١ — اذا لم يعد الشخص مشمولا بالضمان الالزامى بعد ان كان خاضعا له فيحتفظ بحقه فى تقاضى الاعانات بموجب فرعى المرض والتقاعد ، كما يجوز ان يستمر فى الخضوع للضمان على اساس اختيارى بالنسبة لفرع التقاعد وفق ما سيعين بنظام[1] .

٢ - يعتبر الاشتراك الاختيارى الذى يدفع وفق احكام النظام الصادر بموجب الفقرة (١) من هذه المادة فى حكم اشتراك الشخص المضمون لاغراض الفصل السادس من هذا القانون .

المادة الخامسة — يطبق الضمان الاجتماعى تدريجيا وعلى مراحل بالنسبة لمختلف المناطق وفئات المستخدمين واصحاب الاعمال والمؤسسات والصناعات وكذلك بالنسبة لمختلف فروع الضمان وتعين بانظمة مراحل التطبيق .

الفصل الثالث

الادارة

المادة السادسة — تصبح مديرية الضمان الاجتماعى العامة بجميع دوائرها مؤسسة عامة ذات طابع اجتماعى تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالى والادارى ولها اهلية الاداء وحق التملك والتصرف بالاموال المنقولة والعقارات وتسمى مؤسسة الضمان الاجتماعى وتقوم بادارة المشروع وفق احكام هذا القانون وترتبط بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويكون لها مقر عام فى العاصمة ودوائر فرعية .

المادة السابعة[2] — ١ — أ — يعين بقرار من مجلس الوزراء وباقتراح من الوزير مجلس لادارة المؤسسة ويتكون من رئيس وثمانية اعضاء يمثلون

---

(١) عدلت بموجب المادة الثالثة من قانون التعديل رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) عدلت بموجب المادة الاولى من قانون رقم (٩) لسنة ١٩٦٧ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المعدل .

الحكومة واصحاب العمل والعمال بصورة متساوية على ان يكون واحد منهم ممثلا لوزارة المالية وان يكون المدير العام للمؤسسة من الاعضاء .

ب- للوزير ان يترأس اجتماعات المجلس .

٢ - يكون لكل عضو اصلي في المجلس عضو احتياط .

٣ - يحل العضو الاحتياط محل العضو الاصلي في حالة عدم تمكنه من حضور اجتماع المجلس .

٤ - يفقد الشخص عضويته في المجلس في الاحوال التالية :-

أ - اذا ثبت اعتلال عقله بقرار من المحكمة المختصة .

ب- اذا كانت له مصلحة مباشرة او غير مباشرة في اى تعاقد مالى مربح مع المؤسسة او في اى عمل يؤدى لها باستثناء المساهمة في الشركات دون ان يكون مديرها .

ج - اذا أفلس ولم تبرأ ذمته .

د - اذا لم يسدد الاشتراكات المتراكمة المستحقة الاداء للمؤسسة .

هـ - اذا حكم عليه بجناية غير سياسية او جنحة مخلة بالشرف .

و - اذا فقد المنصب الذى يشغله او انتفت صفة كونه ممثلا عن الاشخاص المضمونين او اصحاب العمل .

٥ - أ - تكون العضوية لمدة ثلاث سنوات اعتبارا من تاريخ المباشرة عدا الرئيس والمدير العام والوزير عند انتهاء المدة ان يطلب الى الاعضاء الاستمرار في عملهم حتى يتم تعيين بدلهم او اعادة تعيينهم .

ب- يجوز اعادة تعيين العضو الذى انتهت مدة عضويته .

ج - للعضو الوارد ذكره في الفقرة (١) والعضو الاحتياط الذى ينوب عنه ان يستقيل بطلب تحريرى يرفعه الى الوزير ويصبح منصبه شاغرا بعد قبولها .

د - يعفى العضو من عضويته بقرار من مجلس الوزراء اذا لم يحضر اجتماع

المجلس ثلاث جلسات متوالية بدون عذر يقبله المجلس وعلى ان يعتبر مستقيلا من اليوم الاول لغيابه .

هـ - يشغل العضو المعين لاملاء عضوية شغرت قبل انتهاء مدتها لما تبقى من المدة .

٦ - يعين اسلوب عمل المجلس ومخصصات اعضائه بنظام .

المادة الثامنة — تكون للمجلس الصلاحيات والواجبات التالية :-

أ - توجيه فعاليات المؤسسة ودراسة الخطط والمناهج التي يعدها ويقدمها اليه المدير العام .

ب- اعداد لوائح الانظمة ووضع التعليمات الادارية .

ج - المراقبة والاشراف على فعاليات المؤسسة وضمان سير اعمالها وتأدية خدماتها .

د - المصادقة على تخمينات الميزانية والحسابات المدققة والتقرير السنوي للمؤسسة .

هـ - استثمار اموال المؤسسة .

و - المصادقة على التجاوز في المصروفات عما حددته الانظمة واتخاذ القرارات التي تكفل تأدية الواجبات الملقاة على عاتق المؤسسة وفق احكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه .

ز - تصدر القرارات باغلبية اصوات الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي فيه الرئيس والوزير ان يعترض عليها عند عدم انعقاد المجلس برئاسته خلال سبعة ايام من تاريخ تسجيلها في ديوان الوزارة وله ان يطلب اعادة النظر في اي قرار منها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تسجيل التسلم وعلى المجلس في هذه الحالة ان يعيد النظر في القرار فاذا اصر على رأيه الاول تحال القضية الى مجلس الوزراء

ويعتبر قراره قطعيا[١] .

ح - تستثنى من احكام الفقرة (ز) القرارات التى يصدرها المجلس بشأن استثمار اموال المؤسسة عن طريق ايداعها فى المصارف والبنوك او شراء سندات القرض الحكومية وحوالات الخزينة حيث تعتبر قطعية وغير خاضعة لمصادقة الوزير .

المادة التاسعة — ١ — يعين المدير العام للمؤسسة بناء على ترشيح الوزير بقرار من مجلس الوزراء ومرسوم جمهورى .

٢ - يكون المدير العام الموظف التنفيذى فيها ويمارس الاشراف الادارى والمالى والقانونى على دوائرها وله سلطة رئيس دائرة يمارسها حسب تخويل المجلس وترتبط به جميع دوائر المؤسسة وفروعها .

٣ - يقوم المدير العام بما يلى :-

أ - اصدار الاوامر الادارية اللازمة لضمان حسن سير العمل فى المؤسسة .

ب - اعداد تخمينات الميزانية والتقرير السنوى للمؤسسة وتقديمها الى مجلس الادارة .

ج - البت فى كافة الامور الخاصة بملاك موظفى ومستخدمى المؤسسة حسب الصلاحيات المخولة له .

د - البت فى كافة طلبات الاعانات المرفوعة اليه وغيرها من المدفوعات المستحقة بموجب هذا القانون[٢] .

---

(١) عدلت بموجب المادة الثانية من قانون رقم (٩) لسنة ١٩٦٧ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المعدل .

(٢) اضيفت بموجب المادة الرابعة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

٤ - للمدير العام ان يخول غيره سلطاته وواجباته المنصوص عليها فى هذا القانون .

٥ - يحدد راتب المدير العام ومخصصاته بقرار من مجلس الوزراء .

المادة العاشرة — أ — يعتبر جميع الموظفين والمستخدمين فى مديرية الضمان الاجتماعى العامة فى كافة دوائرها معينين فى المؤسسة برواتبهم التى يتقاضونها عند تنفيذ هذا القانون ما لم يقرر المجلس خلاف ذلك .

ب - يصدر نظام خاص بالخدمة فى المؤسسة مع مراعاة احتفاظ الموظفين والمستخدمين الوارد ذكرهم فى الفقرة (أ) بالحقوق المكتسبة بموجب قوانين الخدمة والتقاعد المدنى .

ج - يطبق قانون صندوق تقاعد الموظفين والمستخدمين فى الدوائر والمؤسسات شبه الرسمية على موظفى ومستخدمى المؤسسة .

المادة الحادية عشرة — تنفصل ميزانية مديرية الضمان الاجتماعى العامة عن ميزانية الدولة ويستمر العمل بموجبها باعتبارها ميزانية مؤقتة للمؤسسة الى ان يتم تنظيم الميزانية السنوية وفق احكام هذا القانون على ان تبدأ السنة المالية للمؤسسة فى ١/نيسان وتنتهى فى ٣١ آذار من السنة التى تليها والمجلس ان يزيد الاعتمادات المرصدة فى الميزانية المؤقتة بعد استحصال موافقة الوزير .

الفصل الرابع

التنظيم المالى

المادة الثانية عشرة — ١ — تتمول المؤسسة من الموارد التالية :-

أ - الاشتراكات التى تدفع وفق احكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه .

ب- مساهمة الحكومة السنوية البالغة (٣٣٪) من مجموع الاشتراكات السنوية .

ج - الفوائد والمدخولات المتنوعة المتأتية من استثمار أموال وممتلكات المؤسسة .

د - المبالغ والايرادات التي توهب او تمنح للمؤسسة او اية موارد اخرى .

هـ - واردات الغرامات المدفوعة بموجب المادة (٦٦) من هذا القانون .

و - اية مدفوعات اخرى تترتب على اصحاب العمل والاشخاص المضمونين وفق احكام هذا القانون او الانظمة الصادرة بموجبه .

٢ - تستخدم موارد المؤسسه للاغراض المنصوص عليها في هذا القانون بما في ذلك كافة النفقات الادارية التي يعين حدها الاعلى بنظام .

المادة الثالثة عشرة — تمسك حسابات المؤسسة بالشكل والطريقة التي يوافق عليها الوزير وتقدم في الاوقات التي يراها مناسبة بشرط ان تمسك حسابات مستقلة لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي الواردة في المادة الثانية من هذا القانون وكذلك بالنسبة للنفقات الادارية .

المادة الرابعة عشرة — ١ — ترصد المؤسسة مبلغا احتياطيا لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي وتضمن الاحتفاظ به على الوجه التالي :-

أ - احتياطي يساوي معدل مصروفات ستة اشهر لفرع المرض خلال السنوات الثلاث الاخيرة .

ب- احتياطي يساوي مصـــروفات السنوات الثلاث الاخيرة لفرع التقاعد .

ج - احتياطي يساوي معدل المصروف السنوي لفرع اصابات العمل للسنوات الثلاث الاخيرة .

٢ - اذا انخفض اي احتياطي الى اقل من الحد الادنى المقرر فعلى مجلس الادارة

ان يبحث الوضع ويوصى الوزير بزيادة نسب الاشتراكات او المساهمة الحكومية لاعادة الاحتياطى الى حده الادنى المقرر والوزير عند تسلمه مثل هذه التوصيات ان يقترح على مجلس الوزراء تعديل النصوص القانونية المختصة وفقا لذلك .

٣ - يقوم الوزير كاجراء مؤقت بتعيين المبالغ الاحتياطية الواجب رصدها لضمان الوفاء بالالتزامات المالية المترتبة على المؤسسة الى ان يحين الوقت الذى تتراكم فيه مدفوعات مختلف الاعانات وتبلغ الحد الذى يمكن معه تحديد المصروفات ومعدلاتها المشار اليها فى الفقرة الاولى من هذه المادة.

المادة الخامسة عشرة — للمجلس بعد موافقة الوزير ان يؤسس صندوقا للصحة والترفيه الاجتماعى فى المؤسسة للغرضين التاليين او احدهما .

أ - المساهمة فى تمويل المعاهد والمؤسسات العامة والخاصة التى يستفيد المضمونون وعيالهم من خدماتها ونشاطها فى الميدانين الصحى والاجتماعى .

ب- تمويل برامج معونة البطالة التى تعد للعاطلين وفق الاساليب والشروط التى يقررها الوزير حسب احكام المادة (٧٤) من هذا القانون .

المادة السادسة عشرة — ١ — تحول المبالغ المتبقية من الفوائد الناشئة عن استثمار اموال صندوق الضمان الاجتماعى الوارد ذكرها فى الفقرة (٥) من المادة (٢٥) من قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ والتى لم تستنفذ فى النفقات الادارية التى يتطلبها قيام المؤسسة وادارتها حسب منطوق المادة (٧٢) منه الى صندوق الصحة والترفيه الاجتماعى عند تأسيسه .

٢ - تدفع التخصيصات التالية من موارد المؤسسة سنويا الى صندوق الصحة والترفيه الاجتماعى بعد تأسيسه .

أ - الموارد المذكورة فى الفقرة (١ - ج) من المادة (١٢) من هذا القانون ما لم تخصص لاغراض اخرى .

ب- الموارد المتأتية من الغرامات التى تفرض بموجب المادة (٦٦) من هذا القانون .

ج - منحة سنوية تعادل (٥٪) من حصيلة الاشتراكات المدفوعة وفق الفقرة (١ - أ) من المادة (١٢) من هذا القانون وما لا يزيد على (٤٠٪) من مبلغ المساهمة السنوية التى تدفعها الحكومة بموجب الفقرة (١ - ب) من المادة (١٢) وبشرط ان لا تدفع التخصيصات المنصوص عليها فى هذه الفقرة الا بعد تنفيذ الالتزامات المنصوص عليها فى الفقرة (١) من المادة الرابعة عشرة من هذا القانون المتعلقة برصد المبالغ الاحتياطية المعينة لفروع الضمان الاجتماعى .

المادة السابعه عشرة — تخصص المبالغ التى ينفقها صندوق الصحة والرفيه الاجتماعى على الاغراض الوارد ذكرها فى المادة (١٥) من هذا القانون بموجب القرارات التى يصدرها المجلس

المادة الثامنة عشرة — يصدر المجلس قرارات لتنظيم الامور التالية :-

١ - الاسلوب الفنى الذى يجب اتباعه فى تمويل كل فرع من فروع الضمان الاجتماعى .

٢ - القاعدة التى تتبع فى استثمار أى من أموال المؤسسة التى لا يستدعيها الانفاق العاجل بموجب هذا القانون .

٣ - كيفية اعداد وتقديم تخمينات الميزانية السنوية للمؤسسة .

٤ - تطبيق احكام المواد (١٤ و ١٦ و ١٧) من هذا القانون .

المادة التاسعة عشرة — ١ — تدقق حسابات المؤسسة فى الاوقات التى يعينها الوزير من قبل محاسبين قانونيين مجازين يقترحهم المجلس ويوافق عليهم الوزير وتدفع المؤسسة اجورهم .

٢ - للمحاسبين القانونيين المذكورين الحق فى الاطلاع على الدفاتر والسجلات

والمستندات الحسابية العائدة للمؤسسة فى الاوقات المناسبة ولهم طلب اى من الايضاحات أو المعلومات التى يحتاجونها أو مناقشة أى من موظفى المؤسسة .

٣ - تكون حسابات المؤسسة تابعة لتدقيق مراقب الحسابات العام .

المادة العشرون — ترفع المؤسسة الى الوزير تقريرا سنويا عن اعمالها وفعالياتها .

المادة الحادية والعشرون — تجرى المؤسسة مرة كل ثلاث سنوات فحصا حسابيا عن مدى تطبيق هذا القانون وترفع تقريرا الى الوزير عن الوضع المالى لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعى ومدى كفاية الاشتراكات المدفوعة وفق هذا القانون لتلبية طلبات الاعانات المقررة فيه كما ويجوز للوزير فى اى وقت يشاء انقاص فترة اجراء الفحص الحسابى وتقديم التقرير اللازم .

المادة الثانية والعشرون — عند حدوث تبدلات اساسية فى المستوى العام للاجور نتيجة للتغيرات الجوهرية التى تطرأ على تكاليف المعيشة يقوم المجلس باستقصاء الوضع ويرفع توصياته الى الوزير بشأن التعديلات التى يرتأيها فى مشروع الضمان الاجتماعى للمحافظة على القيمة الحقيقية للاعانات النقـــدية مصحوبة بتقرير خبير حسابى مختص وان تشمل هذه التوصيات بصورة خاصة ما يلى :-

١ - مقترحات لوضع مقياس جديد لاصناف الاجور والاشتراكات .

٢ - مقترحات لاجراء تعديلات فى نسب الاعانات النقدية بما فى ذلك نسب الرواتب التقاعدية الممنوحة والوزير عرض الامر على مجلس الوزراء بغية تعديل النصوص القانونية المختصة وفقا لذلك .

المادة الثالثة والعشرون — ١ — يصنف الاشخاص المضمونون لاغراض هذا القانون وفقا لاصناف الاجور الحقيقية المبينة فى الجدول الآتى :-

جدول اصناف اجور الاشخاص الحقيقية [1]

صنف الاجور	اسبوعية فلس/دينار	شهرية فلس / دينار
الاول	اقل من ٢/٨٠٠	اقل من ١٢/٢٠٠
الثاني	من ٢/٨٠٠ الى ٥/٤٩٩	من ١٢/٢٠٠ الى ٢٣/٧٩٩
الثالث	من ٥/٥٠٠ الى ٨/٤٩٩	من ٢٣/٨٠٠ الى ٣٦/٧٩٩
الرابع	من ٨/٥٠٠ الى ١١/٤٩٩	من ٣٦/٨٠٠ الى ٤٩/٧٩٩
الخامس	من ١١/٥٠٠ فأكثر	من ٤٩/٨٠٠ فأكثر

٢ - تكون الاشتراكات والاعانات النقدية تبعا لاصناف اجور الاشخاص المضمونين وفقا لاحكام هذا القانون .

٣ - يدفع اشتراك موحد لكافة فروع الضمان الاجتماعي .

المادة الرابعة والعشرون — ١ — تكون مبالغ الاشتراكات الاسبوعية التي يدفعها اصحاب الاعمال والاشخاص المضمونون بموجب هذا القانون وفقا للجدول التالي : [2]

---

(١) عدلى بموجب المادة الخامسة من قانون رقم ١٥ لسنة ٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

(٢) اضيفت بموجب المادة السادسة من القانون اعلاه .

	ما يدفعه صاحب العمل	ما يدفعه الشخص المضمون	مجموع الاشتراك الاسبوعي
صنف الاجور	فلس / دينار	فلس / دينار	فلس / دينار
الاول	٠ / ١٠٠	٠ / ٠٥٠	٠ / ١٥٠
الثاني	٠ / ٢٠٠	٠ / ١٠٠	٠ / ٣٠٠
الثالث	٠ / ٣٤٠	٠ / ١٧٠	٠ / ٥١٠
الرابع	٠ / ٥٠٠	٠ / ٢٥٠	٠ / ٧٥٠
الخامس	٠ / ٦٠٠	٠ / ٣٠٠	٠ / ٩٠٠

٢ - يصدر مجلس الادارة تعليمات يبين فيها كيفية جباية الاشتراكات ومواعيد دفعها وغير ذلك من الامور المتعلقة بهذا الصدد .

المادة الخامسة والعشرون — ١ — يعتبر الاسبوع وحدة قياسية لكافة الاشتراكات الواجب دفعها وفق احكام هذا القانون .

٢ - ينسب الاشخاص المضمونون بحسب اجورهم الى احد اصناف الاجور المبينة في المادة (٢٣) لغرض تحديد الاشتراكات . اما المتدربون الذين لا اجور لهم فينسبون الى صنف الاجور الاول وتقرن الاجور الاسبوعية باصناف الاجور المفترضة حسب الجدول الآتي[١] .

صنف الاجور	مقدار الاجر الاسبوعي المفترض فلس / دينار
الاول	٢ / ٢٧٥
الثاني	٤ / ١٥٠
الثالث	٧ / ٠٠٠
الرابع	١٠ / ٠٠٠
الخامس	١٢ / ٦٠٠

(١) عدل الجدول بموجب المادة السابعة من القانون اعلاه .

٣ - تقدر اشتراكات الاشخاص العاملين بحساب القطعة على اساس مجموع اجورهم خلال الاسبوع .

٤ - يدفع الاشتراك الاسبوعى التام عن كل اسبوع عمل كامل بصرف النظر عن عدد الايام التى استخدم فيها الشخص المضمون أو مقدار الاجور التى استحقها خلاله بشرط ان لا يدفع عنه اكثر من اشتراك اسبوعى واحد عن نفس الاسبوع .

٥ - يعين بنظام طريقة دفع اشتراك الشخص المضمون الذى يعمل بانتظام لدى اكثر من صاحب عمل واحد .

٦ - لا يدفع أى اشتراك عن أى اسبوع لم يعمل فيه الشخص المضمون كلية ولم يستحق عنه الاجور .

٧ - يحدد الاجـــر لغرض تقدير مبلغ الاشتراك بالنسبة لفئات معينة من المستخدمين التى لا يكون استخدامها واجورها منتظما بسبب طبيعة العمل الذى يؤدونه بطريقة العرف او الاتفاق وتبعا للمعدلات التى ستعين بنظام .

المادة السادسة والعشرون — ١ — على صاحب العمل ان يدفع حصته وحصة الشخص المضمون من الاشتراك الملزم بتسديده عن ذلك الشخص المستخدم لديه .

٢ - يحق لصاحب العمل استقطاع مبلغ اشتراك الشخص المضمون من اجوره عن الفترة التى استحق عنها اداء الاشتراك دون غيرها[1] .

٣ - اذا لم يتقاض الشخص المضمون اية اجور من صاحب عمله او من أى

---

(١) عدلت بموجب الفقرة الاولى من المادة الثامنة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

شخص آخر فيلزم صاحب العمل بدفع الاشتراك عنه وعن نفسه ولا يحق له استيفاء اى مبلغ من الشخص المضمون .

٤ - على الدوائر الرسمية وشبه الرسمية استقطاع حصة الشخص المضمون من الاشتراكات من قوائم الاجور والرواتب(١) .

٥ - لا يحق لصاحب العمل استقطاع مبلغ اشتراكه من الاجور المستحقة الاداء للشخص المضمون أو استيفاؤها منه بأى شكل كان وبغض النظر عن أى اتفاق آخر بهذا الشأن .

٦ - كل مبلغ استقطعه صاحب العمل من اجر الشخص المضمون وفق احكام هذا القانون يعتبر مؤتمنا عليه لغرض دفع الاشتراك الذى استقطع المبلغ من اجله .

٧ - اذا عهد بتنفيذ العمل فى الاعمال الانشائية الى مقاول وجب على صاحب العمل اخطار المؤسسة بأسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ البدء فى العمل بثلاثة ايام ويلتزم المقاول بهذا الاخطار بالنسبة للمقاول من الباطن ويكون المقاول الاصلى والمقاولون من الباطن متضامنين فى الوفاء بالالتزامات المقررة فى هذا القانون .

٨ - على الدوائر الرسمية وشبه الرسمية فى حالة قيام أى متعهد أو مقاول بأعمال أو مشاريع لحسابها أن تطلب اليه قبل اجراء التسوية الحسابية النهائية عن تعهده ابراز شهادة من المؤسسة تؤيد تسديده كافة الاشتراكات المترتبة عليه وبخلافه تقوم الدائرة باستقطاع مبالغ الاشتراكات المستحقة الدفع بموجب هذا القانون وتسلمها الى المؤسسة مباشرة .

المادة السابعة والعشرون — ١ — تصدر المؤسسة لغرض جباية

---

(١) عدلت بموجب الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون اعلاه .

الاشتراكات طوابع الضمان الاجتماعي وتكون لها نفس الحماية القانونية المعينة للطوابع الرسمية التي تصدرها الدولة وتعين الانظمة طريقة استعمالها وابطالها وحفظها .

٢ - للمؤسسة أن تخول اصحاب العمل الذين يوفون بالشروط التي تعينها التعليمات لدفع الاشتراكات صلاحية تسديدها بأية طريقة اخرى غير طريقة الصاق الطوابع[١] .

٣ - للمؤسسة ان تجبي الاشتراكات المتأخرة عن مواعيد تسديدها نقداً أو بأية صورة اخرى تقررها .

المادة الثامنة والعشرون — ١ — اذا تخلف صاحب العمل عن دفع الاشتراك في موعد ادائه فعليه أن يدفع عن كل اشتراك متأخر مبلغا يعادل خمسة من الالف من مبلغ الاشتراك عن كل اسبوع يتأخر فيه الدفع عن الموعد المحدد .

٢ - تستوفى الاشتراكات المتأخرة مع الزيادات المترتبة عليها وفقا للفقرة الاولى بموجب قانون جباية الديون المستحقة للحكومة .

المادة التاسعة والعشرون — يحق للشخص المضمون أو لصاحب عمله استرجاع أي اشتراك أو جزء منه دفعه اي منهما عن الآخر خطأ اعتقاداً منه باستحقاق دفعه عنه وفق احكام هذا القانون أو بوجوب دفعه بمعدل اعلى مما نص عليه على ان يستقطع من الاشتراكات ما يعادل مجموع المبالغ المدفوعة بشكل اعانة الى الشخص المضمون أو عياله بسبب هذا الخطأ ولا تعاد الاشتراكات ما لم يطالب بها خلال سنة واحدة من تاريخ دفعها .

المادة الثلاثون — ١ — يقيد لحساب الشخص المضمون اشتراك واحد

---

(١) عدلت بموجب المادة التاسعة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

ان يدفع فعلا عن كل اسبوع كامل يتقاضى فيه اعانة عن المرض او الولادة او اصابة العمل وعلى ان لا تحتسب له الا للغرضين التاليين :-

أ - استحقاق الاعانة بمقتضى فرع المرض باستثناء استحقاقها عن الاشتراكات المقيدة لحسابه .

ب- استحقاق الاعانة بمقتضى فرع التقاعد .

٢ - تكون الاشتراكات المقيدة لحسابه الشخص المضمون على اساس صنف الاجر الذى دفعت بموجبه الاعانات .

الفصل الخامس

فرع المرض

المادة الحادية والثلاثون — ١ — يستحق الشخص المضمون اعانة المرض عند عجزه عن ممارسة العمل بسبب المرض المؤيد من طبيب مجاز تعينه أو توافق عليه المؤسسة بشرط أن :-

أ - يتوقف عن ممارسة العمل .

ب- أن لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنه او المقيدة لحسابه فى الثلاثة عشر اسبوعا التى تسبق تاريخ ابتداء عجزه مباشرة عن ثمانية اشتراكات اسبوعية .

٢ - تدفع اعانات المرض اعتبارا من اليوم الرابع لعجز الشخص عن ممارسة العمل .

٣ - لا تدفع اعانات المرض للشخص المضمون لاكثر من ثلاثة عشر اسبوعا فى فترة استمرار عجزه عن العمل مع جواز امتدادها الى ستة وعشرين اسبوعا كحد أقصى بالنسبة للامراض التى تتطلب معالجة طويلة والتى تعين بتعليمات تصدرها المؤسسة .

٤ - اذا نشأت حالة مرض جديدة خلال الاسابيع الستة من حدوث المرض

السابق الذى منح عنه اعانة المرض فتعتبر استمرارا لحالة المرض السابقة لاغراض الفقرة الثالثة من هذه المادة وتدفع عنها اعانة المرض اعتبارا من اليوم الاول لنشوء المرض الجديد دون الحاجة الى فترة الانتظار .

٥ - لا تدفع اعانتا المرض واصابة العمل الا بعد استنفاد الشخص المضمون لاجازاته المرضية بموجب قانون العمل أو أى قانون آخر .

المادة الثانية والثلاثون — ١ — تستحق المرأة المضمونة اعانة الولادة فى حالة الحمل أو الولادة المؤيدة من طبيب مجاز تعينه أو توافق عليه المؤسسة بشرط ان :

أ - تتوقف عن ممارسة العمل .

ب- ان لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنها أو المقيدة لحسابها فى الاثنى عشر شهرا السابقة لتاريخ ولادتها المتوقعة حسب تقرير الطبيب عن ستة وعشرين اشتراكا اسبوعيا .

٢ - تدفع اعانة الولادة للمرأة المضمونة عن جميع الايام التى لا تعمل فيها باجر خلال الاثنى عشر اسبوعا بما لا يزيد على ستة أسابيع منها تسبق تاريخ الولادة المتوقعة وبشرط ان يستمر دفع اعانة الولادة حتى نهاية الاسبوع السادس الذى يعقب تاريخ الولادة اذا حدثت بعد التاريخ المتوقع لها .

المادة الثالثة والثلاثون — تدفع اعانتا المرض والولادة اسبوعيا وفى آخر الاسبوع والمؤسسة دفعها فى اى وقت آخر أو لاية مدة اخرى فى حالات تعين بتعليمات تصدرها .

المادة الرابعة والثلاثون — يحق للمرأة المضمونة ان تتقاضى عند الولادة منحة قدرها خمسة دنانير اذا كانت الاشتراكات المدفوعة عنها أو المقيدة لحسابها فى الاثنى عشر شهرا التى تسبق تاريخ الولادة لا تقل عن ستة وعشرين اشتراكا اسبوعيا .

المادة الخامسة والثلاثون — ١ — تدفع منحة دفن قدرها ثمانية دنانير فى حالة وفاة الشخص عند توافر أحد الشرطين التاليين قبل وفاته .

أ - تقاضيه الاعانة عدا تقاعد الخلف وفق احكام هذا القانون .

ب - ان تكون شروط الاشتراكات الخاصة باستحقاق اعانة المرض متوافرة .

٢ - تدفع المنحة الى الشخص الذى قام بالتجهيز والتكفين والدفن وفقا للتعليمات التى تضعها المؤسسة .

الفصل السادس

فرع التقاعد

المادة السادسة والثلاثون — ١ — يستحق الشخص المضمون الذى يصاب بعجز مؤيد بتقرير لجنة طبية تقاعد العجز قبل بلوغه سن التقاعد المنصوص عليه فى المادة (٣٧) بشرط ان يكون قد دفع او قيد لحسابه ما لا يقل عن مائة وخمسين اشتراكا اسبوعيا قبل اصابته بالعجز وان يكون قد دفع ما لا يقل عن خمسين اشتراكا منها خلال السنتين اللتين تسبقان ابتداء عجزه مباشرة .

٢ - يدفع تقاعد العجز مع مراعاة احكام الفقرتين (٢و٣) من المادة (٥٤) طيلة استمرار العجز فاذا ادرك العاجز سن التقاعد المنصوص عليه فى المادة (٣٧) حول تقاعد عجزه الى تقاعد الشيخوخة عند توافر شروطه او يزاد مقداره الى الحد الذى يساوى تقاعد الشيخوخة .

المادة السابعة والثلاثون — ١ — يستحق الشخص المضمون تقاعد الشيخوخة عند توافر الشروط التالية :-

أ - بلوغ الرجل سن الستين والمرأة سن الخامسة والخمسين ويعتبر اليوم الاول من شهر تموز هو يوم ولادة الاشخاص الذين لم يثبت رسميا يوم وشهر تولدهم .

ب - اعتزال الشخص المضمون لعمله الاعتيادى .

ج - ان يكون قد دفع أو قيد لحسابه ما لا يقل عن (٧٥٠) سبعمائة وخمسين اشتراكا اسبوعيا .

٢ - يدفع تقاعد الشيخوخة مع مراعاة احكام الفقرتين (٢ و٣) من المادة (٥٤) منذ اليوم الذى يبلغ فيه الشخص المضمون سن التقاعد او اليوم الذى يعتزل فيه عمله الاعتيادى ايهما اعقب الآخر .

٣ - ينقطع تقاعد الشيخوخة عند استخدام المتقاعد فى عمل اعتيادى بصورة منتظمة وطيلة استمراره فيه وفى هذه الحالة يحق للمتقاعد ان يطالب بتعديل معدل تقاعده والاخذ بنظر الاعتبار عدد الاشتراكات التى دفعت خلال مدة الاستخدام بشرط ان لا يجرى اى تعديل فى تقاعد الشيخوخة اذا قلت الاشتراكات المدفوعة عن خمسين اشتراكا .

المادة الثامنة والثلاثون — اذا لم يتمكن الشخص المضمون الذى بلغ سن التقاعد واعتزل الخدمة الاعتيادية من الايفاء بشروط الاشتراكات اللازمة لاستحقاق تقاعد الشيخوخة فيحق له تقاضى مكافأة الشيخوخة بشرط ان لا تقل الاشتراكات الاسبوعية المدفوعة عنه والمقيدة لحسابه عن خمسين اشتراكا .

المادة التاسعة والثلاثون — ١ — يدفع تقاعد الخلف بموجب فرع التقاعد الى عيال المتوفى الذى كان حين وفاته .

أ - يتقاضى أو يستحق تقاعد العجز أو تقاعد الشيخوخة .

ب - او قد دفع عنه أو قيد لحسابه ما لا يقل عن سبعمائة وخمسين اشتراكا اسبوعيا .

٢ - يستحق العيال المذكورون ادناه تقاعد الخلف وتشمل كلمة الولد والحفيد الذكور والاناث ما لم ينص على خلاف ذلك .

الفئة الاولى :-

أ - الارملة أو الارامل .

ب- الارمل اذا كان عاجزاً عن اعالة نفسه عجزاً مستديما وكان عند وفاة زوجته يعتمد عليها فى اعالته .

ج - الولد الذكر دون الخامسة عشرة من العمر أو الولد دون الحادية والعشرين اذا كان غير متزوج ولا دخل له ومستمراً على الدراسة أو الولد العاجز بصورة دائمة عن اعالة نفسه بغض النظر عن عمره وتستمر البنت على تقاضى الراتب التقاعدى ويقطع عنها حين زواجها أو توظيفها او اشتغالها او وفاتها .

الفئة الثانية :-

أ - الاب او الام اذا كان الشخص المضمون أو المتقاعد يعيلهما عند وفاته بشرط ان يكون الاب عاجزاً عن الكسب ولا دخل له .

ب- الاخت غير المتزوجة التى لا دخل لها اذا كان الشخص المضمون أو المتقاعد يعيلهما عند وفاته .

ج - الحفيد اليتيم لابوين دون الخامسة عشرة من العمر اذا كان الشخص المضمون او المتقاعد يعيله عند وفاته .

٣ - يستحق العيال من الفئة الثانية تقاعد الخلف اذا لم يوجد احد من الفئة الاولى وكذلك فى حالة وجودهم اذا لم يبلغ استحقاقهم لتقاعد الخلف الحد الاقصى المنصوص عليه فى الفقرة (٨) من المادة (٥١) من هذا القانون .

٤ - ينقطع تقاعد الخلف الذى كان يدفع بسبب وفاة الشخص المضمون فى الحالات التالية مع مراعاة احكام الفقرتين (٢ و٣) من المادة (٥٤) .

أ - فى حالة زواج أو وفاة الارملة أو الارمل .

ب- اذا بلغ الولد الخامسة عشرة من العمر أو الحادية والعشرين فى حالة الاستمرار على الدراسة او اذا أصبح له دخل أو تزوج او توفى او انقطع عن مواصلة الدراسة وذلك بعد بلوغه الخامسة عشرة .

ج - عند وفاة الاب او الام .

د - عند زواج الاخت أو وفاتها او اشتغالها أو توظيفها .

هـ - عند بلوغ الحفيد سن الخامسة عشرة أو وفاته أو زواجه .

المادة الاربعون - تدفع الرواتب التقاعـــدية للشخص بموجب فرع التقاعد شهريا وتصدر المؤسسة تعليمات بشأن كيفية الدفع واوقاته واماكنه .

المادة الحادية والاربعون - ١ - اذا لم يتم الايفاء بالشـــروط المطلوبة لاستحقاق تقاعد الخلف فتعطى مكافأة الخلف الى عيال الشخص المضمون المتوفى بسرط أن يكون قد دفع عنه أو قيد لحسابه قبل وفاته ما لايقل عن خمسين اشتراكا اسبوعيا .

٢ - تقسم مكافأة الخلف بالتساوى بين العيال المذكورين فى الفئة الاولى من الفقرة (٢) من المادة (٣٩) وفى حالة وفاتهم أو غيبتهم المنقطعة فتقسم بين الفئة الثانية .

الفصل السابع

فرع اصابات العمل

المادة الثانية والاربعون - ١ - اذا اصيب الشخص المضمون باصابة عمل استحق عنها العناية الطبية التالية :-

أ - المعالجة الطبية العامة بما فى ذلك العيادة فى المنزل عند الضرورة .

ب- معالجة الاخصائيين فى المستشفيات أو فى العيادة الخارجية وكذلك معالجة الاخصائيين المتيسرة خارج المستشفيات .

ج - المواد الصيدلانية الضرورية للعلاج التى يصفها له الطبيب المعالج .

د - الاقامة فى المستشفيات لغرض العلاج .

٢ - للمؤسسة ان تجرى ترتيبات خاصة مع وزارة الصحة او السلطات المحلية لتأمين العناية الطبية للمصابين وان تتفق مع الاطباء الخصوصيين والمستشفيات والعيادات الاهلية لتقديم العناية الطبية اللازمة لهم .

٣ - على الشخص المضمون المصاب ان يتبع تعليمات العلاج التى تعد له ولا تلتزم المؤسسة باداء اية نفقات اذا رفض او اهمل اتباعها ويجوز ايقافها اذا خالف ذلك على أن يستأنف صرفها عند اتباعه لها .

المادة الثالثة والاربعون - ١ - يستحق الشخص المضمون اعانة اصابة العمل اذا أصيب بعطل وقتى اقعده عن العمل على أن يؤيد ذلك بتقرير طبيب مجاز تعينه أو توافق عليه المؤسسة .

٢ - تدفع اعانة اصابة العمل اعتبارا من اليوم الرابع لحدوث الاصابة .

٣ - يدفع صاحب العمل للمصاب أجره التام للايام الثلاثة الاولى بضمنها اليوم الاول الذى حدثت فيه الاصابة .

٤ - تدفع اعانة اصابة العمل حتى يشفى الشخص المضمون ويصبح قادراً على مزاولة العمل أو حتى يمنح تقاعد العطل أو المكافأة أو لحين وفاته .

المادة الرابعة والاربعون - تدفع اعانة اصابة العمل اسبوعيا وفى آخر الاسبوع وللمؤسسة ان تدفعها باسلوب آخر فى حالات معينة .

المادة الخامسة والاربعون - ١ - اذا اصيب الشخص المضمون بعطل مؤيد بتقرير لجنة طبية أفقده اكثر من (٤٠٪) من قابليته على العمل استحق تقاعد العطل .

٢ - ينقطع تقاعد العطل عند وفاة المتقاعد او اذا اصبح عطله لا يزيد على (٤٠٪) أو استخدم فى عمل اعتيادى بصورة منتظمة وطيلة استمراره فيه ايهما كان الاسبق .

٣ - يراعى الطبيب واللجنة الطبية جدول العطل العضوى الملحق بهذا القانون عند تقدير درجة العطل .

المادة السادسة والاربعون - ١ - اذا اصيب الشخص المضمون بعطل تراوحت درجته بين (١٥٪) اى (٤٠٪) من قابليته البدنية مؤيد بتقرير لجنة طبية استحق مكافأة العطل .

٢ - تدفع مكافأة العطل الى الشخص الذى كان يتقاضى تقاعد العطل ولم يعد يستحقه بسبب زيادة درجة قابليته على العمل وبشرط أن يبقى عاجزا عن العمل بما لا يقل عن (١٥٪) من قابليته .

المادة السابعة والاربعون - ١ - يدفع تقاعد الخلف حسب فرع اصابات العمل الى عيال الشخص المتوفى فى الحالات الآتية :-

أ - عند وفاة الشخص المضمون بنتيجة اصابة العمل .

ب - عند وفاة المتقاعد الذى كان يتقاضى لحين وفاته تقاعد العطل عن عطل بلغت درجته (٧٥٪) أو اكثر من قابليته على العمل .

٢ - يدفع تقاعد الخلف حسب احكام الفقرات (٢ و٣ و٤) من المادة (٣٩) .

المادة الثامنة والاربعون - تدفع الرواتب التقاعدية للشخص بموجب فرع اصابات العمل شهريا وتصدر المؤسسة تعليمات بشأن كيفية الدفع واوقاته واماكنه .

المادة التاسعة والاربعون - ١ - اذا حدثت الاصابة التى يستحق عنها تقاضى الاعانة وفق احكام هذا القانون بفعل شخص ثالث فعلى المؤسسة ان تدفع للشخص المضمون او لعياله الاعانة المنصوص عليها فيه ويصبح لها الحق بالرجوع على الشخص الثالث المسؤول عن تلك الاصابة بما يعادل الاعانات المدفوعة أو المبلغ الاجمالى لرواتبه التقاعدية مع المصروفات الاخرى .

٢ - تطبق احكام الفقرة الاولى من هذه المادة بنفس المقياس على صاحب عمل الشخص المضمون اذا نجمت الاصابة عن تصرف او عمل غير مشروع صدر عن صاحب العمل او امتناعه عن تلبية المتطلبات القانونية الخاصة باتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية صحة وسلامة العمال فى محلات اشتغالهم .

الفصل الثامن

معدل الاعانات

المادة الخمسون — ١ — تكون المعدلات اليومية لكل من اعانة المرض واعانة الولادة واعانة اصابة العمل حسبما جاء فى الجدول الاول[1] .

الجدول الاول

معدلات الاعانة

اصناف الاجور	المعدل اليومى لاعانات المرض والولادة واصابة العمل
	فلس / دينار
الاول	٠ / ١٩٥
الثانى	٠ / ٣٥٠
الثالث	٠ / ٦٠٠
الرابع	٠ / ٨٥٠
الخامس	١ / ٠٨٠

(١) عدل الجدول بموجب المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ٦٤ .

٢ - لاحتساب اعانتى المرض والولادة يكون صنف الاجر للشخص المضمون هو الصنف المساوى لمجموع مبالغ صنف اجره الاسبوعى المفترض الذى على اساسه دفعت او قيدت الاشتراكات خلال الثلاثة عشر اسبوعا التى تسبق تاريخ بدء العطل والامتناع عن العمل بانتظار الولادة بعد قسمته على (١٣) .

٣ - لاحتساب اعانة اصابة العمل يصنف الشخص المضمون فى صنف الاجر على اساس الاشتراك الذى دفع او سيدفع عنه فى الاسبوع الذى حدثت فيه الاصابة وفى حالة الاصابة بمرض مهنى يصنف فى صنف الاجر على اساس الاشتراك الاسبوعى الاخير أو الذى استحق دفعه قبل بدء المرض .

٤ - تدفع اعانات المرض والولادة واصابات العمل عن كل يوم بما فى ذلك يوم الجمعة .

المادة الحادية والخمسون — ١ — يكون المعدل الشهرى لتقاعد العطل البالغ (١٠٠٪) من قابلية الشخص على الكسب كما مبين فى الجدول الثانى فاذا قلت درجة العطل المئوية عن ذلك نقص المعدل الشهرى للتقاعد الوارد فى الجدول بنسبة نقص العطل ويزاد مبالغ التقاعد بنسبة (٥٠٪) منه اذا احتاج المتقاعد بالنظر لطبيعة اصابته الى عناية وملازمة شخص آخر اذا ماقررت اللجنة الطبية ذلك وبشرط أن لايكون الشخص مقيما فى أية مؤسسة أو مستشفى بصورة مجانية .

٢ - تتكون مكافأة العطل من مبلغ اجمالى يعادل درجة العطل المئوية مضروبا فى (٣٦) من معدل التقاعد الشهرى للعطل التام .

٣ - يصنف الشخص المضمون لغرض احتساب تقاعد العطل أو مكافأته فى أى من اصناف الاجور بالطريقة المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من

المادة (٥٠) من هذا القانون الخاصة باحتساب اعانة الاصابة .

٤ - اذا كان الشخص المضمون الذى يتقاضى تقاعدا عن عجز جزئى يشكو من اصابة عمل اخرى يعاد احتساب تقاعده مجدداً حسبما تنص عليه الانظمة ويؤخذ بنظر الاعتبار مجموع درجة عجزه الناجمة عن الاصابتين.

٥ - يتكون المعدل الشهرى لتقاعد العجز أو تقاعد الشيخوخة من المبلغ الاسمى والاضافات التى تنشأ عن كل (٥٠) اشتراكا اسبوعيا يدفع زائدا عن الـ (٧٥٠) اشتراكا المدفوعة أو المقيدة لحساب الشخص المضمون كما جاء فى الجدول الثانى .

٦ - لاحتساب تقاعد العجز أو تقاعد الشيخوخة يكون صنف الاجر للشخص المضمون هو الصنف المساوى لمجموع مبالغ صنف اجره الاسبوعى المفترض الذى على اساسه دفعت أو قيدت الاشتراكات خلال الـ (٢٥٠) اسبوعا المنتهية باشتراك اخر اسبوع سبق طلبه للتقاعد بعد قسمته على (٢٥٠) .

٧ - تكون معدلات الرواتب التقاعدية وفقا للجدول الثانى التالى[١] .

---

(١) عدل الجدول بموجب المادة الثانية عشرة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

الجدول الثانى

صنف الاجر	الراتب الشهرى لتقاعد العطل عن فقدان القابلية بدرجة ١٠٠ ٪	الراتب الشهرى لكل من تقاعد العجز وتقاعد الشيخوخة المبلغ الاسمى	الاضافة عن كل (٥٠) اشتراكا اسبوعيا يزيد على (٧٥٠) اشتراكا
	فلس / دينار	فلس / دينار	فلس / دينار
الاول	٦ / ٨٥٠	٤ / ٥٠٠	٠ / ١٠٠
الثانى	١٢ / ٦٠٠	٧ / ٢٠٠	٠ / ١٨٠
الثالث	٢١ / ٠٠٠	١٠ / ٨٠٠	٠ / ٣٠٠
الرابع	٣٠ / ٠٠٠	١٥ / ٠٠٠	٠ / ٤٣٠
الخامس	٣٨ / ٠٠٠	١٩ / ٠٠٠	٠ / ٥٥٠

٨ - يكون تقاعد الخلف وفقا للنسب المئوية التالية من تقاعد العجز أو تقاعد الشيخوخة الذى كان يستحقه او سيستحقه الشخص المتوفى عند وفاته وعلى ان لا تحتسب الاضافة عن الشخص الذى يلازم المصاب لهذا الغرض وبشرط الا يزيد مجموع تقاعد الخلف الذى يدفع بموجب هذا الفرع على (١٠٠ ٪) من اصل راتب تقاعد الشخص المتوفى .

الارملة أو الارامل	٪٥٠
الطفل (يتيم الابوين)	٪٥٠
الطفل (يتيم لاحد الابوين)	٪٢٥
الاب	٪٢٥
الام	٪٢٥

الاخت	٢٥٪
الحفيد	٢٥٪

٩ - اذا تجاوز تقاعد الخلف الحد الاقصى المنصوص عليه فى الفقرة الثامنة من هذه المادة فيخفض نسبيا على النحو التالى مع مراعاة الشرط الوارد فيها .

أ - اذا كان التقاعد يدفع الى عيال الفئة الاولى فقط أو الى عيال الفئة الثانية فقط والوارد ذكرهم فى الفقرة الثانية من المادة (٣٩) من هذا القانون فيخفض تقاعد كافة المستحقين .

ب - اذا كان التقاعد يدفع الى عيال كلا الفئتين الاولى والثانية فيخفض تقاعد عيال الفئة الثانية فقط .

١٠ - تحتسب معدلات تقاعد الخلف بموجب فرع اصابات العمل على اساس التقاعد الذى يستحقه او كان سيستحقه الشخص المتوفى على النحو التالى:

أ - اذا توفى الشخص المضمون نتيجة لاصابة العمل فأن تقاعد الخلف يحتسب على اساس تقاعد العطل البالغة درجته (١٠٠٪) الذى كان سيستحقه وقت وفاته .

ب - اذا توفى المتقاعد الذى كان يتناول تقاعد العطل فأن تقاعد الخلف يحتسب على اساس تقاعد العطل المذكور باستثناء اية اضافة للشخص الذى يلازم المصاب .

١١ - يحسب تقاعد الخلف وفق فرع اصابات العمل بتطبيق النسب المئوية الواردة فى الفقرة (٨) من هذه المادة على تقاعد العطل المناسب فأذا زاد تقاعد الخلف على تقاعد العطل الذى يحتسب على اساسه فيخفض حسبما جاء فى الفقرة (٩) من هذه المادة .

١٢ - اذا استحق شخص التقاعد وفق احكام هذا القانون بالاضافة الى التقاعد

الحكومى فيخفض التقاعد المستحق وفق هذا القانون بنسبة نصف مبلغ التقاعد الحكومى بشرط ان لا يخفض التقاعد الممنوح وفق هذا القانون بأى حال من الاحوال الى اقل من نصف مبلغه الاعتيادى .

المادة الثانية والخمسون - ١ - تكون مكافأة الشيخوخة او مكافأة الخلف الوارد ذكرها فى المادتين (٣٨ و ٤١) على التوالى مساوية للمبلغ الاسمى لتقاعد الشيخوخة لشهر واحد حسبما جاء فى الجدول الثانى وذلك عن كل (٥٠) اشتراكا دفع عن الشخص المضمون منذ شموله بالضمان الاجتماعى بموجب هذا القانون .

٢- يعين صنف اجر الشخص المضمون لغرض احتساب المكافأة وفق الطريقة المبينة فى الفقرة الثانية من المادة (٥٠) .

الفصل التاسع

احكام عامة ومتفرقة

المادة الثالثة والخمسون - ١ - على طالب الاعانة ان يراعى الشروط التالية :-

أ - تقديم طلب بالشكل الذى تعينه المؤسسة لكل حالة بمفردها .

ب- ابراز الشهادات والوثائق والمستندات والادلاء بالمعلومات التى تطلبها المؤسسة منه .

ج- اجراء الفحص الطبى او اعادته حسب طلب المؤسسة .

٢- للمؤسسة القيام بتثبيت اعمار الاشخاص المضمونين بالطريقة التى تعين بتعليمات ولا تعتبر الاحكام والقرارات التى تصدرها المحاكم او اية جهة اخرى القاضية بتصحيح او تعديل عمر الشخص المضمون ان كان مضمونها يخالف العمر الذى ثبتته المؤسسة بعد فوات مدة الاعتراض واكتساب قرار تثبيت العمر الدرجة القطعية .

المادة الرابعة والخمسون - ١ - يسقط حق الشخص فى اى من الاعانات بموجب فرع اعانتى المرض واصابة العمل اذا لم يطالب بها خلال ستة اشهر من تاريخ استحقاقها .

٢- يسقط حق الشخص فى تقاعد العطل او مكافأته وفى تقاعد الخلف بموجب فرع اصابة العمل وكذلك فى اى من الاعانات بموجب فرع التقاعد اذا لم يطالب بها خلال خمس سنوات من تاريخ استحقاقها .

٣- ليس لاستحقاق التقاعد اثر رجعى لاكثر من ستة اشهر تسبق تاريخ المطالبة به

المادة الخامسة والخمسون - ١ - لا يجوز دفع اعانتين معا من الاعانات التالية لاى شخص ولنفس الفترة .

أ- اعانة المرض واعانة الولادة .

ب- اعانة المرض واعانة اصابة العمل .

ج - اعانة الولادة واعانة اصابة العمل .

٢ - اذا استحق الشخص تقاضى فرعين من التقاعد وفق احكام هذا القانون فيدفع له التقاعد الاعلى .

المادة السادسة والخمسون - ١ - لا يجوز التنازل للغير او تحويل او بيع اى من الاعانات المستحقة او الرواتب التقاعدية وفق احكام هذا القانون وكل تنازل من هذا القبيل يعتبر باطلا .

٢ - لا يجوز وضع الحجز على اى من الاعانات او الرواتب التقاعدية المستحقة وفق احكام هذا القانون لقاء دين ترتب بذمة ذى العلاقة الا فى الحالتين التاليتين على ان لا يتجاوز (٢٥٪) منها .

أ - اذا كان الدين يعود الى خزينة الدولة او الى المؤسسات شبه الرسمية .

ب - اذا كان الدين لغرض ايفاء النفقة الشرعية .

المادة السابعة والخمسون[1] - ١ - يوقف دفع الاعانة او اية مدفوعات اخرى وفق احكام هذا القانون للشخص الموجود خارج الجمهورية العراقية اما الاجانب فيجوز الدفع لهم تطبيقا لاتفاقية المقابلة بالمثل ووفقا لاحكام الاتفاقيات الدولية الا ان ذلك لا يمنع المدير العام من دفعها الى الذين يعيلهم الشخص اعالة شرعية وفق الاغراض المعينة في هذا القانون اذا كانوا مقيمين في العراق .

٢ - لا يستحق الشخص المضمون اية اعانة من الاعانات او المدفوعات ويدخل ضمن ذلك تقديم العناية الطبية وذلك في الاحوال التالية :-

أ - اذا تعمد اصابة نفسه .

ب - اذا حدثت الاصابة بسبب سوء تصرفه او خطئه الجسيم كأن يكون تحت تأثير الخمر او المخدرات او مخالفته صراحة لتعليمات الوقاية المعلقة في امكنة ظاهرة من محل العمل ما لم ينشأ عن الاصابة في هذه الحالات وفاة او عطل مستديم تزيد نسبته على (٣٠٪) .

ج - اذا لم يقم الشخص في الاحوال الاعتيادية بمراعات القواعد الخاصة باثبات حدوث الطارئ او استمراره .

٣ - يوقف دفع الاعانة او اية مدفوعات اخرى او صرف نفقات العناية الطبية بموجب هذا القانون اذا كان الطلب المقدم من الشخص ذي العلاقة يتضمن معلومات غير صحيحة او مستندا مزورا ويتخذ المدير العام او من يخوله ما يلزم بحقه وفق المادة (٦٦) من القانون على ان يطلق الدفع المذكور اعتبارا من تاريخ تقديمه البيانات الصحيحة المقتضاة.

---

(١) عدلت بموجب المادة الثالثة عشرة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

٤ - تصدر المؤسسة تعليمات حول الوقاية من اصابات العمل بالتعاون مع السلطات الاخرى .

المادة الثامنة والخمسون - عندما يودع الشخص المضمون السجن او الموقف فان ما يستحقه من مبلغ وفق هذا القانون عن فترة سجنه او توقيفه يدفع كلا او جزءا الى من يعيلهم شرعا وفق التعليمات التي يصدرها مجلس الادارة [١] .

المادة التاسعة والخمسون - ١ - تنظر محاكم العمل ان وجدت والا فمحكمة البداءة بصورة مستعجلة في كافة الخلافات والمنازعات التي تنشأ بين المؤسسة والاشخاص المضمونين او عيالهم بشأن استحقاق اية اعانة او مقدارها باستثناء الخلافات الواردة ذكرها في الفقرة الرابعة من المادة (٦٠) من هذا القانون .

٢ - ينظر الوزير في كافة الخلافات والمنازعات التي تنشأ من تطبيق احكام هذا القانون عدا الوارد ذكرها في الفقرة الاولى من هذه المادة وفي المادة (٦٠) من هذا القانون ويكون قراره نهائيا وله ان يحيل الخلاف الى محكم واحد او اكثر يتم تعيينه من قبله وفق تعليمات تصدر بهذا الشأن ويعتبر قرار المحكم نهائيا .

المادة الستون - ١ - يؤلف الوزير لجنة طبية استئنافية تتكون من :-

أ - طبيب ترشحه المؤسسة .

ب - طبيب يرشحه رئيس محكمة استئناف المنطقة .

ج - طبيب يرشحه وزير الصحة .

٢ - تعتبر القرارات التي تصدرها اللجنة الطبية الاستئنافية قطعية .

٣ - للجنة الطبية ان تعيد النظر في قراراتها في اي وقت تنكشف لها فيه حقائق جديدة او اذا اقتنعت بأن ايا من قراراتها قد صدر عن عدم احاطتها

---

(١) عدلت بموجب المادة الرابعة عشرة من القانون المذكور قبلا .

بعض الحقائق الثابتة او كان يستند الى معلومات غير صحيحة .

٤ - تنظر اللجنة الطبية الاستئنافية فى كافة الخلافات المتعلقة بالقضايا الصحية والطبية الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون خلال عشرين يوما من تاريخ تسلمها طلب الاستئناف على ان تقدم طلبات الاستئناف الى اللجنة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسلم الجهة المستأنفة للقرار المستأنف .

المادة الحادية والستون - تعتبر ديون المؤسسة ديونا ممتازة تستحصل وفقا لقانون جباية الديون المستحقة للحكومة .

المادة الثانية والستون - تعفى العرائض والطلبات وجميع المستندات المتعلقة باى من الاعانات التى تستحق الدفع وفق احكام هذا القانون من رسم الطابع .

المادة الثالثة والستون [1] - ١ - تعفى المؤسسة من ضريبة الدخل وتستثنى من احكام قانون تنظيم ارباح المؤسسات شبه الرسمية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦١.

ب - تخضع الميزانية التخمينية للمؤسسة وملاكاتها لمصادقة وزارة المالية .

ج - على المؤسسة ان تقدم حساباتها النهائية الى وزير المالية لتدقيقها خلال مدة لا تتجاوز مائة وثمانين يوما من نهاية السنة التى تتعلق بها .

المادة الرابعة والستون - للمدير العام او من يخوله من موظفى المؤسسة اتخاذ الاجراءات التالية :-

١ - دخول اى محل او بناية عدا المساكن فى أى وقت مناسب لغرض التفتيش اذا توافر لديه من المعلومات ما يحمله على الاعتقاد بوجود اشخاص او مستخدمين مشمولين بالضمان .

٢ - الاطلاع على الحسابات والدفاتر والسجلات والوثائق الاخرى الخاصة

---

(١) عدلت بموجب المادة الخامسة عشرة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

بخدمة الاشخاص ودفع اجورهم وفحصها واخذ المعلومات التى يراها ضرورية لاغراض تنفيذ هذا القانون وعلى اصحاب العمل اسداء كافة التسهيلات اللازمة لانجاز ذلك .

٣ - استجواب اى شخص يجده فى المحل او البناية ويعتقد أنه من الاشخاص المضمونين حول اى من القضايا المتعلقة بهذا القانون او الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه للحصول على المعلومات التى يراها ضرورية .

المادة الخامسة والستون - على كل صاحب عمل ان يقدم الى المؤسسة المعلومات والبيانات اللازمة وان يمسك سجلات ودفاتر بالشكل والكيفية التى تعين بتعليمات تصدرها المؤسسة .

المادة السادسة والستون - ١ - مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد تنص عليها القوانين النافذة يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لا تتجاوز مائة دينار او بكلتا العقوبتين كل من :-

أ - ادلى عن علم وعمد بمعلومات او بيانات كاذبة او زور وثيقة او استعملها او سمح باستعمالها لغرض الحصول على أى مبلغ او خدمات او تسبب فى رفض اى مبلغ او خدمة استحقت وفق احكام هذا القانون سواء لشخصه او للاخرين او لتحاشى دفع اى مبلغ استحق دفعه من قبله او من قبل شخص اخر ولاى غرض اخر له صلة بهذا القانون .

ب - امتنع عن دفع اى اشتراك وجب دفعه وفق احكام هذا القانون .

ج - استقطع او حاول استقطاع حصة صاحب العمل او جزء منها من اجر الشخص المضمون .

د - اهمل او رفض تقديم اى كشف او مستند استوجبته الانظمة او التعليمات او قام بتقديمها بشكل لا ينطبق على الواقع .

هـ - منع اواعاق اى موظف من موظفى المؤسسة عن تأدية واجباته وفق المادة (٦٤) من هذا القانون .

و - ارتكب اية مخالفة اخرى لاحكام هذا القانون اوالانظمة والبيانات الصادرة بموجبه .

٣ - يعاقب صاحب العمل الذى يحتجز بغير حق حصة الشخص المضمون من الاشتراك المستحق للمؤسسة بالحبس لمدة لاتزيد على السنتين او بغرامة لاتزيد على الثلثمائة دينار او بكلتا العقوبتين .

٣ - للمدير العام او من يخوله ان يحيل على المحاكم المختصة كل من يخالف احكام هذا القانون .

٤ - للمحكمة ان تنظر فى كافة مخالفات صاحب العمل بدعوى واحدة وتحكم بالزامه بتسديد الاشتراكات المتأخرة .

٥ - تتعدد الغرامة بتعدد عدد المستخدمين الذين وقعت بشأنهم المخالفة وعدد الاسابيع التى استمرت فيها واذا استمرت المخالفة مدة تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ تقرير التفتيش عنها جاز للمحكمة زيادة الغرامة بحيث لاتتجاوز عشرة امثالها .

الفصل العاشر

احكام انتقالية

المادة السابعة والستون — ١ — يستحق الشخص المضمون الذى يكون فى التاريخ المعين قد بلغ الثانية والثلاثين او اكثر اذا كان ذكراً والسابعة والعشرين او اكثر اذا كان انثى استثناء من احكام المادة (٣٧) من هذا القانون تقاعد الشيخوخة عند بلوغه سن التقاعد المنصوص عليه فى المادة (٣٧) بشرط ان يكون قد دفع او قيد لحسابه العدد المطلوب من الاشتراكات الاسبوعية بحسب الجدول الثالث عن الفترات التى قضاها فى الخدمة بعد التاريخ المعين .

الجدول الثالث

عدد الاشتراكات الاسبوعية المطلوبة لاستحقاق
تقاعد الشيخوخة بحسب الاعمار التى بلغها
الاشخاص المضمونون فى التاريخ المعين

الاعمار التى يبلغها الاشخاص فى اليوم المعين		عدد الاشتراكات الاسبوعية المطلوبة
الذكور	الاناث	
٥٥ سنة فأكثر	٥٠ سنة فأكثر	١٥٠
٥٤	٤٩	١٧٥
٥٣	٤٨	٢٠٠
٥٢	٤٧	٢٢٥
٥١	٤٦	٢٥٠
٥٠	٤٥	٢٧٥
٤٩	٤٤	٣٠٠
٤٨	٤٣	٣٢٥
٤٧	٤٢	٣٥٠
٤٦	٤١	٣٧٥
٤٥	٤٠	٤٠٠
٤٤	٣٩	٤٢٥
٤٣	٣٨	٤٥٠
٤٢	٣٧	٤٧٥
٤١	٣٦	٥٠٠
٤٠	٣٥	٥٢٥

٣٩	٣٤	٥٥٠
٣٨	٣٣	٥٧٥
٣٧	٣٢	٦٠٠
٣٦	٣١	٦٢٥
٣٥	٣٠	٦٥٠
٣٤	٢٩	٦٧٥
٣٣	٢٨	٧٠٠
٣٢	٢٧	٧٢٥

٢ - اعتبارا من التاريخ المعين ولمدة ثلاث سنوات بعد ذلك اذا بلغ الشخص المضمون بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ سن الستين ان كان ذكرا والخامسة والخمسين ان كان انثى يكون مستحقا تقاعد الشيخوخة اذا انتهت خدمته الاعتيادية خلالها بشرط ان لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنه او المقيدة لحسابه عن (ثلاثمائة) اشتراك اسبوعي بضمنها الاشتراكات الاسبوعية الناتجة عن تحويل الرصيد بموجب المادة ٦٨ من القانون بعد مراعاة ما يلي :-

أ - يحسب التقاعد الممنوح بموجب الفقرة الثانية على اساس الصنف الاول اذا كانت جميع الاشتراكات الاسبوعية ناتجة عن تحويل الرصيد اما اذا كان قسم منها مدفوعا او مقيدا بموجب هذا القانون والقسم الآخر ناتجا عن تحويل الرصيد فان صنف الاجر للمتقاعد هو مجموع مبالغ صنف اجره الاسبوعي المفترض الذي على اساسه دفعت او قيدت الاشتراكات بعد التاريخ المعين زائدا الاجر المفترض للصنف الاول لما يكمل (الثلاثمائة) اشتراك تؤخذ من القسم الآخر ويقسم المجموع على (الثلاثمائة) .

ب - يدفع التقاعد اعتبارا من تاريخ بلوغ سن التقاعد او من تاريخ اكمال شروط الاستحقاق ايهما ابعد على ان يسقط حق المطالبة بالتقاعد بموجب هذه الفقرة اذا لم يقدم الطلب خلال ستة اشهر من تاريخ الاستحقاق (١) .

٣ - اذا انتهت خدمة الشخص المضمون الذى كان خاضعا لقانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ المعدل اعتبارا من التاريخ المعين ولمدة ثلاث سنوات بعده وكان قد بلغ سن الستين او اكثر الذكر او الخامسة والخمسين او اكثر للانثى وكان قد استلم مبلغا لا يقل عن (الاثنين والسبعين) دينارا عن رصيد ضمانه الاجتماعى بسبب سبق بلوغه سن الشيخوخة يكون مستحقا للتقاعد الذى يحسب على اساس الصنف الاول بشرط اعادة جميع ما تسلمه من رصيد الى المؤسسة دفعة واحدة او بأقساط قدرها دينار واحد شهريا تستقطع من الراتب التقاعدى المخصص فان توفى المتقاعد قبل سداد جميع الاقساط فتعتبر الاقساط المستحقة بعد تاريخ وفاته مباشرة لاغية مع مراعاة الشروط التالية (٢) :-

أ - يستحق التقاعد وفق هذه الفقرة اعتبارا من تاريخ تقديم الطلب واذا توفى الشخص قبل تسلمه التقاعد فان ما يستحقه من الرواتب المتراكمة بعد تنزيل الدين منها ان لم يكن قد دفع مرة واحدة يدفع للخلف بموجب الفقرة الثانية من المادة (٤١) من القانون .

ب - يسقط حق المطالبة بموجب هذه الفقرة بعد ستة اشهر اعتبارا من تاريخ انتهاء خدمته المضمونة .

٤ - اذا استحق الشخص التقاعد وفق الفقرة الاولى من هذه المادة فيحسب

(١ - ٢) أضيفت بموجب المادة السادسة عشرة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

التقاعد له بموجبها وليس بموجب الفقرتين الثانية والثالثة كما يسقط حق الشخص بالمطالبة بأى مبلغ آخر اذا استحق التقاعد وفق الفقرة الثانية من هذه المادة [١] .

٥ - تطبق شروط استحقاق اعانة الخلف المقررة فى هذا القانون [٢] .

المادة الثامنة والستون — ١ — تعالج الاشتراكات المدفوعة وفق قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ عن الاشخاص المضمونين الذين يملكون فى التاريخ المعين رصيدا فى حساب ضمانهم الاجتماعى بالطريقة المبينة فى الفقرة الثانية من هذه المادة وتعتبر فى حكم الاشتراكات المدفوعة وفق هذا القانون لغرض استحقاق اى من الاعانات المنصوص عليها فيه باستثناء تقاعد الشيخوخة او أى جزء منه فيمنح بمقتضى احكام المادة (٦٧) .

٢ - لاغراض الفقرة الاولى من هذه المادة تقسم الاشتراكات اليومية التى يمثلها رصيد الضمان الاجتماعى المترتب للشخص المضمون بموجب قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ على (٦) ويمثل الناتج بعد اهمال الكسور الاشتراكات الاسبوعية لاغراض هذا القانون [٣] .

٣ - تعتبر الاشتراكات الاسبوعية التى تخصص للشخص المضمون بمقتضى الفقرة الثانية من هذه المادة فى كافة الاحوال كأنها احتسبت بالمعدل المساوى لاجر الصنف الاول .

المادة التاسعة والستون [٤] — ١ — للمدير العام ان يصفى كلا او جزءا من رصيد الضمان الاجتماعى المترتب للشخص المضمون بموجب قانون الضمان

(١ - ٢) اضيفت بموجب المادة السادسة عشرة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

(٣) عدلت بموجب المادة السابعة عشرة من قانون اعلاه .

(٤) عدلت بموجب المادة الثامنة عشرة من قانون اعلاه .

الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ المعدل اذا انتهت خدمته بصورة نهائية قبل التاريخ المعين وذلك خلال مدة لا تتجاوز الثلاث سنوات من هذا التاريخ حسب التعليمات التى يصدرها مجلس الادارة .

٢ - يجوز اصدار نظام يعالج حالات الاشخاص المضمونين الذين يخرجون من نطاق سريان هذا القانون بصورة نهائية ولا يستحقون بموجبه التقاعد او المكافأة وذلك بمنحهم مبالغ لغرض تصفية حسابهم وان يعين النظام مقاديرها ومصادرها وشروط دفعها .

المادة السبعون - تبقى احكام قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ والانظمة الصادرة بموجبه نافذة عند قيام المؤسسة لحين نفاذ هذا القانون نفاذا كليا على ان تلغى الاحكام الخاصة بمجلس الضمان الاجتماعى ومديرية الضمان الاجتماعى العامة وتعهد الواجبات والمسؤوليات التى كانت تضطلع بها تلك المديرية الى الاجهزة المختصة فى المؤسسة التى تؤسس وفق احكام الفصل الثالث من هذا القانون وبالشكل والكيفية التى تعين بنظام .

المادة الحادية والسبعون - تنتقل كافة الاموال المنقولة والعقار وموجودات صندوق الضمان الاجتماعى المؤسس وفق احكام المادة (٢٥) من قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ الى المؤسسة عند قيامها كما تنتقل اليها كافة الحقوق والالتزامات المترتبة او التى تترتب على هذه الاموال وتعتبر فى حكم التزامات المؤسسة التى تحل محل مديرية الضمان الاجتماعى العامة ومجلس الضمان الاجتماعى فى جميع الحقوق والالتزامات والعقود والمقاولات .

المادة الثانية والسبعون - يجوز استخدام جزء من الفوائد المتجمعة فى صندوق الضمان الاجتماعى بموجب الفقرة (٥) من المادة الخامسة والعشرين من قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ عند قيام المؤسسة وفى الحدود التى يقررها المجلس ويصادق عليها الوزير بغية تلافى النفقات المقتضية للتأسيسات الادارية .

المادة الثالثة والسبعون — ١ — يلغى قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته والانظمة الصادرة بموجبه عند تنفيذ هذا القانون تنفيذا كليا حسبما تقرره الانظمة الصادرة بموجب المادة الخامسة من هذا القانون .

٢ - يبطل فى التاريخ المعين مفعول احكام الفصل السابع من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل اوالية تشريعات اخرى صادرة بمقتضاه فيما يتعلق بالتزامات اصحاب العمل المشمولين بأحكام هذا القانون عن دفع التعويض عن اصابات العمل التى تقع بعد التاريخ المعين . اما الاصابات والامراض المهنية التى نشأت قبل التاريخ المعين فتبقى مشمولة بأحكام الفصل السابع من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل اوايه تشريعات اخرى صدرت بموجبه .

٣- يبطل فى التاريخ المعين حكم صك التأمين الذى اتخذه صاحب العمل لضمان التزاماته الناشئة عن احكام الفصل السابع من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل او التشريعات الصادرة بموجبه عما يقع من اصابات العمل للاشخاص الذين سيشملون بفرع اصابات العمل بموجب احكام هذا القانون .

٤ - يسرى الابطال المذكور فى الفقرتين (٢و٣) من هذه المادة على اى قانون يحل محل قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل او يعدله[1]

المادة الرابعة والسبعون - عندما يتوقف دفع اعانة البطالة التى استلزمتها احكام قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ ينبغى توفير المساعدة المالية للاشخاص العاطلين عن العمل من صندوق الصحة والترفيه الاجتماعى

---

(١) اضيفت بموجب المادة التاسعة عشرة من قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

عند تأسيسه بمقتضى التدابير التي يتخذها الوزير بشرط ان يتوقف دفع هذه المساعدة تلقائيا عند نفاذ موارد الصندوق ويصرف النظر عن اكتساب اى حق فى هذه المساعدة بمقتضى تلك التدابير .

المادة الخامسة والسبعون - يجوز اصدار انظمة وتعليمات لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون .

المادة السادسة والسبعون - ينفذ هذا القانون بعد سنة من نشره فى الجريدة الرسمية بأستثناء الفصل الثالث والمواد (٧٠ و ٧١ و ٧٢) منه حيث تنفذ بعد ثلاثة اشهر من نشره .

المادة السابعة والسبعون - على الوزراء تنفيذ هذا القانون .

كتب فى بغداد فى اليوم السابع عشر من شهر ربيع الثانى لسنة ١٣٨٤ المصادف لليوم الخامس والعشرين من شهر آب لسنة ١٩٦٤ .

جدول العطل العضوى الدائم (١)

التسلسل	نوع العطل العضوى	نسبته المئوية
١	فقد الابصار التام	١٠٠٪
٢	فقد ذارع وعين	١٠٠٪
٣	فقد ساعد وعين	١٠٠٪
٤	فقد كلتا اليدين او جميع الاصابع والابهامين	١٠٠٪
٥	فقد يد وقدم	١٠٠٪
٦	فقد كلتا القدمين مع عظام الكاحلين	١٠٠٪
٧	فقد اثنين من الاطراف	١٠٠٪
٨	الشلل التام	١٠٠٪
٩	الجنون المطبق او الجروح او الاضرار التى تصيب الاعضاء الصدرية او البطنية او الرأس او المخ او الصرعة (الجاكسونية) والتى من شأنها ان تحول كليا وبصفة مستديمة بين المستخدم وبين مزاولة أية مهنة او عمل يكتسب منه .	١٠٠٪
١٠	بتر الذراع الايمن الى الكتف	٨٠٪
١١	بتر الذراع اويمن الى ما فوق الكوع	٧٥٪
١٢	بتر الذراع الايمن الى ما تحت الكوع	٧٠٪
١٣	بتر الذراع الايسر الى الكتف	٧٠٪
١٤	بتر الذراع الايسر الى ما قوق الكوع	٦٥٪
١٥	بتر الذراع الايسر الى ما تحت الكوع	٦٠٪

(١) عدلت بموجب المادة العاشرة من القانون رقم ١٥ لسنة ٦٦ تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ٦٤ .

التسلسل	فرع العطل العضوى	نسبته المئوية	
			الايمن الايسر
١٦	بتر الساق فوق الركبة	٧٠٪	
١٧	بتر الساق تحت الركبة	٦٠٪	
١٨	الصمم الكامل	٦٠٪	
١٩	فقد العين الواحدة	٤٠٪	
٢٠	بتر الابهام	٣٥٪	٣٠٪
٢١	بتر السلامية الاولى للابهام	٣٠٪	٢٥٪
٢٢	بتر السبابة	١٥٪	١٢٪
٢٣	بتر السلامية الاولى للسبابة	٨٪	٦٪
٢٤	بتر السلامية الاولى والثانية للسبابة	١٣٪	١٠٪
٢٥	بتر الوسطى	١٢٪	١٠٪
٢٦	بتر السلامية الاولى للوسطى	٦٪	٥٪
٢٧	بتر السلامية الاولى والثانية للوسطى	١٠٪	٦٪
٢٨	بتر البنصر او الخنصر	٨٪	٦٪
٢٩	بتر السلامية الاولى للبنصر او الخنصر	٤٪	٣٪
٣٠	بتر السلامية الاولى والثانية للبنصر او الخنصر	٧٪	٥٪
٣١	بتر اليد اليمنى عند المعصم	٦٠٪	
٣٢	بتر اليد اليسرى عند المعصم	٥٠٪	
٣٣	بتر القدم مع عظام الكاحل	٤٥٪	
٣٤	بتر القدم دون عظام الكاحل	٣٥٪	
٣٥	بتر رؤوس مشط القدم كلها	٣٠٪	
٣٦	بتر الاصبع وعظم المشط الخامس للقدم	١٠٪	

التسلسل	نوع العطل العضوى	نسبته المئوية
٣٧	بتر ابهام القدم وعظمة مشطه	١٠٪
٣٨	بتر ابهام القدم او السبابة	٥٪
٣٩	بتر السلامية الاولى لابهام القدم	٤٪
٤٠	بتر السلامية الاولى لسبابة القدم	٣٪
٤١	بتر اصبع القدم عدا السبابة والابهام	٣٪

* * *

ويراعى فى تقدير درجات العطل العضوى ما يأتى :-

١ — ان تكون الجراحة قد التأمت التئاما كاملا دون ان تخلف اية مضاعفات او معوقات لحركات المفاصل المتبقية كالندبات او التلفيات او التكلسات او الالتهابات او المضاعفات الحسية او غيرها وتزاد درجات العطل تبعا لما تخلف من هذه المضاعفات .

٢ — فى حالة وجود مضاعفات لحالة البتر فيجب وصف الحالة المسببة للعطل والمضاعفات فى التقرير الطبى ، كما تحدد درجات الاعاقة فى كل حركة على تلك المفاصل بالنسبة الى القواعد الطبيعية .

٣ — فى حالة وجود مضاعفات حسية يجب تحديد مكانها ومدى زيادة او نقص الحساسية ونوعها .

٤ — اذا كان المصاب اعسر قدرت درجات عطله الناشئة عن اصابات الطرف العلوى الايسر بنفس النسب المقررة لهذا العطل فى الطرف الايمن .

٥ — اذا تعطل اى عضو من اعضاء الجسم عطلا كليا مستديما عن اداء وظيفته اعتبر ذلك العضو فى حكم المفقود واذا كان العطل جزئيا قدرت نسبته تبعا لما اصاب العضو من عطل عن اداء وظيفته .

٦ — اذا كان للعطل المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب

فى مهنته الاصلية فيجب توضيح نوع العمل الذى يؤديه المصاب بصورة مفصلة مع بيان تأثير ذلك فى زيادة درجة العطل فى تلك الحالات على النسب المقررة لها فى هذا الجدول . وفيما عدا ذلك اذا نتج عن الاصابة فقد جزء او اكثر من احد اعضاء الجسم المبينة بالجدول قدرت النسبة المئوية لدرجة العجز فى حدود النسبة المقررة لفقد ذلك العضو ولا يجوز بأى حال من الاحوال ان تتعداها .

٧ — اذا لم يكن العطل مما ورد بهذا الجدول فتقدر بنسبة ما لحق المصاب من عطل فى قدرته على الكسب على ان تبين تلك النسبة فى التقارير الطبية .

٨ — يراعى فى حالة اصابة العين الوحيدة ان تقدر درجة العطل طبقا لنسبة فقد الابصار على اعتبار ان الابصار الكامل لتلك العين ١٠٠ ٪ .

٩ — فى حالة فقد ابصار العين الوحيدة تعتبر الحالة عطلا كاملا كفقد الابصار التام .

جـــدول الامراض المهنيـة

يتضمن هذا الجدول قائمة بالامراض المهنية والتسممات التى تعتبر فى حكم اصابات العمل بمقتضى احكام هذا القانون

الامراض المهنية والتسممات	الصناعات والاعمال التى تسببها
أ - التسمم بالرصاص ومزوجاته ومركباته واختلاطاته المرضية .	١ - تداول الخامات المحتوية على الرصاص بما فيها البرادة فى مصانع الزنك . ٢ - صب الزنك والرصاص القديم (المستعمل) فى سبائك . ٣ - صنع المواد والادوات من الرصاص المسبوك او مركبات الرصاص . ٤ - العمل فى صناعة البوليغراف (آلة اسطوانية لاخذ مخططات بيانية للنبض) . ٥ - صنع مركبات الرصاص . ٦ - صنع وتصليح خازنات (بطاريات) القوة الكهربائية . ٧ - تحضير واستعمال الدهونات والطلاء المحتوى على الرصاص ٨ - الصقل والتلميع ببرادة الرصاص ومسحوق العجائن المحتوية على الرصاص . ٩ - اعمال الصبغ كافة التى تستلزم تحضير وعجن مواد الطلاء واللصق والتلوين المحتوية على عناصر الرصاص.

الامراض المهنية والتسممات	الصناعات والاعمال التى تسببها
ب- التســـمم بالزئبق ومزيجاته ومركباته واختلاطاته المرضية .	١ - تداول خامات الزئبق . ٢ - صنع مركبات الزئبق . ٣ - صنع ادوات واجهزة القياس والمختبرات . ٤ - تحضير المواد الخام لصناعة القبعات . ٥ - التذهيب الحار (الطلى بالذهب) . ٦ - استعمال مضخات الزئبق فى صناعة المصابيح الكهربائية . ٧ - صناعة المفرقعات المحتوية على مركبات الزئبق .
ج - عدوى الجمرة الخبيثة (انتراكس)	١ - الاعمال المتعلقة بالحيوانات المصابة بالجمرة الخبيثة . ٢ - مباشرة جثث الحيوانات او بعض اجزائها بما فى ذلك الجلود والحوافر والقرون . ٣ - شحن وتفريغ ونقل البضائع .
د - تتريب الرئة من استنشاق الرمل والتراب (سيليكوسز) المصحوب بالتدرن الرئوى او بدونه بشرط ان يكون تتريب الرئة السبب الرئيسى فى الاصابة بالعطل او الوفاة.	١ - الصناعات او الاعمال التى تعترف القوانين والانظمة المحلية بكونها تعرض الشخص لخطر تتريب الرئة (سيليكوسز) .
هـ - التسمم بالفوسفور ومركباته واختلاطاته المرضية .	١ - كل عمل يشتمل على استخراج او اطلاق او استخدام الفوسفور ومركباته .

و - التسمم بالزرنيخ ومركباته واختلاطاته المرضية

١ - كل عمل يشتمل على استخراج او اطلاق او استعمال الزرنيخ او مركباته .

ز - التسمم بالبنزين والمواد المماثلة له ومشتقاتها مع النتروجين (الازوت) والامونيا واختلاطاته المرضية .

١ - كل عمل يشتمل على استخراج او اطلاق او استعمال البنزين والمواد المماثلة له ومشتقاتها مع النتروجين (الازوت) والامونيا .

ح - التسمم بمشتقات املاح الهيدروكاربونات من الصنف (أ) .

١ - كل عمل يشتمل على استخراج او اطلاق او استعمال مشتقات املاح الهيدروكاربونات من الصنف (أ) كما يحددها التشريع المحلي .

ط - اعراض الاصابة بالامراض المتسببة .
(من) أ - الراديوم ومركباته ومواده الفعالة
(ومن) ب - أشعة أكس .

١ - كل عمل يشتمل على التعرض لفعل الراديوم ومركباته ومواده الفعالة ولاشعة أكس .

ى - مبادىء الاصابة بسرطان الجلد .

١ - كل عمل يشتمل على مباشرة او استعمال القار او الزفت او القطران او الزيوت المعدنية او زيت البترول (البارافين) او مركباتها او منتجاتها او رواسبها .

الاسباب الموجبة

لما كان قانون الضمان الاجتماعي رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ لا يؤمن الضمانات الكافية للعمال ولا تدفع بموجبه الرواتب التقاعدية التي تعتبر اهم ضمان لمستقبلهم ومستقبل عيالهم ونظرا لاهتمام الحكومة الوطنية بتوفير الرعاية الاجتماعية الكافة المواطنين لا سيما الفئات العاملة منهم التي تنال القسط الاكبر من اهتمامها ورعايتها وبناء على ما نص عليه الدستور المؤقت من كفالته لخدمات الضمان الاجتماعي وحق المواطنين في المعونة في حالة الشيخوخة والعجز والبطالة فقد اعد هذا القانون ليكون باكورة اعمال الحكومة في ميدان الرعاية الاجتماعية والترفيه العام للطبقات العاملة .

ان القانون قد اخذ باحدث مبادىء الضمان الاجتماعي حيث امن العمال ضد مخاطر الحياة يوم يفقد احدهم دخله بسبب العجز او الشيخوخة او اصابة العمل او المرض وانه قد راعى في الوقت نفسه ظروف البلد واحواله والتجارب المكتسبة من تطبيق القانون الحالي وان الاسس التي جاء بها ترتكز على مبدأ التكافل الاجتماعي وليس التوفير الالزامي كما هو الحال في القانون الحالي وستدفع بموجبه للاشخاص المضمونين الرواتب التقاعدية عند عجزهم وشيخوختهم ولارامله وايتامهم عند وفاتهم وذلك بالاضافة الى اعانة التكفين والدفن التي يتسلمها العيال كما ستأخذ المرأة اعانة الامومة بالاضافة الى منحة الولادة وفضلا عن ذلك فان صندوق الصحة والترفيه الاجتماعي الذي سيؤسس لاول مرة بموجب القانون سيتولى المساهمة في تمويل المعاهد والمؤسسات الاجتماعية والصحية التي ينتفع من خدماتها العمال الخاضعون لاحكامه علاوة على قيام الصندوق بمد العاطلين بمعونة نقدية فتحقيقا لكل هذه الاغراض شرع هذا القانون .

نشر في الوقائع العراقية عدد ١٠١٥ بتاريخ ١٠-١٠-١٩٦٤ .

بسم الله الرحمن الرحيم

رقم (٥) لسنة ١٩٦٥

نظام

مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعى

باسم الشعب

رئاسة الجمهورية

استنادا الى الفقرة السادسة من المادة السابعة من قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووافق عليه مجلس الوزراء .

امر بوضع النظام الآتى :-

المادة الاولى - يراد بالتعابير التالية لاغراض هـذا النظام المعانى المبينة ازاءها :-

الوزير - وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

المؤسسة - مؤسسة الضمان الاجتماعى .

المجلس - مجلس ادارة المؤسسة .

المدير العام - المدير العام للمؤسسة .

القانون - قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ .

المادة الثانية - يجتمع المجلس مرتين فى كل شهر على الاقل بدعوة من الرئيس على ان يتسلم الاعضاء اشعارا بالاجتماع قبل ثلاثة ايام على الاقل من تاريخه ويجوز دعوة المجلس بصورة مستعجلة اذا اقتضت الضرورة ذلك .

المادة الثالثة - يدعو الرئيس المجلس للاجتماع فى موعد لا يتأخر عن سبعة ايام من تاريخ تسلمه طلبا تحريريا بالاجتماع من قبل الوزير او المدير

العام او خمسة من اعضائه .

المادة الرابعة - لا يتم النصاب لانعقاد المجلس الا اذا حضر الجلسة ستة من اعضائه على الاقل ويضمن ذلك الرئيس او من يقوم مقامه .

المادة الخامسة - يكون للمجلس سكرتير يعين من بين موظفي المؤسسة على ان تعين واجباته وصلاحياته من قبل المجلس .

المادة السادسة - يدون سكرتير المجلس فى سجل خاص جميع القرارات التى يتخذها المجلس وتوقع هـذه القرارات من قبل الرئيس والاعضاء الحاضرين وللرئيس ان يطلب تنظيم محضر كامل لبعض المناقشات عندما يرى ضرورة لذلك .

المادة السابعة - تعرض قرارات المجلس على الوزير قبل تنفيذها وفقا لاحكام الفقرة (ز) من المادة الثامنة من القانون على ان تستثنى من ذلك القرارات الوارد ذكرها فى الفقرة (ح) من المادة نفسها .

المادة الثامنة - للمجلس ان يعهد الى أى عضو من اعضائه او الى لجنة منهم بعض القضايا لدراستها وتقديم الملاحظات عنها .

المادة التاسعة - للمجلس ان يدعو لحضور جلساته من يشاء من الخبراء للاستنارة بآرائهم .

المادة العاشرة - تعقد اجتماعات المجلس خارج اوقات الدوام الرسمى الا فى الحالات المستعجلة وعند الضرورة القصوى فتعقد اثناء الدوام .

المادة الحادية عشرة - على العضو ان يشعر رئيس المجلس او المدير العام عند تحقق احد شروط فقدان العضوية الوارد ذكرها فى الفقرات (ب) و(ج) و (هـ) و (و) من المادة السابعة من القانون .

المادة الثانية عشرة - اذا كان لعضو من اعضاء المجلس عذر مشروع للتغيب عن حضور جلسة او اكثر من جلساته فعليه ان يخبر الرئيس بذلك وللرئيس دعوة العضو الاحتياط ليحل محل العضو المتغيب .

المادة الثالثة عشرة - يتقاضى كل من الرئيس واعضاء المجلس مخصصات مقدارها (١٥٠) دينارا سنويا وتصرف لهم باقساط شهرية متساوية وتدفع مخصصات الاعضاء الاحتياط على الوجه الاتى :-

١ - تدفع الى العضو الاحتياط مخصصات العضو الاصلى طيلة مدة تغيبه خارج العراق .

٢ - اذا تغيب العضو الاصلى داخل العراق وتم الاجتماع بدون حضور العضو الاحتياط فتقطع من العضو الاصلى نسبة المخصصات التى تصيب ذلك الاجتماع وبخلاف ذلك تقسم مخصصات الشهر الواحد بين العضو الاصلى والاحتياط بنسبة عدد الجلسات التى حضرها كل واحد منهم .

٣ - اذا انتهت عضوية العضو الاصلى فيستحق العضو الاحتياط المخصصات اعتبارا من تاريخ انتهاء العضوية والى حين تعيين عضو اصلى جديد .

المادة الرابعة عشرة - يلغى نظام مجلس الضمان الاجتماعى المرقم ٣٦ لسنة ١٩٦٣ .

المادة الخامسة عشرة - ينشر هذا النظام فى الجريدة الرسمية وينفذ اعتبارا من تاريخ ١٠-١-١٩٦٥ .

المادة السادسة عشرة - على وزير العمل والشؤون الاجتماعية تنفيذ هذا النظام .

كتب ببغداد فى اليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان لسنة ١٣٨٤ المصادف لليوم الحادى والثلاثين من شهر كانون الثانى لسنة ١٩٦٥ .

---

(١) نشر في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٠٨٣ الصادر بتاريخ ٢-٣-١٩٦٥ .

رقم (٤٩) لسنة ١٩٦٥
نظام تعيين الحد الاعلى للنفقات الادارية فى مؤسسة الضمان الاجتماعى

باسم الشعب

رئاسة الجمهورية

استنادا الى الفقرة الثانية من المادة الثانية عشرة من قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووافق عليه مجلس الوزراء .

امر بوضع النظام التالى :-

المادة الاولى - يراد بالتعابير التالية المعانى المبينة ازاءها .

المؤسسة - مؤسسة الضمان الاجتماعى القائمة وفقا لاحكام قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ .

المجلس - مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعى .

القانون - قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ .

المادة الثانية - يكون الحد الاعلى للنفقات الادارية اللازمة لادارة المؤسسة (١٠٪) من المائة من جميع موارد المؤسسة السنوية على ان لايشمل هذا التحديد النفقات ذات الطابع الرأسمالى المقتضية لتنفيذ القانون .

المادة الثالثة - تعتبر الايرادات المصدقة للميزانية السنوية للمؤسسة اساسا لتقدير النسبة المبينة فى المادة الثانية .

المادة الرابعة - ينفذ هذا النظام من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة الخامسة - على وزير العمل والشؤون الاجتماعية تنفيذ هذا النظام.

كتب ببغداد فى اليوم السابع والعشرين من شهر رجب لسنة ١٣٨٥ المصادف اليوم الثانى والعشرين من شهر تشرين الثانى لسنة ١٩٦٥ .

---

(١) نشر فى جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٢١٧ الصادر بتاريخ ٣-١-١٩٦٦ .

رقم (٥) لسنة ١٩٦٦
نظام الخدمة المضمونة

باسم الشعب

رئاسة الجمهورية

استنادا الى احكام المادة الخامسة من قانون الضمان الاجتماعى رقم(١٤٠) لسنة ١٩٦٤ وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووافق عليه مجلس الوزراء .

أمر بوضع النظام الآتى :-

المادة الاولى - يراد بالتعابير التالية لاغراض هذا النظام المعانى المبينة ازاءها :-

١ - الوزير - وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

٢ - المؤسسة - مؤسسة الضمان الاجتماعى القائمة وفقا لقانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ .

٣ - مجلس الادارة - مجلس ادارة الضمان الاجتماعى المؤلف بموجب قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ .

٤ - المدير العام - المدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعى .

٥ - القانون - قانون الضمان الاجتماعى رقم(١٤٠) لسنة ١٩٦٤ .

٦ - صاحب العمل - صاحب العمل كما عرفه القانون المذكور .

٧ - المستخدم - المستخدم كما عرفه القانون المذكور .

المادة الثانية - تطبق فروع الضمان الاجتماعى الثلاثة المذكورة فى المادة الثانية من القانون على النحو الوارد فى المادة الثالثة من هذا النظام اعتبار من تاريخ تنفيذه .

المادة الثالثة - مع مراعاة عدم شمول الاشخاص المذكورين فى (أ، ب، ج

د ، هـ ، و ، ز ، ح) من الفقرة الاولى من المادة الثالثة من القانون بالضمان الاجتماعي تخضع خدمة المستخدمين الآتي ذكرهم للضمان الالزامي :-

١ - (أ) المستخدمون لدى اصحاب الاعمال الذين يستخدمون ثلاثين مستخدما فاكثر في الوية بغداد ، البصرة ، الموصل ، كركوك والحلة اعتبارا من تاريخ تنفيذ هذا النظام .

(ب) - عندما يكون لصاحب العمل اكثر من محل عمل واحد فرعا كان او محلا رئيسا في لواء واحد او اكثر من الالوية المشمولة المشار الذكر فيعتبر مجموع المستخدمين فيها لغرض العدد المقرر اعلاه .

(ج) - ان انخفاض عدد المقرر شمولهم لا يؤثر على خضوعهم للضمان الالزامي الا اذا انخفض هذا العدد الى خمسة فاقل فيكونون حينئذ غير خاضعين للضمان .

(د) - عند تغيير صاحب العمل يستمر خضوع المقرر شمولهم بالضمان الالزامي .

٢ - المستخدمون الآتي ذكرهم في جميع انحاء العراق دون التقيد بعدد معين .

(أ) - المستخدمون لدى الحكومة في دوائرها ومؤسساتها الرسمية وشبه الرسمية غير المذكورين في البند (أ) من الفقرة (١) من المادة الثالثة من القانون .

(ب) - المستخدمون لدى شركات النفط .

(ج) - المستخدمون العراقيون لدى البعثات الدبلوماسية والقنصلية والدولية والمنظمات الاقليمية على ان تراعى قواعد القانون الدولي والاتفاقيات الدولية ومبدأ المقابلة بالمثل .

المادة الرابعة - يبقى الشخص المضمون خاضعا للضمان اذا اقتضت طبيعة عمله السفر الى خارج العراق بصورة مؤقتة ويسري ذلك على المستخدمين في كافة وسائل النقل العراقية .

المادة الخامسة -١- على كل صاحب عمل مشمول بالضمان الالزامى ان يطلب فوراً الى المؤسسة تسجيل اسمه فى سجل اصحاب الاعمال الخاضعين للقانون وان يعطى المعلومات والبيانات التى يطلبها المدير العام وفقا للنموذج المعد لهذا الغرض .

٢ - تصدر المؤسسة لكل صاحب عمل شهادة تسجيل خاصة وتحمل رقما يسمى رقم التسجيل ويجب ان يذكر هذا الرقم فى جميع المخابرات مع المؤسسة.

٣ - على صاحب العمل ان يخبر المؤسسة عن كل تغيير يطرأ على ملكية المشروع ويبقى المالك الذى جرى التسجيل باسمه مسؤولا عن جميع الاعمال المسجلة للمشروع حتى يتم اعادة التسجيل باسم المالك الجديد بعد اكمال تسجيل تغيير الملكية فى المؤسسة .

المادة السادسة -١- على كل صاحب عمل مشمول بالضمان الالزامى ان يقدم للمؤسسة جميع البيانات والمعلومات التى يطلبها المدير العام عن كل مستخدم لديه وفقا للاستمارة التى يعدها لهذا الغرض اما بالنسبة للاستخدام الجديد فعليه ان يشعر المؤسسة باسم المستخدم الجديد وان يزودها بالمعلومات المطلوبة عند خلال اسبوع واحد من تاريخ التحاقه بالعمل .

٢ - يقوم صاحب العمل باشعار المؤسسة بانتهاء خدمة اى مستخدم لديه لاى سبب كان وذلك خلال اسبوع واحد من تاريخ الانتهاء .

المادة السابعة - على كل صاحب عمل مسجل لدى المؤسسة ولديه شهادة تسجيل ان يبلغها باى تغيير يحصل فى عنوانه او فى احد البيانات المقدمة من قبله والمسجلة فى سجل اصحاب العمل خلال سبعة ايام من تاريخ حدوث التغيير .

المادة الثامنة - تعتبر دوائر الضمان الفرعية فى الالوية بمثابة المؤسسة لغرض تنفيذ احكام هذا النظام .

المادة التاسعة - يقرر المدير العام ما اذا كانت اية خدمة خاضعة للضمان ام لا ويكون قراره فى هذا الشأن قابلا للاعتراض لدى الوزير وفقا للفقرة الثانية من المادة (٥٩) من القانون خلال مدة تعينها التعليمات التى تصدر بموجب المادة المذكورة .

المادة العاشرة - الوزير اصدار التعليمات اللازمة لتسهيل تنفيذ احكام هذا النظام .

المادة الحادية عشرة - يعاقب المخالف بالعقوبات المنصوص عليها فى القانون.

المادة الثانية عشرة - يعتبر تطبيق هذا النظام تنفيذا كليا لقانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ لغرض احكام الفقرة الاولى من المادة (٧٣) من القانون المذكور .

المادة الثالثة عشرة - ينفذ هذا النظام اعتباراً من ١-٤-١٩٦٦ .

المادة الرابعة عشرة - على الوزراء تنفيذ هذا النظام .

كتب ببغداد فى اليوم الثامن من شهر شوال لسنة ١٣٨٥ المصادف لليوم التاسع والعشرين من شهر كانون الثانى لسنة ١٩٦٦ .

نشر في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٢٣٧ الصادر بتاريخ ٢٨-٢-١٩٦٦ .

رقم (١٤) لسنة ١٩٦٦

نظام

تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعى

باسم الشعب

رئاسة الجمهورية

استنادا الى احكام المادتين ٢٥ و ٧٢ من قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية واقره مجلس الوزراء .

أمر بوضع النظام الآتى :-

المادة الاولى - يقصد بالتعابير التالية لاغراض هذا النظام المعانى المبينة ازاءها :-

الخدمة المضمونة - الخدمة الخاضعة لاحكام قانون الضمان الاجتماعى .

صاحب العمل - صاحب العمل المشمول بالضمان الاجتماعى بما فى ذلك الدوائر الرسمية وشبه الرسمية .

دفتر الضمان الاجتماعى - الدفتر الذى يصدره المدير العام او من يخوله ذلك للاشخاص المضمونين لغرض تسديد الاشتراكات بالصاق الطوابع فيه.

بطاقة الحساب الشخصى - البطاقة التى تمسكها المؤسسة لتسجيل الاشتراكات والاعانات واية معلومات اخرى يتطلبها تنفيذ احكام القانون.

الطابع - الطابع الذى تعده المؤسسة من فئات مختلفة لغرض تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعى .

بطاقة التعريف - البطاقة التى يصدرها المدير العام او من يخوله ذلك لغرض تثبيت هوية الاشخاص المشمولين او المستفيدين من احكام القانون.

مدة الاشتراكات - المدة التى يعينها المدير العام للعمل بدفتر الضمان الاجتماعى .

الاجر - الاجر المعرف فى قانون العمل .

المادة الثانية - ١- على صاحب العمل خلال عشرة ايام من تاريخ شموله بالضمان الاجتماعى الحصول من المؤسسة او الدوائر التابعة لها على دفتر الضمان الاجتماعى لكل مستخدم لديه مشمول بالقانون .

٢ - على صاحب العمل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ استخدامه شخصا مشمولا بالضمان الاجتماعى الحصول من المؤسسة او دوائرها على دفتر الضمان الاجتماعى. وعليه خلال اسبوع واحد من انتهاء مدة الاشتراكات الحصول على دفتر آخر لمدة الاشتراكات التالية .

٣ - يحتفظ صاحب العمل بدفتر الضمان الاجتماعى لمستخدمه المضمون ويكون مسؤولا عن العناية به ومحافظته .

٤ - اذا استخدم صاحب العمل شخصا سبق شموله بالضمان فعليه ان يطلب منه تقديم دفتره او اشعار المؤسسة او الدوائر التابعة لها عند عدم تقدمه بغية اتخاذ اللازم لتأمين حصول المستخدم على دفتره او اصدار دفتر جديد له حسب مقتضى الحال .

المادة الثالثة - ١- اذا انتهت خدمة المستخدم فعلى صاحب العمل تسليم دفتره اليه لقاء وصل بعد تسديد الاشتراكات فيه الى تاريخ انتهاء الخدمة فاذا كان المستخدم قد ترك العمل دون ابلاغ صاحب العمل فعليه ارسال دفتره الى المؤسسة او دوائرها بعد اربعة عشر يوما من تاريخ الانقطاع عن العمل .

٢ - اذا انتهت خدمة الشخص المضمون بسبب الوفاة فعلى صاحب العمل ارسال دفتره الى المؤسسة او دوائرها .

٣ - على صاحب العمل ان يتيح للشخص المضمون فرصة التأكد من تسديد الاشتراكات فى دفتر ضمانه بما لا يزيد على المرة الواحدة شهريا .

٤ - على صاحب العمل ان يرسل الى المؤسسة او دوائرها دفتر الضمان الاجتماعى عندما تطلبه .

٥ - على صاحب العمل ان يسلم دفتر الضمان الاجتماعى لصاحبه بناء على طلبه فى حالة المطالبة بالاعانة المستحقة له .

٦ - اذا لحق دفتر الضمان الاجتماعى تشويه ما وجب على حائزه سواء كان صاحب العمل او الشخص المضمون الابلاغ عن ذلك فورا .

٧ - يعتبر دفتر الضمان الاجتماعى سواء كان خاليا او غير خال من الطوابع ملكا للمؤسسة .

٨ - لا يجوز لاى شخص ان يتصرف بدفتر ضمانه الاجتماعى بالبيع او الرهن او الاعارة او اى تصرف آخر ويعتبر باطلا كل اتفاق يخالف ذلك .

٩ - لا يجوز لاى شخص ان يشوه او يتلف دفتر ضمانه الاجتماعى ويعتبر تشويها ازالة أى طابع كان قد الصق فى الدفتر .

١٠ - لا يجوز لغير الاشخاص المخولين وفقا لاحكام القانون والانظمة او التعليمات الصادرة بموجبه ان يبدل او يغير الارقام والمعلومات والبيانات المدونة فى الدفتر .

١١ - يقوم صاحب العمل بتدوين المعلومات والبيانات التى يطلبها المدير العام فى الصفحات المختصة من دفتر الضمان الاجتماعى لمستخدمه المضمون .

١٢ - لا يجوز لاى شخص ان يشوه او يتلف بطاقة التعريف لاى صورة كانت ويعتبر من باب التشويه ازالة اية معلومات فيها او درج معلومات جديدة او حك او شطب اية معلومات سبق تدوينها فى البطاقة .

١٣ - للمدير العام ان يصدر التعليمات اللازمة بشأن اصدار وتجديد دفاتر الضمان الاجتماعى وبطاقة التعريف .

١٤ - يصدر المدير العام التعليمات اللازمة بشأن مسك بطاقات الحساب الشخصى

وبيان كيفية اجراء تسجيل الاشتراكات فيها وغير ذلك من القيود الاخرى.

المادة الرابعة - على صاحب العمل او الشخص المضمون الذى يكون الدفتر فى حوزته ان يبلغ المؤسسة او دوائرها فورا عند فقده او تلفه مبينا ظروف واسباب ذلك فاذا كان الدفتر يحوى طوابع او يدعى بوجودها فيه وجب على المؤسسة بعد بحث الحالة والاطلاع على نتيجة التحريات التى يقوم بها موظفوها المخولون صلاحية التفتيش ان تقرر :-

١ - عدد الطوابع التى تبين لها انها كانت موجودة فى الدفتر .

٢ - مطالبة صاحب العمل بدفع الاشتراكات باستثناء الطوابع التى يظهر للمؤسسة انها كانت موجودة فى الدفتر .

٣ - الامتناع عن تسجيل كل الاشتراكات او بعضها لحساب الشخص المضمون فى سجلات المؤسسة اذا ثبت ان الفقد او الاتلاف قد وقع بسوء نية او تعمد او اهمال كبير منه ويكون هذا الجزاء جوازيا للمدير العام .

٤ - على كل من يعثر على دفتر الضمان الاجتماعى ان يسلمه فورا الى المؤسسة او الدوائر التابعة لها او ان يسلمه الى اقرب مركز شرطة الذى عليه ارساله فورا الى المؤسسة او دوائرها .

المادة الخامسة — ١ — يدفع صاحب العمل الاشتراك المتكون من حصة وحصة الشخص المضمون وفقا لاحكام القانون عن جميع المدد التى استخدم فيها ذلك الشخص لقاء اجور او غيرها من الاتعاب حتى اذا لم يقم الشخص المضمون باى عمل لدى صاحب العمل .

٢ - تكون نسب الاشتراكات طبقا لاصناف الاجور التالية .

الصنف	الاجرة الاسبوعية	الاجرة الشهرية	ما يدفعه صاحب العمل	ما يدفعه الشخص المضمون	مجموع الاشتراكات فئات الطوابع
	فلس دينار فلس دينار	فلس دينار فلس دينار	فلس	فلس	فلس
الاول	أقل من ٢/٨٠٠	أقل من ١٢/٢٠٠	١٠٠	٥٠	١٥٠
الثاني	من ٢/٨٠٠ الى ٥/٤٩٩	من ١٢/٢٠٠ الى ٢٣/٧٩٩	٢٠٠	١٠٠	٣٠٠
الثالث	من ٥/٥٠٠ الى ٨/٤٩٩	من ٢٣/٨٠٠ الى ٣٦/٧٩٩	٣٤٠	١٧٠	٥١٠
الرابع	من ٨/٥٠٠ الى ١١/٤٩٩	من ٣٦/٨٠٠ الى ٤٩/٧٩٩	٤٠٠	٢٥٠	٧٥٠
الخامس	من ١١/٥٠٠ فما فوق	من ٤٩/٨٠٠ فما فوق	٦٠٠	٣٠٠	٩٠٠

المادة السادسة - يسدد صاحب العمل الاشتراك بلصق طابع تعادل قيمته الاشتراك المقرر لصنف الاجور الذى ينتسب له الشخص المضمون وذلك فى المكان المخصص له فى دفتر الضمان الاجتماعى وعلى صاحب العمل او من يخوله ابطال الطابع بالختم والتاريخ .

المادة السابعة — ١ — يصنف الشخص المضمون خلال سنة تقويمية على اساس ما يتقاضاه من اجر فى الاسبوع الاول من شهر كانون الثانى او على اساس ما يتقاضاه من اجر فى شهر كانون الثانى من كل سنة اذا كان يتقاضى اجره شهريا .

٢ - يصنف الشخص الذى يلتحق بالخدمة بعد الشهر المذكور فى الفقرة الاولى على اساس اجر الاسبوع والشهر الذى التحق به فى الخدمة تبعا لطريقة دفع اجوره وذلك حتى شهر كانون الثانى التالى ثم يصنف على اساس الفقرة الاولى .

٣ - اما المستخدم الذى يخضع لاول مرة للضمان فيصنف على اساس أجر الاسبوع او الشهر الذى خضع فيه حتى كانون الثانى التالى ثم يصنف وفق الفقرة الاولى .

المادة الثامنة - يدفع صاحب العمل الاشتراك عن كل اسبوع من اسابيع الخدمة بصرف النظر عن عدد الايام التى عمل الشخص المضمون فيها اثناء الاسبوع واذا عمل لدى اكثر من صاحب عمل واحد خلال اى اسبوع من اسابيع الاشتراكات كان صاحب العمل الذى استخدمه اولا هو المسؤل وحده عن تسديد الاشتراك واذا عمل الشخص المضمون لدى اكثر من صاحب عمل خلال اى اسبوع من اسابيع الاشتراكات ولم يكن احدهم هو اول من استخدمه فى ذلك الاسبوع فيعتبر صاحب العمل المسؤول عن دفع الاشتراك هو اول من يدفع اجره فى ذلك الاسبوع ويجوز لاصحاب العمل

فى هذه الحالة الاتفاق على تعيين المسؤول منهم فان لم يحصل الاتفاق بينهم يقوم المدير العام بتعيين المسؤول عن تسديد الاشتراك .

المادة التاسعة - يكون مقياس تصنيف اجر الشخص المضمون الذى يعمل خلال اى اسبوع من اسابيع الاشتراكات لدى اكثر من صاحب عمل واحد هو اجره الذى يتقاضاه من صاحب العمل المسؤول عن دفع اشتراك ذلك الاسبوع .

المادة العاشرة - يسقط حق صاحب العمل باستثناء الدوائر الرسميه وشبه الرسمية من الرجوع على الشخص المضمون بحصته من الاشتراك اذا لم يستقطع الحصة خلال اسبوعين من تاريخ تسديد الاشتراك ويعفى الشخص المضمون من اية مسؤولية فيما يختص بهذه الحصة .

المادة الحادية عشرة - يطلب صاحب العمل او من يخوله ذلك الطوابع اللازمة لدفع الاشتراكات من المؤسسة او الدوائر التابعة لها او من اى محل آخر يعينه المدير العام وذلك وفق استمارة طلب الطوابع التى تعدها المؤسسة وتسلم الطوابع اليه مقابل تسديد قيمتها ولا يجوز لصاحب العمل الحصول على الطوابع من اى مصدر آخر الا بموافقة المدير العام .

المادة الثانية عشرة -١- يدفع صاحب العمل الاشتراك فى الاوقات التالية:

أ - سلفا عن اى مدة يؤدى عنها الاجر مقدما .

ب - قبل دفع الاجر النقدى المستحق عن اى يوم او ايام اسبوع الاشتراكات .

ج - قبل دفع الاجور النقدية عن اسبوع واسابيع الاشتراكات اذا كانت هذه الاجور تدفع اسبوعيا او على فترات اطول .

د - خلال ثمان واربعين ساعة من ترك المستخدم للعمل دون اشعار سابق منه .

هـ - فور انتهاء العمل باية صورة كانت .

و - خلال ثمان واربعين ساعة من طلب المستخدم دفع الاشتراكات بسبب مقبول قانونا .

٢ - يجوز للمدير العام تعيين مواعيد اخرى لتسديد الاشتراكات بالنسبة لفئات خاصة من المستخدمين واصحاب العمل الذين يقتضى عملهم ذلك .

المادة الثالثة عشرة - يبت المدير العام فى جميع المسائل المتعلقة بتحديد اصناف الاجور التى يخضع لها الشخص المضمون وفى الامور المتعلقة بالاشتراكات وفى تعيين صاحب العمل المسؤول عن دفعها ويكون قراره ملزما اذا لم يعترض عليه لدى الوزير خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه وذلك وفقا للفقرة الثانية من المادة (٥٩) من القانون .

المادة الرابعة عشرة - أ - على صاحب العمل مسك السجلات التى يطلبها المدير العام فيما يتعلق بالاشخاص المضمونين واجورهم .

ب - وعليه تقديم البيانات اللازمة عن اجور المستخدمين فى الاوقات التى يطلبها المدير العام وبموجب الاستمارة التى تعدها المؤسسة لهذا الغرض .

المادة الخامسة عشرة - ١ - اذا تأخر صاحب العمل عن تسديد الاشتراكات فى مواعيدها وقصر فى تقديم المعلومات اللازمة لتحديد قيمة الاشتراكات المتأخرة او عددها قام المدير العام بهذا التحديد وفقا لما يتوفر لديه من معلومات ويكون قراره ملزما لصاحب العمل .

٢ - واذا تأخر عن اداء الاشتراكات فى مواعيدها ثم دفعها للمؤسسة نقدا بعد ذلك فعليها ان تقوم نيابة عنه بالصاق الطوابع المناسبة فى دفتر الضمان الاجتماعى او تسجيل هذه الاشتراكات لحساب الشخص المضمون وذلك بحسب الاحوال ووفقا لما يقرره المدير العام او من يخوله ذلك .

المادة السادسة عشرة - يجوز للمدير العام اصدار التعليمات اللازمة لتسهيل تنفيذ هذا النظام .

المادة السابعة عشرة - يعاقب المخالف بالعقوبات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ .

المادة الثامنة عشرة - ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية وينفذ اعتبارا من ١/نيسان/١٩٦٦ .

المادة التاسعة عشرة - على الوزراء تنفيذ هذا النظام .

كتب ببغداد في اليوم الثالث عشر من شهر محرم لسنة ١٣٨٦ المصادف لليوم الثالث من شهر أيار لسنة ١٩٦٦ .

نشر في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٢٦٦ الصادر بتاريخ ١٩٦٦/١/١٦ .

تعليمات مؤسسة الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالتعليمات رقم (٥) ١٩٦٧ بشأن دفع منحة الدفن

استناداً الى الفقرة الثانية من المادة (٣٥) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل .

١ــ تدفع منحة الدفن الى زوجة الشخص المضمون المتوفى أو الى زوج المرأة المضمونة المتوفاة او الى الاولاد او الابوين او الاشقاء اذا تأيد قيام احدهم بالتجهيز والتكفين والدفن وفي حالة عدم وجود اي من هؤلاء او عدم قيام اي منهم بذلك رغم وجودهم فتدفع المنحة الى من قام بذلك فعلا من سائر الاقرباء[1] .

٢ــ اذا قام بالتجهيز والتكفين والدفن اكثر من شقيق واحد او قريب واحد من المذكورين في الفقرة الاولى فتدفع المنحة لمن يثبت قيامه بذلك من الاشقاء والاقارب .

٣ــ على طالب المنحة تقديم الوثائق التالية :-

أ ــ شهادة أو بيان الوفاة .

ب ــ دفتر نفوس المتوفى .

ج ــ دفتر نفوس طالب المنحة .

د ــ دفتر الضمان الاجتماعي اذا كان المتوفى شخصا مضمونا .

هـ ــ دفتر التقاعد اذا كان المتوفى متقاعدا بموجب قانون الضمان الاجتماعي.

و ــ بطاقة التعريف اذا كان المتوفى متقاعدا بموجب قانون الضمان الاجتماعي

ز ــ الوصولات والمستندات المعززة للصرف التي يطلبها المدير العام .

ح ــ شهادة او وثيقة من اقرب مركز للشرطة او مختار محلته تؤيد بان الشخص المطالب بالمنحة قد قام بالتجهيز والتكفين والدفن .

---

(١) نشرت في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٢٨١ الصادر بتاريخ ٢٣ـ٦ـ١٩٦٦ عدلت بموجب تعليمات المؤسسة رقم (٥) المنشورة في الوقائع العراقية بعددها ١٤٣٩ الصادر في ١٦ـ٧ـ١٩٦٧ .

تعليمات مؤسسة الضمان الاجتماعي رقم (٢) لسنة ١٩٦٦
لتصفية أرصدة الضمان الاجتماعي [١]

استناداً الى الفقرة الاولى من المادة (٦٩) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وتعديله .

١ - للمدير العام أن يصفي رصيد الضمان الاجتماعي المترتب لشخص المضمون او لعياله بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ المعدل كلا أو جزءا اذا انتهت خدمته المضمونة بصورة نهائية في ٣١-٣-١٩٦٦ او قبل ذلك وفقا للشروط التالية :-

أ - يدفع الرصيد الى الشخص المضمون المبين اعلاه او لعياله الذين تنطبق عليه احدى الحالات الواردة في نظام دفع الرصيد او جزء منه المرقم (٥٤) لسنة ١٩٥٩ الصادر استنادا الى احكام المادة (٣٤) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ عند توافر الشروط الواردة فيه .

« اما الاشخاص الذين اصبحوا في التاريخ المعين غير مشمولين باحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المعدل استنادا لاحكام البند (أ او ح) من الفقرة الاولى من المادة الثالثة منه فتصرف ارصدتهم المترتبة لهم وفق قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ المعدل» [٢]

ب - يدفع الرصيد الى الشخص المضمون او لعياله عند توفر شروط استحقاق اعانات الشيخوخة والعجز المستديم والخلف في حالة انتهاء خدمة الشخص المضمون في التاريخ المبين اعلاه .

---

(١) نشرت في الوقائع العراقية رقم ١٣٢٨ في ١٩-١٠-١٩٦٦

(٢) (اضيفت بقرار مجلس الادارة بجلسته الثالثة والاربعين) ونشرت في الوقائع العراقية العدد ١٣٦٢ في ٦٧/١٠/٢١

ج — تراعى احكام المادة (٣٣) من قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ بالنسبة للاجانب .

د — يسقط حق الشخص المضمون او خلفه بالمطالبة بأى حق من الحقوق الواردة فى قانون الضمان الاجتماعى رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وتعديله بعد تصفية رصيده .

٢ — للمدير العام ان يصدر الاوامر ويتخذ الاجراءات اللازمة لغرض تنفيذ هذه التعليمات .

٣ — يعمل بموجب هذه التعليمات اعتبارا من تاريخ نشرها فى الجريدة الرسمية.

٤ — تعتبر هذه التعليمات نافذة المفعول لغاية ٣١-٣-١٩٦٩ .

تعليمات (٣) لسنة ١٩٦٧

المعدلة بالتعليمات[1] رقم (٤) لسنة ١٩٦٧

بشأن التحكيم فى الخلافات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل

استنادا الى الفقرة الثانية من المادة التاسعة والخمسين من قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل اصدرنا هـذه التعليمات ويعمل بموجبها اعتبارا من تاريخ نشرها فى الجريدة الرسميه .

اولا — على المعترض ان يقدم طلبه الى الوزارة خلال اسبوعين تبدأ من تاريخ تسلمه قرار المديرية العامة المؤسسة او من تاريخ ارسال القرار الى مركز عمل صاحب العلاقة او مركز الادارة او الى مقر سكناه الدائم وتبلغ احد افراد عائلته بمضمونه ويعتبر تاريخ تسجيل الاعتراض فى ديوان الوزارة هو اساس فى تثبيت تاريخ تقديم الاعتراض ولا ينظر فى الاعتراض الذى يقدم بعد مرور المدة المذكورة اعلاه وللوزير ان يبت فى الخلاف المعترض عليه او ان يحيله الى محكم واحد او هيئة التحكيم .

ثانيا — اذا تقرر احالة الخلاف الى التحكيم فيجب احالته خلال مدة لاتزيد على السبعة ايام من تاريخ تسجيله فى الوزارة واذا لم يحل بعد انقضاء المدة المذكورة فيعتبر الخلاف محالا الى التحكيم تلقائيا .

ثالثا — تتألف هيئة التحكيم من ثلاثة اعضاء اصليين واثنين احتياط ترشحهم وزارة العدل من بين كبار حكامها واعضاء ديوان التدوين القانونى ويترأس الجلسات اكثر الاعضاء راتبا .

---

(١) نشرت في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٣٦٠ الصادر بتاريخ ١٨-١-١٩٦٧ وعدلت بموجب التعليمات رقم ـ ٤ ـ المنشورة في الوقائع العراقية بعددها ١٣٧١ الصادرة في ١١-٢-١٩٦٧ .

رابعا — عندما يحال الخلاف الى محكم واحد فيجب ان يتم اختياره من بين اعضاء هيئة التحكيم .

خامسا — تنظر هيئة التحكيم او المحكم فى الخلاف وتصدر قرارها خلال عشرة ايام من تاريخ الاحالة .

سادسا — تتخذ الهيئة قرارها باغلبية الاراء ولها استدعاء ممثل عن المؤسسة والمعترض وطلب الخبراء والاستماع الى الافادات وجلب الاوراق والمستمسكات وما تراه مفيداً للنظر فى الخلاف .

سابعا — يعين الوزير من يرشحه مجلس ادارة المؤسسة من بين موظفيها سكرتيرا للهيئة وتدفع له المؤسسة مخصصات الخدمة الخاصة بنسبة لا تتجاوز الـ (١٥٪) من راتبه الشهرى .

ثامنا — تعين هيئة التحكيم واجبات وصلاحيات السكرتير وكذلك الامور المتعلقة بكيفية اجراء التبليغات .

تاسعا — يحتفظ السكرتير بمحاضر الجلسات والسجلات والاضابير التى تخص الخلافات المعروضة على الهيئة .

عاشرا — يتقاضى المحكم اجورا بنسبة ثلاثة دنانير عن كل قضية يحضرها على ان لا تتجاوز ١٥٪ من رواتبهم الشهرية[1] .

---

(١) نشرت في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٣٦٠ الصادر بتاريخ ١٨-١-١٩٦٧ وعدلت بموجب التعليمات رقم ٤ المنشورة في الوقائع العراقية بعددها ١٣٧١ الصادرة في ١١-٢-١٩٦٧ .

بيان رقم (١) لسنة ١٩٦٦
حول تعيين اللجان الطبية الرسمية والاطباء المخولين لاغراض قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٦٦

استنادا الى امر وزارة الصحة المرقم ١٨٣٢ في ١٩-٩-١٩٦٥ وكتابيها المرقمين ٣٢٩٢٩ في ٤-١٠-١٩٦٥ و١٥٨٢ في ٢٥-١-١٩٦٦ والى موافقة مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعي ومصادقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يعمل بموجب ما يلي اعتبارا من ١-٤-١٩٦٦ .

١ — تعتبر كل من اللجان الطبية الرسمية في مراكز الالوية واللجنة الخاصة بفحص المستخدمين في رئاسة صحة لواء بغداد هي اللجنة الطبية المقصودة في الفقرة السادسة من المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المعدل .

٢ — يكون طبيب الموظفين في جميع المؤسسات الصحية التابعة لوزارة الصحة هو المخول بتنسيب الاجازات المرضية الخاصة بحالات الحمل والولادة وفقا للمادة ٣٢ من قانون الضمان الاجتماعي .

٣ — يكون الاطباء الرسميون في المؤسسات الصحية المذكورة ادناه للمناطق المبينة ازاءها هم المخولين بتنسيب الاجازات المرضية المذكورة في الفقرة الاولى من المادة ٣١ والفقرة الاولى من المادة ٤٣ من قانون الضمان المذكور اعلاه واما خارج بغداد وفي سائر الالوية فيكون الاطباء الرسميون المخولون بتنسيب الاجازات المرضية للموظفين والمستخدمين هم المخولين بذلك .

٤ — اذا كان صاحب العلاقة قد عولج في احدى المستشفيات الحكومية فان تقارير تلك المستشفيات تقبل استثناء من التحديد الوارد في الفقرة الثالثة

من هذا البيان[1] .

١ — المستشفى الجمهوري - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم ضمن منطقة الرصافة ما بين الكرادة الشرقية والاعظمية .

٢ — مستشفى الكاظمية - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم ضمن منطقة الكاظمية (حدود وحدة الكاظمية التابعة الى امانة العاصمة) .

٣ — عيادة الاعظمية - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم ضمن منطقة الاعظمية (حدود وحدة الاعظمية التابعة الى امانة العاصمة) .

٤ — مستشفى اليرموك عيادة الكرخ - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم بجانب الكرخ .

٥ — عيادة تل محمد - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم في بغداد الجديدة وتل محمد والنعيرية والكيارة ومدينة الثورة فقط .

٦ — عيادة ابو غريب - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم ضمن ناحية ابو غريب فقط .

٧ — مستشفى الطوارىء - الحالات الجراحية فقط .

٨ — عيادة سلمان باك - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم ضمن منطقة ناحية سلمان باك .

٩ — عيادة الرشيد بالزعفرانية - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم ضمن منطقة الزعفرانية .

١٠ — عيادة الكرادة الشرقية - اصحاب العمل الواقعة مشاريعهم او دوائرهم ضمن منطقة الكرادة الشرقية (حدود وحدة الكرادة الشرقية التابعة الى امانة العاصمة)[2] .

---

(١) اضيفت بموجب قرار مجلس ادارة مؤسسة الضمان الاجتماعي بجلسته (٤٦) في ١٩٦٧/١/١٠

(٢) نشر في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٢٥٣ في ١٩٦٦/٢/٩ .

بيان رقم (٢) لسنة ١٩٦٦

ارشادات لاصحاب العمل بما فى ذلك الدوائر الرسمية وشبه الرسمية

حول تطبيق قانون الضمان الاجتماعى رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤
المعدل بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٦٦

١ — لقد تم بموجب نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ تعيين يوم ١-٤-٩٦٦ موعدا لتطبيق قانون الضمان الاجتماعى المرقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وبذلك يلغى عند هذا التاريخ قانون الضمان الاجتماعى رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ المعدل .

٢ — سيشمل القانون اصحاب الاعمال فى الوية بغداد الموصل ، البصرة ، كركوك ، الحلة الذين يستخدمون ثلاثين شخصا فاكثر فاذا كان لدى صاحب العمل محل رئيس فى احد هذه الالوية وفرع فى نفس اللواء او أى من الالوية المشمولة الاخرى فيجمع عدد المستخدمين فيها فان كان ثلاثين شخصا فيعتبر مشمولا واذا حدث ان نقص هذا العدد فلا يؤثر ذلك على شموله اللهم الا اذا كان المجموع خمسة اشخاص او اقل فيصبح غير مشمول . ولا يشمل هذا التحديد العمال فى دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية غير الخاضعين لقوانين التقاعد والمستخدمين لدى شركات النفط اذ يشملهم القانون مهما كان عددهم فى سائر انحاء الجمهورية .

٣ — يشمل القانون العاملين لدى صاحب العمل الخاضع للقانون كافة بغض النظر عن جنسهم او سنهم سواء تجاوزوا سن الستين او لم يتجاوزوها وكذلك يشمل الاشخاص الذين يتقاضون رواتب تقاعدية من اية جهة حكومية او شبه رسمية كانت .

٤ — على كل صاحب عمل مشمول بالضمان الاجتماعى ان يطلب فورا الى مؤسسة الضمان الاجتماعى او احدى دوائرها تسجيل اسمه فى سجل اصحاب

الاعمال ويقدم المعلومات المطلوبة عنه وعن مستخدميه وفق نماذج معدة لهذا الغرض وتصدر المؤسسة له شهادة تسجيل خاصة تحمل رقما خاصا يسمى رقم التسجيل وان هذا الرقم يجب ان يذكره صاحب العمل فى جميع مخابراته مع المؤسسة او دوائرها .

٥ — عندما تنتهى خدمة اى مستخدم لدى صاحب العمل او يستخدم شخصا جديدا عليه ان يشعر المؤسسة بذلك خلال اسبوع واحد من تاريخ الاستخدام .

٦ — الاشتراكات حسب هذا القانون : اسبوعية (ويبدأ الاسبوع من يوم السبت وانها ليست اشتراكات موحدة متساوية لكل المستخدمين كما كانت بموجب القانون السابق وانما تتكون من خمس فئات حسب اجرة المستخدم وبموجب الجدول التالى :-

الصنف الاول - اذا كانت اجرة المستخدم اقل من ٢/٨٠٠ دينارا فى الاسبوع او (اقل من ١٢/٢٠٠ دينارا فى الشهر) فان صاحب العمل يدفع عنه اشتراكا اسبوعيا قدره ١٥٠ فلسا (١٠٠) فلس يجب ان يتحملها صاحب العمل و (٥٠) فلسا يحق له ان يستقطعها من اجرة المستخدم .

الصنف الثانى - واذا كانت اجرة المستخدم الاسبوعية تتراوح بين ٢/٨٠٠ دينارا و ٥/٤٩٩ دينارا اسبوعيا او كانت اجرته الشهرية بين ١٢/٢٠٠ دينارا و ٢٣/٧٩٩ دينارا فيدفع عنه صاحب العمل (٣٠٠) فلسا فى الاسبوع ويحق له ان يستقطع من المستخدم (١٠٠) فلسا فى الاسبوع ويتحمل هو الباقى وقدره (٢٠٠) فلسا .

الصنف الثالث - اذا كانت اجرته الاسبوعية تتراوح بين ٥/٥٠٠ دينارا و ٨/٤٩٩ دينارا او كانت اجرته الشهرية تتراوح بين ٢٣/٨٠٠ و ٣٦/٧٩٩ دينارا فان صاحب العمل يدفع عنه (٥١٠) فلسا فى الاسبوع

ويحق له ان يستقطع منه (١٧٠) فلسا فى الاسبوع ويتحمل هـو (٣٤٠) فلسـا .

الصنف الرابع - اذا كانت اجرته الاسبوعية تتراوح بـــين ٨/٥٠٠ دينارا و ١١/٤٩٩ دينارا او كانت اجرته الشهرية تتراوح بين ٣٦/٨٠٠ دينارا و ٤٩/٧٩٩ دينارا فان صاحب العمل يدفع عنه (٧٥٠) فلسا فى الاسبوع وله ان يستقطع منه (٢٥٠) فلسا فى الاسبوع ويتحمل هو (٥٠٠) فلسا .

الصنف الخامس - اذا كانت اجرته الاسبوعية ١١/٥٠٠ دينارا فاكثر او كانت اجرته الشهرية من ٤٩/٨٠٠ دينارا فاكثر فان صاحب العمل يدفع عنه (٩٠٠) فلسا فى الاسبوع ويحق له ان يستقطع منه (٣٠٠) فلسا فى الاسبوع ويتحمل هو (٦٠٠) فلسا .

ملاحظة :- ان الاجرة المقصودة هنا هى تلك الاجرة المعرفة بموجب قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ المعدل .

٧ — ستصدر المؤسسة دفاتر ضمان جديدة تدفع بموجبها الاشتراكات على شكل طوابع اعدت وفقا للاشتراكات الاسبوعية المذكورة فى الاصناف اعلاه ويعمل وفق ذلك اعتبارا من تاريخ تطبيق القانون كما وقد تضمنت صفحات الاشتراكات مربعات تحمل تـواريخ بداية الاسبوع ونهايته وعلى صاحب العمل التقيد بالصاق الطوابع فى المربـــع حسب التاريخ المدون فيه .

٨ — حيث ان يوم ١-٤-١٩٦٦ سيصادف يـوم جمعة فان الاشتراكات الاسبوعية تسدد من يوم ٢-٤-١٩٦٦ (بداية الاسبوع) .

٩ — تقدر اشتراكات العاملين بحساب القطعة على اساس مجموع اجـــورهم خلال اسبوع .

١٠ — لا يدفـع اى اشتراك عن اى اسبوع لم يعمل فيه الشخص المضمون

كلية ولم يستحق عنه الاجور وبالعكس اذا كان غيابه عن العمل باجازة ماجورة فيجب فى هذه الحالة تسديد الاشتراك عنه .

١١ — يدفع الاشتراك الاسبوعى التام عن كل اسبوع عمل كامل بصرف النظر عن عدد الايام التى استخدم فيها الشخص المضمون او مقدار الاجور التى استحقها خلاله بشرط ان لا يدفع عنه اكثر من اشتراك اسبوعى واحد عن نفس الاسبوع .

١٢ — على صاحب العمل ان يدفع حصته وحصة الشخص المضمون من الاشتراكات الملزم بتسديدها عن الشخص المستخدم لديه وله استقطاع حصة الشخص المضمون من الاشتراكات من اجوره عن الفترة التى استحق عنها اداء الاشتراك دون غيرها ولا يجوز لصاحب العمل ان يلزم المستخدم بدفع الاشتراك عنه وعن نفسه وكل اتفاق بينهما يعتبر باطلا .

١٣ — اذا لم يتقاض المستخدم المضمون اية اجور من صاحب عمله او من اى شخص اخر يلزم صاحب العمل بدفع الاشتراك عنه وعن نفسه ولا يحق له استيفاء اى مبلغ من المستخدم المضمون .

١٤ — يجب ان تقوم الدوائر الرسمية وشبه الرسمية باستقطاع حصة الشخص المضمون من الاشتراكات من قوائم الاجور أو الرواتب .

١٥ — اذا استخدم الشخص لدى اكثر من صاحب عمل فيكون صاحب العمل الاول مسؤولا عن دفع اشتراكاته ويعفى الثانى من دفع الاشتراكات ويجب ان لا يكون للعامل اكثر من دفتر ضمان واحد .

١٦ — اذا عهد بتنفيذ العمل فى الاعمال الانشائية الى مقاول وجب على صاحب العمل اخطار مؤسسة الضمان الاجتماعى أو دوائرها فى الالوية باسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ البدء فى العمل بثلاثة ايام ويلتزم المقاول بهذا الاخطار بالنسبة للمقاول من الباطن ويكون المقاول الاصلى

والمقاولون من الباطن متضامنين فى الوفاء بالالتزامات المقررة فى قانون الضمان الاجتماعى .

١٧ — يجب على الدوائر الرسمية أو شبه الرسمية قبل اجراء التسوية النهائية لحساب المتعهدين الطلب الى المتعهد ابراز شهادة من هذه المؤسسة تؤيد تسديده جميع اشتراكات الضمان والا فتقوم الدائرة الرسمية باستقطاعها من حسابه وتسليمها لهذه المؤسسة .

١٨ — يكون صاحب العمل ملزماً بدفع فائدة قدرها خمسة بالالف الى المؤسسة عن الاشتراكات المتأخرة عن كل اسبوع بالاضافة الى العقوبات المقررة فى القانون .

١٩ — اعتباراً من تاريخ تطبيق القانون اعلاه ستكون المؤسسة مسؤولة عن اصابات العمل والامراض المهنية التى تحدث لمستخدمى صاحب العمل وذلك من حيث تقديم جميع انواع العناية الطبية والعلاج اللازم ودفع الاعانة خـــلال مدة المعالجة ودفع التعويض للمصابين بعطل دائم على شكل مكافآت أو رواتب تقاعدية ولا يكون صاحب العمل مسؤولا عن ذلك ويبطل من ذلك التاريخ التزامه وفق الفصل السابع من قانون العمل رقم ١ لسنة ٩٥٨ فيما يخص دفع كلفة المعالجة والتعويض ويبطل كذلك صك التأمين على مستخدميه وكل ما على صاحب العمـــل عندما يصاب احد مستخدميه باصابة عمل ان يخبر المؤسسة فوراً وأن يقوم بدفع اجور الايام الثلاثة الاولى الى المستخدم اعتباراً من يوم وقوع الاصابة ثم تقوم المؤسسة بدفع اعانة اصابة العمل للمصاب حتى يشفى ويصبح قادراً على مزاولة عمله أو حتى يمنح تقاعد العطل أو المكافأة أو لحين وفاته وذلك بعد أن يستنفذ اجازاته المرضية بموجب قانون العمل أو أى قانون آخر .

٢٠ — سيكون صاحب العمل مسؤولا عن ابلاغ الشرطة ومؤسسة الضمان

الاجتماعي ودوائرها في الالوية عن كل اصابة عمل تقع لعماله مع اعطاء التفصيلات المقتضية ويكون صاحب العمل مسؤولا ايضاً عن اتخاذ الاحتياطات اللازمة للمحافظة على سلامة العمال ووقايتهم من حوادث العمل واذا ما وقع حادث لاحدهم بسبب عدم اتخاذ صاحب العمل الاجراءات الوقائية اللازمة فيكون عندها هو المسؤول .

٢١ — لقد وضع القانون عقوبات للمخالفات كافة سواء أصدرت من العمال أو الموظفين أو أصحاب الاعمال وتتعدد الغرامات بتعدد المستخدمين المضمونين والاسابيع التي وقعت فيها المخالفات ولم يستثن القانون المسؤولين في الدوائر الرسمية أو شبه الرسمية من ذلك كما انه شدد العقوبات بالنسبة لمن يحتجز بغير حق حصة المستخدم المضمون من الاشتراكات المستحقة قانونا .

٢٢ — يرجى من اصحاب الاعمال ابداء التسهيلات اللازمة لموظفي هذه المؤسسة المخولين حق التفتيش والاطلاع على الحسابات والدفاتر والسجلات والوثائق الاخرى الخاصة بخدمة الاشخاص الذين يستخدمونهم ودفع اجورهم واجراء الامور التي يتطلبها تأمين تنفيذ أحكام القانون والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه .

٢٣ — يرجى من المسؤولين لدى اصحاب العمل كافة دراسة أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وتعديله المرقم (١٥) لسنة ١٩٦٦ وكافة الانظمة الصادرة بموجبه وبصورة خاصة نظام الخدمة المضمونة رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ ونظام تسديد اشتراكات الضمان رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ .

٢٤ — يسر مؤسسة الضمان الاجتماعي ودوائرها في الالوية ان تجيب عن كل استفسار بصدد القانون والانظة والتعليمات الصادرة بموجبه .

نشر في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٢٦٨ الصادر بتاريخ ١٩٦٦/٥/٢٢ .

بيـان وزارى رقم (٢) لسنة ١٩٦٧[١]

قررنا اعتبار تعليماتنا بشأن التحكيم فى الخلافات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل المنشورة فى جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٣٦٠ فى ١٨-١-١٩٦٧ تعليمات برقم (٣) .

بيـان وزارى رقم (١١) لسنة ١٩٦٧[٢]

يعتبر تعديل التعليمات المتعلقة بمنحة الدفن والمنشورة فى جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٤٣٩ الصـادرة بتاريخ ١٦-٧-١٩٦٧ تعليمات برقم (٥) لسنة ١٩٦٧ .

---

(١) نشر في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٣٧١ في ١١-٢-١٩٦٧

(٢) نشرت في جريدة الوقائع العراقية العدد ١٤٦٢ في ٢-٩-١٩٦٧ .

تعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٦٧

الصادرة استنادا الى احكام الفقرة الثالثة من المادة (٣١) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المعدل .

اولا - تعتبر الامراض التالية من الامراض التي تحتاج الى المعالجة لمدة تزيد على (١٣) اسبوعا بشرط ان يؤيد ذلك الطبيب المعالج الذي تعينه او توافق عليه المؤسسة وهذه الامراض هي :

١ — الاورام الخبيثة
٢ — امراض الصمامات القلبية
٣ — داء السكر الحقيقي
٤ — ارتفاع ضغط الدم الخبيث
٥ — التدرن
٦ — تشمع الكبد
٧ — داء الربو او انتفاخ الرئة المصحوب باختلاطات
٨ — سرطان الدم (لوكيميا)
٩ — فقر الدم الخبيث
١٠ — تضخم الغدد اللمفاوية العام

ثانيا - يجب ان تتضمن التقارير الطبية ان المريض غير قادر على ممارسة العمل بسبب المرض

ثالثا - يجوز اجراء فحص طبي خاص اذا وجد المدير العام او من يخوله ذلك ضروريا وذلك خلال تقاضي المريض الاعانة للتأكيد من ان العجز بسبب المرض والمعالجة مستمران .

رابعا - للمدير العام اصدار الاوامر اللازمة لتسهيل تنفيذ هذه التعليمات .

خامسا - تنفيذ هذه التعليمات اعتبارا من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.(١)

---

(١) نشرت في جريدة الوقائع العراقية رقم (١٤٥٣) في ١٥-٨-١٩٦٧ .

تعليمات رقم (٧) لسنة ١٩٦٧

الوقاية من اصابات العمل

الصادرة استنادا الى احكام الفقرة الرابعة من المادة (٥٧) من قانون الضمان الاجتماعى رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المعدل

اولا - تراعى جميع اسس السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها فى فظام الاحتياطات رقم (١٣) لسنة ١٩٥٨ والتعليمات الطادرة بموجبه بالنسبة لاغراض قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل بقدر تعلق الامر بالصحة والسلامة الصناعية .

ثانيا - للمدير العام اتخاذ كافة الاجراءات اللازمة لتأمين تنفيذ احكام النظام المذكور بالتعاون مع مديرية العمل والسلطات الصحية التابعة لوزارة الصحة .

ثالثا - تنفذ هذه التعليمات اعتبارا من تاريخ نشرها فى الجريدة الرسمية[1] .

تعليمات رقم (٨)

اولا - يقصد بالراتب التقاعدى راتب تقاعد العجز او الشيخوخة او اصابة العمل المخصص بموجب احكام القانون

ثانيا - يدفع الراتب التقاعدى لكل شهر فى اليوم الاخير منه او فى اليوم الذى يعينه المدير العام نقدا للمتقاعد او من يقوم مقامه بوكالة رسمية معتبرة يطلع عليها المدير العام او من يخوله ذلك .

ثالثا - يجوز صرف الراتب التقاعدى فى اى تاريخ يراجع فيه المتقاعد بعد انتهاء الشهر الذى يعود اليه الاستحقاق كما يجوز صرف الرواتب الشهرية المتراكمة دفعة واحدة .

---

(١) نشرت في الوقائع العراقية العدد ١٤٦٠ في ١٩٦٧/٨/٢٨

رابعا - اذا كان الراتب التقاعدى المستحق لشخص واحد خمسين دينارا فاكثر فيكون الدفع بموجب صك .

خامسا - تقوم دائرة الضمان الاجتماعى التى اجرت معاملة التقاعد بدفع الراتب التقاعدى ويجوز للمدير العام نقل مكان للدفع الى دائرة ضمان اجتماعى اخرى يطلب من صاحب العلاقة مبينا فيه الاسباب .

سادسا - للمدير العام ان يخصص اكثر من مكان واحد للدفع داخل اللواء وان يصنف من يدفع له فى هذا المكان او ذاك او ان يعين اياما للدفع فى اواخر الشهر لفئة او اخرى حسب الجنس او مقدار الراتب اونوعه عندما يجد ذلك ضروريا لتأمين راحة المستحق او تنظيم سير العمل .

سابعا - على امناء الصندوق وغيرهم المخولون بدفع الرواتب التقاعدية التأكد من هوية المدفوع له بصورة دقيقة بالاطلاع على بطاقة التعريف ودفتر التقاعد واية هوية رسمية اخرى عند حصول الشك فى شخصيته فان لم يقم الموظف بذلك فانه يتحمل تبعة ما ينجم ولا يجوز الصرف لمن لا يوجد لديه دفتر تقاعد باى حال من الاحوال كما لا يجوز الصرف لمن لا يحمل بطاقة التعريف الا فى حالات خاصة يوافق عليها المدير العام وبشرط ان يكون لدى المتقاعد وثائق رسمية اخرى لاثبات هويته .

ثامنا - على امناء الصندوق وغيرهم المخولين بدفع الرواتب التقاعدية تنظيم القيود والتأشيرات التى يطلبها المدير العام فى دفتر التقاعد والسجلات والاستمارات الاخرى عند صرف الاستحقاق .

تاسعا - تقوم الدوائر المختصة باعداد سندات الصرف شهريا قبل مدة مناسبة بعد تدقيق استمرار الاستحقاق وتوفر شروطه بالنسبة لكل متقاعد .

عاشرا - للمدير العام ان يصدر الاوامر التي يراها ضرورية لتسهيل تنفيذ هذه التعليمات .

حادى عشر - يعمل بموجب هذه التعليمات من تاريخ نشرها بالجريدة الرسمية[1] .

لقد وجدت اغلاط نحوية ولغوية كثيرة فى هذه النصوص المذكورة ابقيناها كما هى اذ ليس لنا حق التعديل والتبديل فى النصوص التشريعية وغيرها الصادرة رسمياً .

---

(١) نشرت في جريدة الوقائع العراقية بعددها ١٤٩٨ في ١٩٦٧/١١/٢١

CONVENTION (NO. 102) CONCERNING MINIMUM STANDARDS OF SOCIAL SECURITY

الاتفاقية الدولية رقم (١٠٢)
الخاصة بالحد الادنى للضمان الاجتماعى [1]

المؤتمر العام لهيئة العمل الدولية ،

المنعقد فى جنيف بناء على دعوة مجلس ادارة مكتب العمل الدولى فى دورته الخامسة والثلاثين فى ٤ من حزيران (يونيو) ١٩٥٢ ،

بما انه اعتزم الاخذ بمقترحات معينة فيما يتعلق بالمستوى الادنى للضمان الاجتماعى وهو موضوع البند الخامس من جدول اعمال هذه الدورة ،

وبما انه قرر ان تصاغ تلك المقترحات فى قالب اتفاقية دولية ،

قد وافق فى اليوم الثامن والعشرين من شهر حزيران (يونيو) عام ١٩٥٢ على الاتفاقية التالية التى يمكن ان تسمى اتفاقية الحد الادنى للضمان الاجتماعى لعام ١٩٥٢ .

الباب الاول ـ احكام عامة

مادة (١)

١) فى هذه الاتفاقية :

أ ـ عبارة « المنصوص عليه » تعنى ما يحدد بالتشريع الوطنى او ما يبنى على هذا التشريع .

ب ـ عبارة « الاقامة » يقصد بها الاقامة العادية بأرض العضو و « المقيم » هو الشخص الذى يقيم عادة بأرض هذا العضو .

---

(١) هذه الاتفاقية ترجمت من قبل الجامعة العربية من مترجمين غير مختصين على ما يظهر وقد وقعت في الترجمة اغلاط كثيرة لذا صححنا الاغلاط المهمة منها مع الاحتفاظ بالمعنى المراد في الاتفاقية بحسب النص الاصلي الانكليزي لها .

جـ - عبارة « الزوجة » يقصد بها الزوجة التى يعولها زوجها .

د - عبارة « الارملة » يقصد بها المرأة التى كان يعولها زوجها وقت وفاته

هـ - عبارة « الولد » يقصد بها الولد دون الخامسة عشرة او دون سن التعليم العام وفق ما ينص عليه التشريع .

و - عبارة « المدة المشترطة للاستحقاق » يقصد بها مدة اداء الاشتراك او مدة الخدمة او مدة الاقامة او اى مجموعة منها بحسب ما هو مقرر .

٢) وفى المواد (١٠و٣٤و٤٩) يقصد بعبارة « الاعانات » الخدمات الطبية التى تقدم مباشرة او الاعانات غير المباشرة وهى عبارة عن استرداد المصاريف التى تحملها الشخص صاحب الشأن .

المادة (٢)

على كل عضو تطبق عليه الاتفاقية أن :

أ) يقوم بتنفيذ ما يأتى :

١ - الباب الاول .

٢ - ثلاثة على الاقل من الابواب ٢-١٠ على ان يكون من بينها واحد على الاقل من الابواب : ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٩ ، ١٠ .

٣ - الاحكام المماثلة للابواب ١١ ، ١٢ ، ١٣ .

٤ - الباب ١٤ .

ب) يحدد فى وثيقة تصديقه لهذه الاتفاقية أياً من الابواب من ٢ - ١٠ التى قبل بالتزاماتها المترتبة على الاتفاقية .

المادة (٣)

١) يجوز للعضو الذى لم تبلغ اقتصادياته او موارده الطبيعية قدرا كافيا من النمو ان يحتفظ بموجب تصريح يلحق بوثيقة التصديق ، بحق الانتفاع باستثناءات

المؤقتة الواردة فى المواد التالية : ٩ فقرة (د) ، ١٢ بند (٢) ، ١٥ فقرة ١٨ بند (٢) ، ٢١ فقرة (ج) ٢٧ فقرة (د) ، ٣٣ فقرة (ب) ، ٣٤ بند (٣) و ٤١ فقرة (د) ، ٤٨ فقرة (ج) ، ٥٥ فقرة (د) ، ٦١ فقرة (د) — عملا بما تبديه السلطة المختصة من رغبة والمدة التى تراها لازمة .

٢) كل عضو تقدم بتصريح بالتطبيق وفقا للبند (١) من هذه المادة، عليه ان يضمن تقريره السنوى الخاص بتنفيذ هذه الاتفاقية — والذى يجب عليه تقديمه بناء على المادة ٢٢ من دستور هيئة العمل الدولية — بيانا يتضمن ما يأتى بالنسبة لكل من الاستثناءات التى احتفظ لنفسه بالحق فى الانتفاع بها :

أ - اما بكون الاسباب التى دعت الى الاستثناءات المذكورة لا تزال قائمة .

ب - واما بكونه يتنازل ابتداء من تاريخ معين عن حق التمتع بهذه الاستثناءات .

المادة (٤)

١) كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية يمكنه فيما بعد ابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولى بأنه يقبل الالتزامات المترتبة على هذه الاتفاقية بصدد واحد او اكثر من الابواب ٢ الى ١٠ مما لم يكن قد ورد فى وثيقة تصديقه .

٢) وتعتبر التعهدات المشار اليها فى البند (١) من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من وثيقة التصديق ويكون لها ذات الاثر من تاريخ الابلاغ

المادة (٥)

اذا ما فرض على العضو تطبيقا لاحد الابواب من ٢ الى ١٠ المبينة فى وثيقة التصديق تغطية فئات من الاشخاص المنصوص عليهم ممن يكونون فى مجموعهم ما لا يقل عن نسبة مئوية للمستخدمين او للمقيمين فانه يجب عليه قبل التعهد بتطبيق هذا الباب التأكد من ان هذه النسبة متوافرة فعلا .

مـادة (٦)

تطبيقا للابواب ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٨ (فيما يختص بالخدمات الطبية) و ٩ و ١٠ من هذه الاتفاقية يجوز العضو ان يدخل فى الحساب الحماية المتخذة عن طريق التأمينات الاختيارية اذا كانت هذه التأمينات :

أ) تشرف عليها السلطات العامة ، او انها مـدارة وفقـا لمعايير مفروضـة بالاشتراك من قبل اصحاب العمل والعمال .

ب) تشمل قسماً كبيراً من الاشخاص الذين لا تتعدى عوارضهم مورد العامـل الذكر الماهر الاعتيادى

ج) ان تكون مع غيرها من انواع الحماية عند الاقتضاء متمشية واحكام الاتفاقية فى هذا الخصوص .

الباب الثانى — الخدمات الطبية

مادة (٧)

على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الاتفاقيـة ان يضمن منح الاعانات للاشخاص المشمولين عندما تتطلب حالتهم خدمات طبية ذات صفة وقائية او علاجية وفقا للمواد التالية من هذا الباب .

مادة (٨)

تتضمن المخاطر المشمولة الحالة المرضية مهما كان سببها والحمل والوضع وآثارهما . (١)

مادة (٩)

يجب ان تشمل هذه الخدمات :-

أ) اما فئات من المستخدمين منصوص عليها وتكون فى مجموعها ٥٠٪ على

---

(١) اي الحالة المرضية التي تصيب الشخص وهـو بحالة مشمولة اخرى كحالة الشيخوخة او العجز او البطالة

الاقل من العدد الاجمالى للمستخدمين فى البلاد وكذا زوجات واولاد هذه الفئات من المستخدمين .

ب) واما فئات من السكان العاملين منصوص عليها تكون فى مجموعها ٢٠٪ على الاقل من العدد الكلى للمقيمين فى البلاد وكذا زوجات واولاد افراد هذه الفئات .

ج) واما فئات من المقيمين منصوص عليها تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من العدد الكلى للمقيمين .

د) واما فئات من المستخدمين منصوص عليها تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من العدد الكلى للمستخدمين المشتغلين فى المشروعات الصناعية التى تستخدم عشرين شخصاً على الاقل ، وكذا زوجات واولاد هذه الفئات من المستخدمين ، وذلك عندما يكون العضو قد تقدم بتصريح بالتطبيق وفق المادة (٣) .

مادة (١٠)

١) يجب ان تتضمن الاعانات على الاقل ما يأتى :

أ - فى الحالات المرضية :

١ - علاج الاطباء غير الاخصائيين بما فى ذلك الزيارة بالمنزل

٢ - علاج الاخصائيين بالمستشفيات بالقسم الداخلى والخارجى وكذا ما يمكن تقديمه من هذا العلاج خارج المستشفيات .

٣ - صرف الادوية الضرورية بحسب ما يصف الاطباء او المؤهلون الآخرون .

٤ - الاقامة بالمستشفى عند الضرورة .

ب - وفى حالات الحمل والوضع وما يترتب عليهما :

١ - الرعاية قبل الوضع وبعد الوضع من الاطباء او المولدات

المأذونات .

٢ - الاقامة بالمستشفى عند الضرورة

٢) قد يكون المنتفع او من يعوله ملزما بالمساهمة فى مصاريف العلاج الطبى فى حالة المرض ، ويجب ان توضع القواعد لهذه المشاركة بحيث لا تستتبع اعباء تزيد على طاقة المنتفع .

٣) تهدف الاعانات المقدمة بمقتضى احكام هذه المادة الى استعادة واستبقاء وتحسين الحالة الصحية ومستوى قدرة المنتفع على العمل وقدرته على قضاء حاجياته الشخصية .

٤) على الادارات الحكومية او المؤسسات المنوط بها تقديم هذه الاعانات ان تعمل بالطريق الملائمة على ان يستفيد الاشخاص المنتفعون بالخدمات الصحية العامه التى تقدمها السلطات الحكومية او الهيئات المعترف بها من هذه السلطات .

مادة (١١)

يجب ضمان الاعانات المشار اليها فى المادة (١٠) على الاقل لكل الاشخاص الذين يشملهم نظام الضمان اذا اكملوا هم او عائلهم الفترة الواجبة الاستحقاق وذلك لتلافى سوء الاستعمال .

مادة (١٢)

١ - يستمر منح الاعانات المنصوص عليها فى المادة (١٠) طوال بقاء الحالة التى يشملها نظام التأمين — الا فى حالات المرض فتتحدد هذه المدة بستة وعشرين اسبوعا عن كل حالة مرضية ، مع مراعاة عدم وقف تقديم الاعانات الطبية طوال استمرار صرف الاعانات لحالة المرض . هذا ويجب ان ينص على رفع الحد سالف الذكر فى حالات الامراض التى يصطلح على انها تستلزم علاجا طويلا .

٢ - وفى حالة التصريح المنصوص عليه فى المادة (٣) ، يمكن ان تقتصر المدة الواجب تقديم هذه الاعانات خلالها على ١٣ اسبوعا فى كل حالة .

الباب الثالث -- اعانات المرض

مادة (١٣)

عل كل عضو يطبق احكام هذا الباب من الاتفاقية ان يضمن للاشخاص المشمولين تقديم الاعانات الخاصة بالمرض وذلك بحسب احكام المواد التالية فى هذا الباب .

مادة (١٤)

يجب ان تشمل الاعانة حالة العجز عن العمل الناشئة عن المرض كما تشمل حالة انقطاع المكاسب كما يحددها التشريع الوطنى .

مادة (١٥)

يجب ان تشمل هذه الاعانات الاشخاص الآتى بيانهم :

أ) فئات من المستخدمين ينص عليها بحيث لا تقل عن ٥٠٪ من مجموع المستخدمين ، او

ب) فئات من السكان العاملين ينص عليها بحيث لا تقل عن ٢٠٪ من مجموع المقيمين فى البلاد ، او

د) جميع المقيمين الذين لا تزيد دخولهم على الحدود المقررة وفقا لنص المادة (٦٧) ، او

د) فئات منصوص عليها من المستخدمين لا تقل عن ٥٠٪ من مجموع المستخدمين فى المشروعات الصناعية التى تستخدم ٢٠ عاملا على الاقل وذلك فى حالة التصريح الصادر بمقتضى المادة (٣) .

مادة (١٦)

١) عندما تشمل الاعانات المذكورة فئات من المستخدمين او فئات من السكان

العاملين، فتكون نوعية الاعانات فى شكل مدفوعات دورية تحتسب وفقا لنصوص المادة (٦٥) او المادة (٦٦) .

٢) وعندما تشمل هذه الاعانات جميع المقيمين الذين لا تزيد دخولهم على حدود معينة منصوص عليها ، فتكون نوعية الاعانات فى كل مدفوعات دورية تحتسب وفقا للمادة (٦٧) .

مادة (١٧)

يجب ان تضمن الاعانات المنصوص عليها فى المادة (١٦) على الاقل للشخص المشمول الذى تمضى على شموله فترة مناسبة يمكن اعتبارها ضرورية لتلافى سوء الاستعمال .

مادة (١٨)

١) تمنح الاعانات المنصوص عليها فى المادة (١٦) طيلة بقاء اسباب المرض ولكن يمكن ان تحدد مدة ادائها بستة وعشرين اسبوعا فى كل حالة مرضية مع جواز عدم منح هذه الاعانات خلال الثلاثة ايام الاولى من حين التوقف عن العمل .

٢) اذا صدر (من قبل الدولة) تصريح وفق المادة (٣) واصبح نافذاً فيمكن عندئذ تحديد مدة منح الاعانات كالآتى :-

أ - اما لمدة لا يقل عدد ايامها التى تصرف عنها اعانات المرض خلال سنة ما عن عشرة اضعاف متوسط عدد الاشخاص المشمولين فى تلك السنة .

ب - واما لمدة ١٣ اسبوعا لكل حالة مرضية ، مع جواز عدم منح هذه الاعانات خلال الثلاثة ايام الاولى من تاريخ التوقف عن العمل

الباب الرابع -- اعانات البطالة

مادة (١٩)

على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الاتفاقية ان يضمن للاشخاص

المشمولين منح الاعانات المترتبة على البطالة وفقاً للمواد التالية فى هذا الباب.

مادة (٢٠)

يجب ان تشمل هذه الحالة انقطاع التكسب بسبب عدم التمكن من الحصول على عمل مناسب وذلك بالنسبة للشخص المضمون مع قدرته على العمل واستعداده له ، وذلك وفقا لما يحدده التشريع الوطنى .

مادة (٢١)

يجب ان تشمل هذه الاعانات الاشخاص الآتى ذكرهم

أ) اما فئات من المستخدمين ينص عليها الاتقل عن ٥٠٪ من مجموع المستخدمين.

ب) واما جميع المقيمين الذين لا تزيد دخولهم على الحدود المقررة وفقا لنصوص المادة (٦٧) .

ج) واما فئات من المستخدمين منصوص عليها لا تقل عن ٥٠٪ من مجموع المستخدمين فى المشروعات الصناعية التى تستخدم ٢٠ عاملا على الاقل ، وذلك فى حالة التصريح الصادر بمقتضى المادة (٣) .

مادة (٢٢)

١) عندما تشمل هذه الاعانات فئات من المستخدمين او فئات من السكان العاملين، تكون نوعيتها فى شكل مدفوعات دورية تحتسب وفقا لنصوص المادة (٦٥) او المادة (٦٦) .

٢) اما اذا كانت تشمل جميع المقيمين الذين لا تزيد دخولهم على حدود معينة منصوص عليها فتكون عندئذ فى شكل مدفوعات دورية تحتسب وفقا لنصوص المادة (٦٧) .

مادة (٢٣)

يجب ان تضمن الاعانات المنصوص عليها فى المادة (٢٢) على الاقل للاشخاص المضمونين الذين اكملوا مدة يمكن اعتبارها ضرورية لتفادى

سوء الاستعمال .

مادة (٢٤)

١) تمنح الاعانات المنصوص عليها فى المادة (٢٢) طيلة بقاء حالة البطالة، الا انه يجوز تحديدها كما يأتى :

أ - بمدة ١٣ اسبوعا خلال ١٢ شهرا اذا كان سريان هذه الاعانات مقصوراً على بعض فئات المستخدمين .

ب - بمدة ٢٦ اسبوعا خلال ١٢ شهرا اذا كان السريان يشمل المقيمين ممن لا تزيد دخولهم على حدود ينص عليها فى التشريع .

٢) عندما ينص التشريع الوطنى على ان فترة الاستحقاق يجب ان تتمشى مع فترة اداء الاشتراك او مع ما سبق الحصول عليه من اعانات خلال فترة منصوص عليها او مع كليهما ، فان نصوص الفقرة (أ) من البند (١) تعتبر مستوفاة ، اذا كان متوسط مدة الاستحقاق لا يقل عن ١٣ اسبوعا خلال مدة ١٢ شهرا .

٣) لا يجوز منح الاعانات خلال فترة انتظار تقدر بالايام السبعة الاولى فى كل حالة توقف عن الكسب ، بما فى ذلك ايام البطالة قبل او بعد عمل مؤقت بحيث لا يتجاوز مدة ينص عليها ، وباعتبارها جزءا من مدة التوقف عن الكسب .

٤) فى حالة العمال الموسميين ، تكون فترة الاستحقاق وفترة الانتظار بحيث تتلاءمان مع ظروف العمل .

الباب الخامس — اعانات الشيخوخة

مادة (٢٥)

على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الاتفاقية ان يضمن للاشخاص المضمونيين الاعانات عند الشيخوخة وفقاً للمواد التالية لهذا الباب .

مـادة (٢٦)

١) تتحقق الشيخوخة بتجاوز الشخص سنا منصوصا عليها .

٢) لا يجوز ان تزيد السن المنصوص عليها على خمس وستين سنة ، الا انـه يجوز للسلطات المختصة ان تحدد سنا اعلى نظرا لقدرة الاشخاص الطاعنين فى السن فى البلد صاحب الشأن .

٣) يجوز للتشريع الوطنى ان يوقف منح الاعانات اذا كان الشخص الذى استحقها يمارس نشاطا ما بأجر منصوص عليه ، او ان يخفض الاعانات المترتبة على اشتراكات سبق اداؤها اذا تجاوزت مبلغا منصوصا عليـه ، وكذلك الاعانات غير المبنية على اساس الاشتراكات اذا كان كسب المنتفع او دخـوله الاخرى او الاثنان معا ، تتجاوز المبلغ المنصوص عليه .

مـادة (٢٧)

تشمل هذه الاعانات الاشخاص الاتى ذكرهم :-

أ) فئات من المستخدمين ينص عليها الا تقل عن ٥٠٪ من مجموع المستخدمين ، او

ب) فئات من السكان العاملين ينص عليها بحيث لا تقل عن ٢٠٪ من مجموع المقيمين ، او

ج) جميع المقيمين الذين لا تزيد دخولهم على الحدود المنصوص عليها وفقـا لاحكام المادة (٦٧) ، او

د) فئات منصوص عليها من المستخدمين لا تقل عن ٥٠٪ من مجموع المستخدمين فى المشروعات الصناعية التى تستخدم ٢٠ عاملا على الاقل ، وذلـك فى حالة التصريح الصادر بمقتضى المادة (٣) .

مـادة (٢٨)

تمنح الاعانات فى شكل مدفوعات دورية تحتسب كالآتى :

أ) تعطى وفقا لاحكام المادة (٦٥) او لاحكام المـادة (٦٦) اذا كان الشمول

مقصوراً على فئات من المستخدمين او على فئات من السكان العاملين .

ب) اذا كان يسرى على جميع المقيمين ممن لا تزيد دخولهم على الحدود المنصوص عليها ، تحتسب الاعانات دفقا لاحكام المادة (٦٧) .

مادة (٢٩)

١) فى حالة الشيخوخة المنصوص عليها فى المادة (٢٨) على الاقل يجب ان تضمن الاعانات .

أ - لاى شخص مضمون قد اكمل قبل حالة الشيخوخة ، ووفقا لقواعد منصوص عليها ، فترة من الزمن مكونة من ثلاثين سنة ادى فيها الاشتراكات او باشر طوالها عملا ما ، او اكمل مدة عشرين سنة اقامة .

ب - اذا كان السريان - من حيث المبدأ يشمل جميع الاشخاص العاملين ، فيجب ان تضمن الاعانات لكل شخص مضمون اكمل فترة منصوصا عليها تؤدى عنها الاشتراكات ، وتكون هذه الاشتراكات قد اديت باسمه طوال حياته العاملة بحيث يبلغ متوسطها مبلغا منصوصا عليه .

٢) اذا كان منح الاعانات المنصوص عليها فى البند الاول مشروطا بقضاء فترة دنيا تؤدى فيها الاشتراكات او يباشر طولها صاحب الشأن عملا ما ، فان اعانات مخفضة تمنح على الاقل الى :

أ - اى شخص مضمون قد اكمل قبل بلوغه حالة الشيخوخة ووفقا لقواعد منصوص عليها فترة ١٥ سنة ادى فيها الاشتراكات ، او باشر طوالها عملا ما .

ب - اذا شمل الضمان - من حيث المبدأ - جميع الاشخاص العاملين فتضمن الاعانات لكل شخص مضمون اكمل فترة منصوصا عليها

واديت عنها اشتراكات باسمه طوال حياته العاملة بحيث تبلغ جملتها نصف المتوسط السنوى المنصوص عليه والذى اشير اليه فى الفقرة (ب) من البند (١) من هذه المادة .

٣) تعتبر احكام البند الاول من هذه المادة مستوفاة اذا كانت الاعانات المحتسبة - وفقا للباب الحادى عشر ، ولكن على اساس نسبة مئوية تقل عشر وحدات عما هو وارد فى الجدول الملحق بهذا الباب للمنتفع النموذجى - قد اصبحت على الاقل مضمونة لاى شخص مضمون قد اكمل وفقا لقواعد منصوص عليها عشر سنوات ادى فيها الاشتراكات او كان يعمل طوالها ، او خمس سنين اقامة .

٤) يجوز اجراء تخفيض نسبى للنسبة المئوية المبينة فى الجدول الملحق بالباب الحادى عشر اذا كانت الاعانات التى توازى النسبة المئوية المخفضة اكثر من عشر سنوات واقل من ثلاثين سنة اديت فيها الاشتراكات او باشر طوالها صاحب الشأن عملا ما. واذا كانت هذه المدة تربو على خمس عشرة سنة فتمنح اعانات مخفضة وفقاً للبند (٢) من هذه المادة .

٥) اذا كان منح الاعانات المشار اليها فى البنود (١) ، (٣) او (٤) من هذه المادة مشروطا بقضاء فترة دنيا تؤدى فيها الاشتراكات او يباشر طوالها صاحب الشأن عملا ما ، فانه يجب ضمان اعانات مخفضة بالشروط المنصوص عليها لشخص مضمون بلغ سنا متقدمة حين اصبحت النصوص التى تسمح بتطبيق هذا الباب من الاتفاقية سارية المفعول ولم يتمكن من اداء الشروط المنصوص عليها وفقا للبند (٢) من هذه المادة ، ما لم يمنح الشخص المذكور اعانات وفقا لاحكام البنود (١) و (٣) او (٤) من هذه المادة عند تجاوزه السن القانونية .

مادة (٣٠)

تمنح الاعانات المنصوص عليها فى المادتين (٢٨) ، (٢٩) طوال فترة

الشيخوخة والى حين الوفاة .

الباب السادس — اعانات اصابات العمل
والامراض المهنيـة

مـادة (٣١)

على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الاتفاقية ان يضمن للاشخاص الذين يشملهم الضمان منح الاعانات المترتبة على اصابات العمل والامراض المهنية وفقا للمواد التالية فى هذا الباب .

مـادة (٣٢)

يشمل الضمان الحالات الآتيـة اذا نجمت عن اصابات العمل او عن الامراض المهنية المنصوص عليها .

أ) الحالة مرضية .

ب) العجز عن العمل الناتج عن ذلك ويستتبع ذلك وقف الـكسب وفقا لما حدده التشريع الوطنى .

ج) فقد القدرة على الكسب فقدا تاما او فقدا جزئيا بما لا يقل عن حد منصوص عليه، سواء كان هذا الفقد الكلى او الجزئى مستديما او ان يكون قد نتج عنه انتقاص للطاقة الجسمانية .

د) او فقد ان الارملة او الاولاد لوسائل العيش نتيجـة لوفاء العامل العائـل الوحيد لهم وفيما يختص بالارمله فان الحق فى الحصول على الاعانات قد يكون مشروطا طبقا للتشريع الوطنى بعدم تمكنها من القيام بأود نفسها.

مـادة (٣٣)

تشمل هذه الاعانات الاشخاص الآتى بيانهم .

أ) اما فئات من المستخدمين منصوصاً عليها تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من جميع المستخدمين وكذلك زوجات وأولاد مستخدمى هذه الفئـات

فيما يختص بالاعانات المترتبة قانونا على وفاة العائل .

ب) واما فئات من المستخدمين منصوصا عليها تكون فى مجموعهـــا ٥٠٪ على الاقل من جميع المستخدمين المشتغلين فى مشروعات صناعية تستخدم ٢٠ شخصا على الاقل وكذلك زوجات هؤلاء المستخدمين وأولادهم فيما يختص بالاعانات المترتبة على وفاة العائل ، وذلك اذا صدر تصريح وفقا للمادة (٣) .

مادة (٣٤)

١) يجب فى حالة المرض ان تشمل الاعانات الخدمات الطبية الوارد ذكرها فى البندين (٢) و (٣) من هذه المادة .

٢) تشمل الخدمات الطبية ما يأتى :

أ - خدمات الاطباء غير الاخصائيين والاخصائيين بالنسبة للاشخاص الذين يعالجون فى المستشفى او خارجه بما فى ذلك الزيارات المنزلية .

ب - علاج الاسنان .

جـ - خدمات الممرضات سواء فى المنزل ام فى المستشفى ام فى غير ذلك من المؤسسات الطبية .

د - الاقامة فى مستشفى او دار للنقاهة او مصحة او غير ذلك من المؤسسات الطبية .

هـ - ما يصرف من ادوات اسنان وادوية وادوات طبية وجراحية بما فى ذلك تركيبات الاسنان الصناعية وصيانتها والنظارات .

و - العلاج الذى يقوم به عضو من اعضاء مهنة تعتبر قانونا مرتبطة بمهنة الطب ، وذلك تحت اشراف الطبيب او طبيب الاسنان .

٣) اذا صدر تصريح وفقاً للمادة (٣) فان الخدمات الطبية تشمل على الاقل :

أ - علاج اطباء الطب العام بما فى ذلك الزيارات المنزلية .

ب - علاج الاخصائيين فى المستشفيات للاشخاص المقيمين فيها او غير المقيمين فيها وكذا علاج الاخصائيين خارج المستشفى .

ج - مايصرف من الادوية الاساسية تنفيذا لتذكرة (روشتة - راجيته) طبيب أو غيره من أصحاب المهنة المؤهلين .

د - دخول المستشفى اذا كان ذلك لازما .

٤) الخدمات الطبية المقدمة وفقا للبنود السابقة يجب أن تستهدف المحافظة على صحة الشخص المشمول أو استردادها أو تحسينها ، وكذا قدرته على العمل والقيام بحاجاته الشخصية .

مادة (٣٥)

١) على المؤسسات والجهات الرسمية المكلفة بادارة الخدمات الطبية ، التعاون اذا اقتضى الحال مع الهيئات العامة المختصة باعادة القدرة على العمل والتأهيل المهنى بغية تدريب الاشخاص ممن نقصت قدرتهم على القيام بعمل آخر مناسب .

٢) يجوز للتشريع الوطنى أن يفوض هذه المؤسسات والجهات الرسمية باتخاذ الاجراءات اللازمة لاعادة تأهيل الاشخاص الذين نقصت قدرتهم على العمل ، تأهيلا مهنيا .

مادة (٣٦)

١) فى حالة العجز عن العمل أو فقد القدرة على الكسب فقدا تاما بحيث يحتمل ان يكون مستديما ، أو نقص القدرة الجسمانية على العمل أو فى حالة وفاة عائل الاسرة ، يجب ان تكون الاعانات بشكل مدفوعات دورية تحتسب وفقا لاحكام المادة (٦٥) أو لاحكام المادة (٦٦) .

٢) فى حالة فقد القدرة على العمل فقدا جزئيا ، ويحتمل أن يكون ذلك

مستديما ، أو فى حالة نقص القدرة الجسمانية على العمل ، يجب ان تكون الاعانات بشكل مدفوعات دورية تحتسب على أساس نسبة معقولة من الاعانات المقررة لحالة فقد القدرة على الكسب فقدا تاما او حالة نقص القدرة الجسمانية على العمل .

٣) يمكن ان تصرف الاعانة دفعة واحدة بدلا من المدفوعات الدورية فيما يلى:

أ - اذا كان فقد القدرة على العمل بدرجة بسيطة ، او

ب - اذا تأكدت السلطات المختصة من ضمان حسن التصرف بالاعانة المدفوعة دفعة واحدة من قبل مستحقها

مادة (٣٧)

١) يجب ضمان دفع الاعانات المذكورة فى المادتين (٢٤ و ٢٦) فى الحالات المشمولة على الاقل للشخص المشمول الذى كان يعمل فى اراضى العضو فى الوقت الذى وقعت فيه الاصابة او ظهر المرض او لارملته واطفاله عند وفاته بالنسبة للمدفوعات الدورية المستحقة .

مادة (٣٨)

تمنح الاعانات المذكورة فى المادتين (٣٤ و ٣٦) طوال الحالة المترتبة عليها ، بيد انه فيما يختص بالعجز عن العمل يجوز عدم منحها فى الثلاثة ايام الاولى فى كل حالة من احوال توقف الكسب .

الباب السابع — الاعانات العائلية

مادة (٣٩)

على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الاتفاقية ان يضمن منح الاعانات العائلية الى المشمولين وفقاً للاحكام الآتى بيانها من هذا الباب .

مادة (٤٠)

يقصد من هذه الاعانات وجوب اعالة اولاد المشمولين وفقا للقواعد المرسومة.

مـادة (٤١)

تشمل هذه الاعانات الاشخاص الاتى بيانهم :

أ) فئات منصوصا عليها من المستخدمين تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقـل من جميع المستخدمين .

ب) او فئات منصوصا عليها من السكان العاملين تكون فى مجموعها ٢٠٪ على الاقل من جميع المقيمين .

ج) او جميع المقيمين ممن لا تزيد دخولهم فى فترة شمولهم على الحدود المنصوص عليها .

د) او فئات منصوصا عليها من المستخدمين تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من جميع المستخدمين الذين يعملون فى مشروعـات صناعية تستخدم ٢٠ شخصا على الاقل ، وذلك عندما يصدر تصريح بالتطبيق وفق المادة (٣)

مـادة (٤٢)

تتضمن هذه الاعانات ما يأتى :

أ) اما مدفوعات دورية الى أى شخص اكمل فترة معينة منصوصا عليها قبل الاستحقاق .

ب) واما تجهيز او صرف طعام وملابس للاولاد او تهيئة مسكن لهم او مكان لقضاء الاجازات او تقديم مساعدة منزلية .

ج) او منح هذين النوعين من الاعانات المشار اليها فى الفقرتين أوب معاً .

مـادة (٤٣)

يجب ان تضمن الاعانات المشار اليها فى المادة (٤٢) على الاقـل الى اى شخص مشمول اكمل فترة معينة منصوصا عليها قد تكون ثلاثـة اشهر ادى خلالها الاشتراكات او باشر طوالها عملا ما او سنة اقامة وذلك حسب ماهو منصوص عليه .

مادة (٤٤)

يجب ان تبلغ الاعانات الممنوحة وفقا للمادة (٤٢) الى الاشخاص المشمولين قدرا كالاتى :

أ) اما ٣ ٪ من اجر عامل بالغ اعتيادى ذكر يحدد وفقا للقواعد الواردة فى المادة (٦٦) يضرب فى مجموع عدد أولاد جميع الاشخاص المشمولين .

ب) واما ١٫٥ ٪ من الاجر المذكور مضروبا فى مجموع عدد أولاد جميع المقيمين .

مادة (٤٥)

عندما تكون الاعانات فى شكل مدفوعات دورية فيجب ان تستمر طوال قيام الحالة الموجبة لها .

الباب الثامن — اعانات الامومة

مادة (٤٦)

على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الاتفاقية ان يضمن للاشخاص المشمولين منح اعانات الامومة وفقا للمواد الاتى بيانها فى هذا الباب .

مادة (٤٧)

تشمل حالة الامومة حالة الحمل والوضع وما يعقبهما وكذا توقف الكسب ونتائجه وفقا للتشريع الوطنى .

مادة (٤٨)

تشمل هذه الاعانات الاشخاص الاتى بيانهم :

أ) اما جميع النساء الداخلات فى فئات منصوص عليها تكون فى مجموعها ٥٠ ٪ على الاقل من جميع المستخدمين ، وكذا فيما يختص بالاعانات الطبية فى حالة الامومة ، زوجات الاشخاص الداخلين فى هذه الفئات .

ب) واما جميع النساء الداخلات فى فئات منصوص عليها من السكان العاملين تكون ٢٠٪ على الاقل من مجموع المقيمين ، وكذا فيما يختص بالاعانات الطبية الممنوحة فى حالة الامومة ، زوجات الرجال الداخلين فى هذه الفئات .

جـ - واما جميع النساء التابعات لفئات منصوص عليها من المستخدمين تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من جميع المستخدمين فى مشروعات صناعية تستخدم ٢٠ شخصا على الاقل ، وذلك اذا صدر تصريح بالتطبيق وفقاً للمادة (٣) . وفيما يختص بالاعانات الطبية فى حالة الامومة وتشمل زوجات الرجال الداخلين فى هذه الفئات ايضاً .

مادة (٤٩)

١) وفيما يختص بالحمل والوضع وما يعقبهما . فتشمل الاعانات الطبية للامومة الخدمات الطبية المشار اليها فى البندين (٢و٣) من هذه المادة .

٢) تشمل الخدمات الطبية على الاقل ما يأتى :

أ) العلاج السابق للوضع وأثناءه والعلاج اللاحق به الذى يتولاه الطبيب او قابلة مؤهلة .

ب) الاقامة فى المستشفى اذا كانت هذه الاقامة لازمة .

٣) ترمى الخدمات المشار اليها فى البند (٢) من هذه المادة الى المحافظة على صحة الام المشمولة او استعادة صحتها او تحسينها وكذا فيما يختص بقدرتها على العمل ومواجهة طلباتها المعيشية .

٤) على المصالح الحكومية والمؤسسات المكلفة بمنح الاعانات فى حالة الامومة ، ان تشجع النساء المشمولات بكل الوسائل الممكنة والملائمة على الالتجاء الى ادارات الخدمات الصحية العامة التى تضعها تحت تصرفهن السلطات العامه او غيرها من الهيئات المعترف بها من السلطات العامة .

مادة (٥٠)

فيما يختص بانقطاع الكسب الناتج عن الحمل والوضع وما يعقبهما ، فتكون الاعانات فى شكل مدفوعات دورية تحتسب وفقا لاحكام المادة (٦٥) او المادة (٦٦) وقد يتغير المبلغ المخصص لذلك طوال قيام الحالة التى تستوجبها ، بشرط ان يكون متوسط المبلغ متمشيا مع الاحكام سالفة الذكر .

مادة (٥١)

يجب ان تضمن هذه الاعانات المشار اليها فى المادتين (٤٩و٥٠) على الاقل لاية امرأة تدخل فى الفئات المشمولة وتكون قد قضت فترة يمكن اعتبارها كافية لمنع سوء الاستعمال ، هذا وان الاعانات المشار اليها فى المادة (٤٩) يجب ضمانها ايضا لزوجات الاشخاص الداخلين فى هذه الفئات المشمولة اذا ما استوفى هؤلاء شرط المدة المنصوص عليها .

مادة (٥٢)

تمنح الاعانات المنصوص عليها فى المادتين (٤٩و٥٠) طوال المدة التى تستوجبها . بيد ان المدفوعات الدورية يمكن ان تقتصر على ١٢ اسبوعا ما لم يجز التشريع الوطنى مدة اطول من ذلك ، وفى هذه الحالة لا يمكن قصر المدفوعات على مدة اقصر .

الباب التاسع — اعانات العجز عن العمل

مادة (٥٣)

على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الاتفاقية ان يضمن الاشخاص المشمولين منح اعانات العجز عن العمل وفقا للمواد الآتى بيانها فى هذا الباب.

مادة (٥٤)

تشمل هذه الحالة العجز عن اداء اى نشاط مهنى اكتسابى بقدر منصوص

عليه اذا كان من المحتمل ان يستمر هذا العجز دائماً ، او اذا استمر العجز بعد انقطاع الاعانة بسبب المرض .

مادة (٥٥)

تشمل هذه الاعانة الاشخاص الآتين :

أ) فئات منصوصا عليها من المستخدمين تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من جميع المستخدمين .

ب) او فئات منصوصا عليها من السكان العاملين تكون فى مجموعها ٢٠٪ على الاقل من المقيمين .

ج) او جميع المقيمين ممن لا تزيد دخولهم خلال مدة العجز على الحدود المنصوص عليها وفقا لاحكام المادة (٦٧) .

د) او فئات منصوصا عليها من المستخدمين تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من مجموع المستخدمين المشتغلين فى مشروعات صناعية تستخدم ٣٠ شخصا على الاقل ، ذلك اذا صدر تصريح بالتطبيق وفقاً للمادة (٣) .

مادة (٥٦)

تكون الاعانات فى شكل مدفوعات دورية تحتسب على الوجه الاتى :

أ) عندما يكون مشمولا بعض اصناف المستخدمين او بعض اصناف السكان العامل فتعطى وفقا لاحكام المادة (٦٥) او المادة (٦٦) .

ب) عندما يكون جميع المقيمين ممن لا تزيد دخولهم فى فترة الشمول على حدود منصوص عليها فتعطى الاعانات وفقاً لاحكام المادة (٦٧) .

مادة (٥٧)

١) يجب ان تضمن الاعانات المنصوص عليها فى المادة (٥٦) على الاقل للاشخاص الاتى بيانهم :

أ - كل شخص مشمول قد اكمل قبل العجز وفقا للاحكام المنصوص عليها فترة معينة يمكن ان تكون ١٥ سنة ادى فيها الاشتراكات او باشر طوالها عملا ما ، او مدة اقامة قدرها ١٠ سنوات او .

ب - اذا كانت تشمل هذه الحالة - من حيث المبدأ - جميع الاشخاص العاملين فتمنح الاعانات لكل شخص مشمول اكمل فترة ثلاث سنوات ادى فيها الاشتراكات او اديت فيها هذه الاشتراكات لصالحه طوال حياته المهنيه بحيث يبلغ المتوسط السنوى لهذه الاشتراكات مبلغا منصوصا عليه .

٢) اذا كان منح الاعانات المنصوص عليها فى البند (١) مشروطا بمرور مدة دنيا تؤدى فيها الاشتراكات او يباشر طوالها عمل ما ، فيجب ضمان اعانات مخفضة على الاقل :

أ - لاى شخص مشمول قد اكمل قبل بدء العجز ووفقا للقواعد المنصوص عليها مدة خمس سنوات ادى فيها الاشتراكات او باشر طوالها عملا ما.

ب - اذا كانت تشمل هذه الحالة - من حيث المبدأ - جميع الاشخاص العاملين . فتضمن الاعانات لكل شخص قد اكمل مدة ثلاث سنوات ادى عنها طوال حياته المهنية نصف المتوسط السنوى للاشتراكات المنصوص عليها والسابق ذكرها فى الفقرة (ب) من البند (١) من هذه المادة .

٣) تعتبر متطلبات البند (١) من هذه المادة مستوفاة ، اذا كانت الاعانات المحتسبة - وفقا لمتطلبات الباب الحادى عشر ، ولكن على اساس نسبة مئوية تقل عشر وحدات عما هو وارد فى الجدول الملحق بهذا الباب المنتفع النموذجى - قد اصبحت مضمونة على الاقل لاى شخص مشمول قد اكمل وفقا لقواعد منصوص عليها خمس سنوات ادى فيها الاشتراكات او باشر طوالها عملا ما ، او خمس سنين اقامة .

٤) يجوز اجراء تخفيض نسبي للنسبة المئوية المبينة فى الجدول الملحق بالباب الحادى عشر اذا كانت الاعانات التى توازى النسبة المئويـــة المخفضة اكثر من خمس سنوات واقل من خمس عشرة سنة اديت فيها الاشتراكات او باشر طوالها صاحب الشأن عملا ما وتمنح الاعانات مخفضة بالتطبيق وفقاً للبند (٢) من هذه المادة .

مـادة (٥٨)

تمنح الاعانات المشار اليها فى المادتين (٥٦و٥٧) طوال المدة التى تستوجبها والى ان تحل محلها اعانات الشيخوخة .

الباب العاشر — اعانة الخلف

مادة (٥٩)

على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الاتفاقية ان يضمن للاشخاص المشمولين منح الاعانات الخاصة بالورثة وفقا للمواد الآتى بيانها فى هذا الباب.

مادة (٦٠)

١) تشمل هذه الاعانـة فقد ان الارمـلة والاولاد وسيلة العيش نتيجة لوفاة عائلهم ، وفى حالة الارملة يجوز ان يكون الحق فى الحصول على الاعانات مشروطا بافتراض عجزها عن القيام بأود نفسها وفقا للتشريع الوطنى .

٢) يجوز للتشريع الوطنى ان يوقف منح الاعانات اذا كان الشخص المشمول يمارس بعض اوجه النشاط بأجر يزيد عمّا هو منصوص عليه، كما انه يجوز للتشـريع الوطنى تخفيض الاعانات المشروطة بسبق اداء اشتراكات اذا كان المنتفع بهـا يحصل على كسب يزيـد على مبلغ منصوص عليه . وفيما يختص بالاعانات غير المشروطـة بسبق اداء اشتراكات يجـوز خفضها اذا كان كسب المنتفع او دخوله الاخرى او الاثنان معا تربو على مبلغ منصوص عليه .

مادة (٦١)

تشمل هذه الاعانات الاشخاص الآتين :

أ) اما زوجات واولاد عائلى الاسر ممن يدخلون فى فئات منصوص عليها من المستخدمين تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من جميع المستخدمين .

ب) واما زوجات عائلى الاسر لفئات منصوص عليها من السكان العاملين تكون فى مجموعها ٢٠٪ على الاقل من جميع المقيمين .

ج) واما جميع الارامل والاولاد المقيمين الذين فقدوا عائلهم ، وكانت دخولهم فى اثناء فقدان المعيل لا تتجاوز حدودا منصوصا عليها وذلك وفقا لاحكام المادة (٦٧) .

د) واما زوجات واولاد عائلى اسر ممن يدخلون فى الفئات المنصوص عليها من المستخدمين تكون فى مجموعها ٥٠٪ على الاقل من جميع المستخدمين العاملين فى مشروعات صناعية تستخدم ٢٠ شخصا على الاقل ، ذلك اذا صدر تصريح بالتطبيق وفقاً للمادة (٣) .

مادة (٦٢)

تكون الاعانات فى شكل مدفوعات دورية تحتسب كالاتى .

أ) وفقا لاحكام المادة (٦٥) او المادة (٦٦) اذا كان الاشخاص المشمولون من فئات المستخدمين او من فئات السكان العاملين .

ب) وفقا لاحكام المادة (٦٧) اذا كانت الاعانات تشمل جميع المقيمين ممن لا تتجاوز دخولهم اثناء فترة الشمول حدودا منصوصا عليها .

مادة (٦٣)

١) يجب ضمان الاعانات المنصوص عليها فى المادة (٦٢) عند الاستحقاق على الاقل للاشخاص الاتى بيانهم :

أ - كل شخص مشمول قد اكمل عائله وفقا للاحكام المنصوص عليها

فترة مكونة اما من ١٥ سنة ادى فيها الاشتراكات او باشر طوالها عملا ما ، او مدة اقامة قدرها عشر سنوات .

ب - اذا كان الضمان - من حيث المبدأ - يشمل زوجات واولاد جميع الاشخاص العاملين فتمنح الاعانات لكل شخص مشمول اكمل عائله مدة ثلاث سنوات ادى فيها الاشتراكات ، او اديت فيها هذه الاشتراكات باسم هذا العائل طوال حياته العملية ، بحيث يبلغ المتوسط السنوى لهذه الاشتراكات مبلغا منصوصا عليه ،

٣) اذا كان منح الاعانات المنصوص عليها فى البند (١) مشروطا باستيفاء مدة دنيا تؤدى فيها الاشتراكات او يباشر طوالها عمل ما ، فيجب ضمان اعانات مخفضة على الاقل :

أ - لاى شخص مشمول قد اكمل عائله وفقا للقواعد المنصوص عليها خمس سنوات ادى فيها الاشتراكات او باشر طوالها عملا ما .

ب - اذا كان يشمل الضمان - من حيث المبدأ - زوجات واولاد جميع الاشخاص العاملين فتضمن الاعانات لكل شخص قد اكمل عائله مدة ثلاث سنوات ادى عنها طوال حياته العملية نصف المتوسط السنوى للاشتراكات المنصوص عليها والسابق ذكرها فى الفقرة (ب) من البند (١) من هذه المادة .

٣ - تعتبر احكام البند الاول من هذه المادة مستوفاة ، عندما تكون الاعانات ، المحتسبة وفقا للباب الحادى عشر ، ولكن على اساس نسبة مئوية تقل عشر وحدات عما هو وارد فى الجـــدول الملحق بهذا الباب للمنتفع النموذجى ، قد اصبحت على الاقل مضمونة لاى شخص مشمول اكمل وفقا لقواعد منصوص عليها خمس سنوات ادى فيها الاشتراكات او كان يعمل طوالها ، او خمس سنين اقامة .

٤) يجوز اجراء تخفيض نسبى للنسبة المئوية المبينة فى الجدول الملحق بالباب

الحادى عشر عندما تكون المدة المطلوبة لاستحقاق الاعانات التى توازى النسبة المئوية المخفضة اكثر من خمس سنوات واقل من خمس عشرة سنة اديت خلالها الاشتراكات او باشر طوالها صاحب الشأن عملا ما .

ويجب ان تمنح الاعانات المخفضة بالتطبيق وفقا للبند (٢) من هذه المادة .

٥) كيما تصبح ارملة لا ولد لها ويفترض فيها عدم تمكنها من القيام بأود نفسها، مستحقة اعانات الخلف يجوز اشتراط مدة دنيا لقيام الزواج قبل الترمل.

مادة (٦٤)

يستمر منح الاعانات المشار اليها فى المادتين (٦٢ و ٦٣) طوال قيام فترة الشمول .

الباب الحادى عشر — احتساب المدفوعات الدورية

مادة (٦٥)

١) فيما يختص بالمدفوعات الدورية التى تسرى عليها هذه المادة تقدر الاعانات بحيث تكون ، بعد اضافة العلاوات العائلية التى تعطى طوال مدة الاستحقاق بالنسبة للمنتفع النموذجى المشار اليه فى الجدول المرفق بهذا الباب ، مساوية على الاقل فيما يختص بهذه الحالة المذكورة للنسبة المئوية المشار اليها فى هذا الجدول من مجموع الكسب الاجمالى السابق للمنتفع او لعائلته وجملة العلاوات العائلية التى تصرف لشخص مشمول عليه من الاعباء العائلية ما على المنتفع النموذجى .

٢) يجب ان يحسب الكسب السابق للمنتفع او لعائلته تطبيقا لقواعد منصوص عليها وحينما يكون الاشخاص المشمولون او عائلوهم مقسمين الى فئات حسب مكاسبهم ، فانه يمكن احتساب الكسب السابق على اساس المكاسب الاساسية للفئات التى كانوا ينتمون اليها .

٣- يمكن النص على حد اعلى لمعدل الاعانات وللكسب المعول عليه فى

تقدير تلك الاعانات بشرط ان يعين هذا الحد الاعلى على ضوء احكام البند (١) من هذه المـــادة وذلك اذا كان الكسب السابق المستحق او او لعائله مساوياً او اقل من اجر عامل يدوى ذكر ماهر .

٤ - يحسب الكسب السابق للمنتفع او لعائله ، وكذا اجر العامل اليدوى الذكر الماهر والاعانات والعلاوات العائلية على الاساس السائد فى زمن الاستحقاق .

٥ - فيما يختص بغير هـــؤلاء من المستحقين تحدد الاعانات بحيث تتناسب بشكل معقول مع اعانات المستفيد النموذجى .

٦ - فى تطبيق هذه المادة ، يعتبر عاملا ماهراً :

أ) براد او خراط فى الصناعة الميكانيكية غير صناعـــة الماكينات الكهربائية او .

ب) عامل ماهر نموذجى كما تحدده احكام البند التالى او .

ج) شخص يكون كسبه مساويا - او يزيد - على نسبة ٧٥٪ من مكسب كل من جميع الاشخاص المشمولين على ان تحدد هذه المكاسب على اساس سنوى او على اساس فترة اقصر وفقا لما هو منصوص عليه او

د) شخص يوازى كسبه ١٢٥٪ من متوسط كسب جميع الاشخاص المشمولين .

٧ - يجب ان يكون اختيار العامل الماهر النموذجى تطبيقا للفقرة (ب) من البند السابق من بين العاملين فى اوسع نشاط اقتصادى ويضم اكبر عـدد من الاشخاص العاملين الذكور المشمولين فى هذه الحالة او من عائلى الاشخاص المشمولين فى الفرع الذى يضم اكبر عـدد من هؤلاء العاملين ، وتنفيذا لهذا الغرض يلجأ الى التبويب النموذجى الدولى للصناعة فى جميع فروع النشاط الاقتصادى الذى اقـره المجلس الاقتصـادى والاجتماعى للامم

المتحدة فى دورتها السابعة فى ٢٧ آب (اغسطس) سنة ١٩٤٨ ، ذلك التبويب الملحق بهذه الاتفاقية ، مع ملاحظة ما قد يدخل عليه من تعديل فى المستقبل .

٨ - عندما تكون الاعانات مختلفة من منطقة لاخرى ، يمكن اختيار العامل اليدوى الذكر الماهر فى كل منهـــا وفقا لاحكام البندين ٦ و٧ من هذه المادة .

٩ - يحدد اجر العامل اليدوى الذكر الماهر على اساس الاجور لساعات العمل الاعتيادية المثبتة بالاتفاقات الجماعية او ، اذا اقتضى الحال ، بالتشريع الوطنى او على هديه او بالعرف ، بما فى ذلك علاوات غلاء المعيشة ان وجدت واذا كانت الاجور التى تحددت بهذه الكيفية تتفاوت من منطقة لاخرى هذه ، ولا يمكن تطبق البند (٨) من هذه المادة فيؤخذ عندئذ معدل الاجر المتوسط بنظر الاعتبار لتحديد الاجر المذكور .

١٠ - يجوز تعديل المدفوعات الدورية الجـــارى صرفها بسبب الشيخوخة واصابات العمل والامراض المهنية (ما عدا تلك التى تخص عدم القدرة على العمل) وكذا العجز ووفاة العائل ، وذلك تبعا للتغيرات ذات الشأن التى تطرأ على المستوى العام للكسب نتيجة لما يطرأ من تغييرات ذات شأن على تكاليف المعيشة .

مادة (٦٦)

١ - فيما يختص بالمدفوعات الدورية التى تسرى عليها هذه المادة تقدر الاعانات بحيث تكون بعد اضافة العلاوات العائلية التى تعطى طوال مدة الاستحقاق بالنسبة المنتفع النموذجى المشار اليه فى الجدول المرفق بهذا الباب مساوية على الاقل فيما يختص بالحالة المذكورة للنسبة المئوية المشار اليها فى هذا الجدول من الاجر الاجمالى لعامل ذكر بالغ اعتيادى ولقيمة العلاوات

العائلية التى يتناولها شخص مشمول عليه من الاعباء العائلية ما على المنتفع النموذجى .

٢ - يحتسب اجر العامل الذكر البالغ الاعتيادى وما الى ذلك من اعانات وعلاوات عائلية وفقا للاسس المرعية فى ذلك الحين .

٣ - فيما يختص بباقى المنتفعين فيجب ان تحتسب الاعانات بحيث تكون بنسبة معقولة من الاعانات التى تمنح للمنتفع النموذجى .

٤ - لغرض تطبيق هذه المادة يعتبر العامل الذكر البالغ الاعتيادى .

أ) العامل النموذجى غير الماهر فى الصناعة الالية (الميكانيكية) غير صناعة الالات الكهربائية .

ب) او العامل النموذجى غير الماهر المنتخب وفق نصوص البند الاتى :

٥ - يكون اختيار العامل النموذجى غير الماهر تطبيقا للفقرة (ب) من البند السابق من بين اوسع فئات النشاط الاقتصادى التى تضم اكبر عدد من الاشخاص الذكور المشمولين فى الحالة الجارى بحثها او من عائلى الاشخاص المشمولين وذلك فى الفرع الذى يضم اكبر عدد من الاشخاص المشمولين او من العائلين لهؤلاء . وتنفيذا لهذا الغرض يلجأ الى التبويب النموذجى الدولى للصناعة فى جميع فروع النشاط الاقتصادى الذى اقره المجلس الاقتصادى والاجتماعى للامم المتحدة فى دورتها السابعة فى ٢٧ آب (اغسطس) سنة ١٩٤٨ ذلك التبويب الملحق بهذه الاتفاقية مع ملاحظة ما قد يدخل عليه من تعديل مستقبلا .

٦ - عندما تكون الاعانات مختلفة من منطقة لاخرى يمكن اختيار العامل الذكر البالغ الاعتيادى فى كل منها وفقا لاحكام البندين (٤ و ٥) من هذه المادة

٧ - يحدد اجر العامل البالغ الذكر الاعتيادى على اساس معدلات الاجور المثبتة لساعات العمل الاعتيادية بالاتفاقات الجماعية او اذا اقتضى الحال

بالتشريع الوطنى او على هديه او بالعرف بما فى ذلك علاوات غلاء المعيشة ان وجدت . هذا ويحدد الاجر المذكور على اساس متوسط الاجور اذا كانت الاجور التى تحددت بهذه الكيفية تتفاوت من منطقة لاخرى ، ويصبح بذلك البند (٦) من هذه المادة غير ذى موضوع .

٨ - تعدل المدفوعات الدورية الجارى صرفها بسبب الشيخوخة واصابات العمل والامراض المهنية (ما عدا تلك التى تخص عدم القدرة على العمل) وكذا العجز ووفاة العائل تبعا للتغيرات ذات الشأن التى تطرأ على المستوى العام للكسب نتيجة لما يطرأ من تغييرات ذات شأن على تكاليف المعيشة .

مادة (٦٧)

فيما يختص بالمدفوعات الدورية التى تسرى عليها احكام هذا البند :

أ - تقدر الاعانات على اساس قائمة منصوص عليها او على اساس قائمة تحددها السلطات العامة المختصة وفقا لقواعد منصوص عليها .

ب - لايجوز انقاص الاعانات الا بالقدر الذى تربو فيه الدخول العائلية على مبالغ ذات شأن منصوص عليها او تحددها السلطات العامة المختصة وفقا لقواعد منصوص عليها .

جـ - يجب ان يكون مجموع الاعانات والدخول الاخرى ، بعد خصم المبالغ ذات الشأن المشار اليها فى الفقرة (ب) سالفة الذكر ، بحيث تكفل لاسرة المنتفع حياة ملائمة ولا تقل عن قيمة الاعانات المحتسبة وفقا لنصوص المادة (٦٦) .

د - تعتبر نصوص الفقرة (ج) مستوفاة اذا كانت جملة الاعانات الممنوحة وفقا للباب المذكور تزيد بما لا يقل عن ٣٠٪ على جملة الاعانات التى يمكن الحصول عليها وفق احكام المادة (٦٦) والاحكام الآتية :

١) الفقرة (ب) من المادة ١٥ فيما يختص بالباب الثالث .

٢) الفقرة (ب) من المادة ٢٧ فيما يختص بالباب الخامس .

٣) الفقرة (ب) من المادة ٥٥ فيما يختص بالباب التاسع .

٤) الفقرة (ب) من المادة ٦١ فيما يختص بالباب العاشر .

جدول ملحق بالباب الحادى عشر

المدفوعات الدورية المنتفعين النموذجيين

الباب	الحالة المشمولة	المنتفع النموذجى	النسبة المئوية
٣	المرض	رجل له امرأة وولدان	٤٥
٤	البطالة	رجل له امرأة وولدان	٤٥
٥	الشيخوخة	رجل له امرأة بلغت من السن ما يؤهلها للحصول على معاش الشيخوخة	٤٠
٦	اصابات العمل		
	عدم القدرة على		
	العمل	رجل له امرأة وولدان	٥٠
	العجز	رجل له امرأة وولدان	٥٠
	الخلف	ارملة لها ولدان	٤٠
٨	الامومة	امرأة	٥٥
٩	العجز	رجل له زوجة وولدان	٤٠
١٠	الخلف	ارملة لها ولدان	٤٠

الباب الثانى عشر — المساواة فى المعاملة بالنسبة المقيمين غير الوطنيين

مادة (٦٨)

١ - المقيمين من غير الوطنيين ان يتمتعوا بنفس الحقوق التى المقيمين الوطنيين بيد انه فيما يختص بالاعانات او اجزاء الاعانات التى تمولها كلها او القسط الاكبر منها الاموال العامة، وكذا فيما يختص بالنظم الانتقالية فانه يجوز النص على شروط خاصة بالنسبة لغير الوطنيين وللوطنيين المولودين خارج اراضى العضو .

٢ - اذا وجدت انظمة ضمان اجتماعى مبنية على اساس المساهمة الخاصة لتمويلها تشمل المستخدمين فان الاشخاص المشمولين من رعايا عضو آخر اى دولة اخرى قبل الالتزامات المنصوص عليها فى هذا الباب من الاتفاقية ، يجب ان يتمتعوا بالنسبة بذات الحقوق المعترف بها لرعايا العضو المختص . بيد انه يجوز ان يكون تطبيق هذا البند مشروطا بقيام اتفاق ثنائى او اتفاق متعدد الاطراف ينص على المعاملة بالمثل .

الباب الثالث عشر — احكام مشتركة

مادة (٦٩)

يجوز ايقاف دفع الاعانات التى ربما استحقها شخص وفقاً لاحد الابواب من ٢ الى ١٠ من هذه الاتفاقية لمدة قد ينص عليها وبالصورة التالية :-

أ - طالما كان صاحب الشأن بعيدا عن اراضى العضو .

ب - طالما كان يتناول صاحب الشأن اعانة من الاموال العامة او من مؤسسة من مؤسسات الضمان الاجتماعى ، بيد انه اذا كانت الاعانات تزيد على هذه الاعانة فيجب صرف الفرق الى الاشخاص الذين يعولهم المنتفع .

ج - طالما كان يتسلم المنتفع اعانات اخرى للضمان الاجتماعى باستثناء الاعانات العائلية ، وطالما كان يتسلم تعويضا آخر عن ذات الحالة من جهة اخرى ، على شرط ان يكون الجزء الموقوف من الاعانات لا يزيد على الاعانات الاخرى او التعويض الذى كان يتقاضاه من جهة اخرى .

د - اذا حاول صاحب الشأن الحصول على اعانات بطريق الغش .

هـ - اذا نتجت الحالة عن جريمة او جنحة ارتكبها صاحب الشأن .

و - اذا نتجت الحالة عن خطأ ارتكبه صاحب الشأن عمدا .

ز - فى حالات اخرى اذا اهمل صاحب الشأن الانتفاع بالخدمات الطبية او خدمات اعادة التأهيل المهنى المتوفرة له ، وكذا اذا تجاوز القواعد المنصوص عليها فيما يختص بتطبيق قيام الحالة المشمولة فيما يختص ايضا بسلوك المنتفعين بالاعانات .

ح - فيما يختص باعانات البطالة اذا اهمل صاحب الشأن الانتفاع بخدمات مكاتب التخديم الموضوعة تحت تصرفه .

ط - فيما يختص باعانات البطالة اذا فقد صاحب الشأن وظيفته بسبب توقف العمل بصفة مباشرة اثر وقوع خلاف مهنى وكذا اذا ترك عمله بمحض ارادته بدون اسباب قانونية .

ى - فيما يختص باعانات الخلف طالما كانت الارملة فى صحبة رجل تعيش معه كرفيقة له .

مادة (٧٠)

١ - لكل مطالب ان يستأنف قرار رفض منح اعانات ما او فى حالة الاعتراض على صفتها او كميتها .

٢ - فى حالة تطبيق هذه الاتفاقية اذا كان تقديم الخدمات الطبية منوطا بمصلحة حكومية مسئولة امام البرلمان ، فانه يستبدل حق المطالبة

بأن تنظر السلطة المختصة فى كل منازعة بشأن رفض تقديم خدمات طبية او بشأن نوع هذه الخدمات و بحق الاستئناف المشار اليه فى البند (١) من هذه المادة ،

٣ - اذا كانت الالتماسات تقدم الى محاكم خاصة مختصة فى بحث مسائل الضمان الاجتماعى وكان الاشخاص المشمولون ممثلين فيها فانه يجوز رفض الحق فى رفع الاستئناف .

مادة (٧١)

١ - يجب تمويل الاعانات الممنوحة وفقاً لهذه الاتفاقية وكذا مصاريف ادارتها جماعيا عن طريق الاشتراكات او الضرائب واما عن هذين الطريقين معا بشكل لا يجعل الاشخاص ذوى الدخل المحدد يتحملون اعباء ثقيلة مع مراعاة الحالة الاقتصادية للعضو ولفئات الاشخاص المشمولين .

٢ - يجب الا يربو مجموع اشتراكات التأمين التى يتحملها المستخدمون المشمولون على ٥٠٪ من الدخول المخصصة لرعاية المستخدمين وزوجاتهم وأولادهم ، هذا وللتأكد من استيفاء هذا الشرط يجب ان تؤخذ بعين الاعتبار الاعانات التى يمنحها العضو وفقا لهذه الاتفاقية ، باستثناء تلك التى تمنح للاسر وكذا الاعانات التى تمنح فى حالة اصابات العمل او الامراض المهنية اذا كانت هذه الاخيرة تندرج تحت فرع خاص .

٣ - يتحمل العضو مسئولية عامة فيما يختص بتقديم الاعانات الممنوحة وفق هذه الاتفاقية واتخاذ الاجراءات اللازمة تنفيذا لذلك ، وعليه فاذا اقتضى الحال ان يتأكد من ان الابحاث والعمليات الحسابية (الاكتيواريا) بشأن الموازنة المالية تعمل دوريا وعلى كل حال قبل ادخال اى تعديل فى الاعانات وفى قيمة الاشتراكات او فى الضرائب المرصدة لمثل هذه التغطيات .

مادة (٧٢)

١ - اذا لم يعهد بالادارة الى مؤسسة تخضع لاشراف السلطات العامة او لمصلحة حكومية مسئولة امام البرلمان ، فانه يجب اما ان يشترك ممثلو الاشخاص المشمولين فى اعمال الادارة واما ان يكونوا مشتركين بصفة استشارية فى هذه الادارة وفقا لشروط منصوص عليها ، كما ان للتشريع الوطنى ان ينص على اشتراك ممثلى اصحاب الاعمال وممثلى السلطات العامة.

٢ - يتحمل العضو مسئولية عامة عن حسن ادارة المؤسسات والادارات التى تشترك فى تطبيق هذه الاتفاقية .

الباب الرابع عشر — احكام متنوعة

مادة (٧٣)

لا تطبق هذه الاتفاقية على :

أ - الاحوال التى نشأت قبل دخول الباب الخاص من هذه الاتفاقية دور التنفيذ بالنسبة للعضو صاحب الشأن .

ب - الاعانات الممنوحة فى حالة الحوادث التى نشأت بعد دخول هذا الباب من الاتفاقية دور التنفيذ بالنسبة للعضو صاحب الشأن وذلك اذا نشأ الحق فى الحصول على هذه الاعانات عن مدد سابقة لدخول هذا الباب دور التنفيذ .

مادة (٧٤)

لا يجوز اعتبار هذه الاتفاقية معدلة لاية اتفاقية اخرى قائمة .

مادة (٧٥)

اذا وافق المؤتمر على ايه اتفاقية تتناول موضوعا او اكثر من تلك التى نصت عليها هذه الاتفاقية ، فان احكام هذه الاخيرة المدرجة فى الاتفاقية الجديدة يبطل مفعولها بالنسبة لكل عضو وافق على الاتفاقية الجديدة ، وذلك

اعتبارا من تاريخ دخولها دور التنفيذ بالنسبة للعضو صاحب الشأن ، اذا نص على ذلك فيها ،

مادة (٧٦)

١ - يتعهد كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية بان يتضمن التقرير السنوى الذى يجب تقديمه عن تطبيق الاتفاقية عملا بالمادة (٢٢) من دستور هيئة العمل الدولية ما يأتى :

أ) بيانات تامة عن التشريع المنفذ لاحكام الاتفاقية .

ب) ما يدل على انه استوفى البيانات الاحصائية الموضحة فى :

١ - المواد : (٩) فقرات (أ ، ب ، جـ او د) — (١٥) فقرات (أ ، ب او د) —(٢١) فقرات (أ او جـ)— (٢٧) فقرات (أ ، ب او د) —(٣٣) فقرات (أ و ب)— (٤١) فقرات (أ ، ب او د) —(٤٨) فقرات (أ ،ب او جـ) (٥٥) فقرات (أ ، ب او د) —(٦١) (أ ، ب او د) وذلك فيما يختص بعدد الاشخاص المشمولين .

٢ - المواد (٤٤) ، (٦٥) ، (٦٦) او (٦٧) وذلك فيما يختص بمقادير الاعانات .

٣ - الفقرات (أ) من البند (٢) من المادة (١٨) وذلك فيما يتعلق بمدة اعانات المرض .

٤ - البند (٢) من المادة (٢٤) وذلك فيما يتعلق بمدة اعانات البطالة .

٥ - البند (٢) من المادة (٧١) وذلك فيما يتعلق بنسبة الدخول المترتبة على اشتراكات تأمين المستخدمين المشمولين .

ويجب تقديم هذه الادلة مع مراعات الاقتراحات التى ابداها مجلس ادارة مكتب معمل الدولى قدر الامكان بغية تنسيق العمل وذلك فيما يختص بتقديم هذه الادلة .

٢ - على كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية ان يرسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولى — فى فترات مناسبة وفق ما يقرره مجلس الادارة — تقارير عن حالة التشريع وتطبيقه فيما يختص بأحكام كل من الابواب ٢ — ١٠ من الاتفاقية ولم يخصها العضو بذكر عند تصديقه او عند ارسال اخطار لاحق بموجب المادة (٤) .

مادة (٧٧)

١ - لا تسرى هذه الاتفاقية لا على البحارة ولا على البحارة الصيادين ذلك لان احكاما لحماية هؤلاء البحارة والبحارة الصيادين قد قررها مؤتمر العمل الدولى وضمنها الاتفاقية الخاصة بالضمان الاجتماعى لرجال البحر عام ١٩٤٦ وفى الاتفاقية الخاصة بمعاشات رجال البحر عام ١٩٣٦ .

٢ - لكل عضو ان يستثنى البحارة والبحارة الصيادين من عداد اما المستخدمين او من افراد السكان العاملين او من المقيمين الداخلين فى حساب النسبة المئوية للعمال او المقيمين المشمولين عملا بأحكام اى من الابواب ٢ — ١٠ التى يتناولها التصديق .

الباب الخامس عشر — احكام ختامية

مادة (٧٨)

ترسل وثائق التصديق الرسمية على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها .

مادة (٧٩)

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية الا اعضاء هيئة العمل الدولية ممن سجلت تصديقاتهم لدى المدير العام لمكتب العمل الدولى .

٢ - تدخل هذه الاتفاقية دور التنفيذ بانقضاء اثنى عشر شهرا على تسجيل تصديق عضوين لدى المدير العام .

٣ - وتسرى — فيما بعد — بالنسبة لاى عضو بانقضاء اثنى عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقه عليها .

مادة (٨٠)

١ يجب تضمين التصريحات التى تبلغ الى المدير العام لمكتب العمل الدولى تطبيقا للبند (٢) من المادة (٣٥) من دستور هيئة العمل الدولية بيانا عن:

أ) الاقاليم التى يتعهد العضو بتطبيق احكام هذه الاتفاقية عليها او بعض ابوابها بدون تعديل .

ب) الاقاليم التى يتعهد بتطبيق احكام هذه الاتفاقية او بعض ابوابها مع تعديلات . ويذكر بيان هذه التعديلات .

ج) الاقاليم التى لا تطبق عليها الاتفاقية . مع بيان الاسباب المبررة لذلك.

د) الاقاليم التى يحتفظ بقراره بشأنها ريثما يتم بحث الحالة فيها بحثا دقيقا.

٢ - تعتبر التعهدات المذكورة فى الفقرات (أ و ب) من البند الاول من هذه المادة جزأ لا يتجزأ من التصديق ويكون لها ذات الاثر .

٣ - يجوز لاى عضو ان يلغى كليا او جزئيا بتصريح لاحق اى تحفظ فى التصريح الاصلى المشار اليه فى الفقرات (ب و ج و د) من البند (١) من هذه المادة .

٤ - يجوز لاى عضو فى اى وقت تكون فيه هذه الاتفاقية قابله للنقض عملا بأحكام المادة (٨٢) ان يبعث الى المدير العام بتصريح جديد يعدل — فى غير ما سبق — اى تصريح سابق وان يبين الحالة السائدة فى اقاليم معينة.

مادة (٨١)

١ - يجب ان تتضمن التصريحات المبلغة الى المدير العام لمكتب العمل الدولى بالتطبيق للبندين (٤ و ٥) من المادة ٣٥ من دستور هيئة العمل الدوليه ما اذا كانت احكام هذه الاتفاقية او احكام ابواب منها ستطبق فى الاقاليم

بدون تعديلات او بتعديلات . واذا اشار التصريح الى ان تطبيق احكام هذه الاتفاقية او احكام ابواب منها سيكون بتعديلات فيجب ان يبين مدى هذه التعديلات .

٢ - يجوز للعضو او للاعضاء او للسلطة الدولية المختصة - بتصريح لاحق - التنازل كليا او جزئيا عن الحق فى التمسك بتعديل تضمنه التصريح السابق.

٣ - يجوز للعضو او للاعضاء او للسلطة الدولية المختصة فى اى وقت تكون فيه هذه الاتفاقية قابلة للنقض تطبيقا لاحكام المادة (٨٢) اخطار المدير العام بتصريح جديد يعدل - فى غير ما سبق - منطوق اى تصريح سابق مع بيان الحالة السائدة بالنسبة لتطبيق هذه الاتفاقية ،

مادة (٨٢)

١ - لكل عضو صدق على هذه الاتفاقية حق نقضها او نقض اى من ابوابها من ٢ الى ١٠ بعد مضى عشر سنوات من تاريخ دخولها دور التنفيذ وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها . ولا يسرى مفعول هذا النقض الا بعد مضى سنة من تاريخ تسجيله .

٢ - كل عضو صدق على هذه الاتفاقية ولم يستعمل حق النقض المخول له بمقتضى هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء العشر السنوات المشار اليها فى البند السابق يظل مرتبطا بها لمدة عشر سنوات اخرى وبعدئذ يجوز له نقضها او نقض اى من ابوابها من ٢ الى ١٠ فى نهاية كل عشر سنوات وفقا للشروط الواردة بهذه المادة .

مادة (٨٣)

١ - على المدير العام لمكتب العمل الدولى ان يخطر جميع اعضاء هيئة العمل الدولية بتسجيل التصديقات والتصريحات ووثائق النقض التى تبلغ اليه من اعضاء الهيئة ،

٢ - على المدير العام لمكتب العمل الدولى عند اخطاره اعضاء هيئة العمل الدولية بالتصديق الثانى المبلغ اليه ، ان يوجه نظر الاعضاء الى التاريخ الذى تدخل فيه الاتفاقية دور التنفيذ .

مادة (٨٤)

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولى السكرتير العام للامم المتحدة بيانات كاملة ، لتسجيلها لديه وفقا لاحكام المادة (١٠٢) من ميثاق الامم المتحدة ، عن كل التصديقات والتصريحات ووثائق النقض التى تسجل لديه وفق احكام المواد السابقة .

مادة (٨٥)

يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولى ، كلما رأى ضرورة لذلك ، الى المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، كما يبحث ما اذا كان هناك ما يدعو الى ادراج موضوع تعديلها كليا او جزئيا بجدول اعمال المؤتمر .

مادة (٨٦)

١ - اذا اقر المؤتمر اتفاقية جديدة معدلة لهذه الاتفاقية تعديلا كليا او جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ما يلى ، فان :

أ) تصديق عضو على الاتفاقية الجديدة المعدلة يستتبع بحكم القانون ، وبغض النظر عن احكام المادة (٨٢) السابقة ، النقض المباشر لهذه الاتفاقية بشرط ان تكون الاتفاقية الجديدة المعدلة قد دخلت دور التنفيذ .

ب) اعتبارا من تاريخ دخول الاتفاقية الجديدة المعدلة دور التنفيذ ، تعتبر هذه الاتفاقية غير قابلة لتصديق الاعضاء عليها .

٢ - وعلى اية حال تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول فى شكلها ومحتواها الحاليين بالنسبة للاعضاء الذين صدقوا عليها ولم يصدقوا على الاتفاقية الجديدة المعدلة .

مادة (٨٧)

يعتبر كل من النصين الفرنسى والانجليزى لهذه الاتفاقية نصا رسميا .

ملحـــق

التبويب الدولى النموذجى لكل صناعة فيما يختص بفروع النشاط الاقتصادى

قائمـة الفروع والابواب

الفرع : (صفر) ، الزراعـة ، زراعـة الغـابات ، الصيد البرى ، صيد الاسماك .

١ — الزراعة وتربية وانتاج الماشية .

٢ — الغابات واستغلالها .

٣ — الصيد البرى ، القنص بالافخاخ ، الاكثار من حيوانات وطيور الصيد .

٤ — صيد الاسماك .

الفرع : (١) الصناعات الاستخراجية .

١١ — استخراج الفحم .

١٢ — استخراج المعادن .

١٣ — البترول الخام والغازات الطبيعية .

١٤ استخراج حجر البناء والطمل والرمال .

١٩ — استخراج المـواد غير المعدنية وغير الواردة فى ابواب اخرى .

الفرعان : (٢ ، ٣) الصناعات المختلفة .

٢٠ — صناعات المواد الغذائية (باستثناء المشروبات)

٢١ — صناعة المشروبات .

٢٢ — صناعات التبغ .

٢٣ — صناعات النسيج .

٢٤ — صناعات الاحذية والملابس وغيرها من السلع المصنوعة من مواد منسوجة .

٢٥ — صناعات الخشب والفلين ما عدا صناعة الاثاث .

٢٦ — صناعات الاثاث وملحقاته .

٢٧ — صناعة الورق ومنتجاته .

٢٨ — الطباعة والنشر وما اليهما من صناعات فرعية .

٢٩ — صناعات الجلود والمصنوعات الجلدية ما عدا الاحذية .

٣٠ — صناعة المطاط .

٣١ — الصناعات الكيماوية ومنتجاتها .

٣٢ — صناعات مشتقات البترول والفحم .

٣٣ — صناعات المنتجات المنجمية غير المعدنية - ما عدا مشتقات البترول والفحم .

٣٤ — الصناعات المعدنية الاساسية .

٣٥ — صناعة المنتجات المعدنية ما عدا الآلات ومعدات النقل .

٣٦ — صناعة الآلات ما عدا الادوات الكهربائية .

٣٧ — صناعة الآلات والاجهزة والمعدات والتوصيلات الكهربائية .

٣٨ — صناعة معدات النقل .

٣٩ — صناعات أخرى مختلفة .

الفرع : (٤) البناء .

٤٠ — البناء .

الفرع : (٥) الكهرباء والغاز والبخار والمياه والخدمات الصحية .

٥١ — الكهرباء والغاز والبخار .

٥٢ توريد المياه والخدمات الصحية .

الفرع : (٦) التجارة والاعمال المصرفية والتأمينات والعمليات العقارية .

٦١ — تجارة الجملة والقطاعي .

٦٢ — البنوك والمؤسسات الاقتصادية .

٦٣ — التأمينات .

٦٤ — العمليات العقارية .

الفرع : (٧) النقل والتخزين والمواصلات .

٧١ — النقل .

٧٢ — التخزين ومخازن الايداع .

٧٣ — المواصلات .

الفرع : (٨) الخدمات .

٨١ — الخدمات الحكومية .

٨٢ — الخدمات المقدمة للجمهور والمشروعات .

٨٣ — خدمات الترفيه .

٨٤ — الخدمات الشخصية .

الفرع : (٩) اوجه نشاط اخرى لم تعرف التعريف الملائم او المطابق .

٩٠ — اوجه نشاط لم تعرف التعريف الملائم او المطابق[1]

---

(١) لم يصل الى علمنا لان باى احدى الدول العربية قد صادقت على هذه الاتفاقية .

ملاحظة

احدث المعلومات الاحصائية(١)

العامة الموجودة عن الضمان الاجتماعي

في العراق

من ١٩٦٦/٤/٣١ - ١٩٦٧/٣/٣١

المشمولون المسجلون من العمال حوالى ١٢٥،٠٠٠ - ١٣٠،٠٠٠

والمشمولون من اصحاب العمل المسجلين « ٥١٠ » منهم « ٢٣٠ » في القطاع العام و « ٢٨٠ » في القطاع الخاص

وقد بلغت الواردات في صندوق الضمان الاجتماعي « ٣،٢٢١،٤٦٣ » مليون دينار و « ١٨٢ » فلساً خلال هذه الفترة

وان الاعانات المدفوعة خلال نفس الفترة بلغت (١،٥٥١،٤١٣) مليون دينار و « ٦٤٠ » فلساً

---

(١) المصدر الجهات الرسمية ذات العلاقة والاختصاص .

الفهرست

الباب الاول

فكرة عامة

عن الضمان الاجتماعى

		الصفحة
الفصل الاول	مفاهيم بعض مصطلحات الضمان الاجتماعى	٦ - ٢٨
المبحث الاول	التأمين الاجتماعى	٦ - ١٢
المبحث الثانى	المساعدة الاجتماعية	١٣ - ٢١
المبحث الثالث	الضمان الاجتماعى	٢١ - ٢٨
الفصل الثانى	عوامل تطور الضمان الاجتماعى	٢٩ - ٥٢
المبحث الاول	العوامل الطبيعية	٣٠ - ٣٣
المبحث الثانى	العوامل الاجتماعية	٣٣ - ٤١
المبحث الثالث	العوامل الاقتصادية	٤١ - ٥٢
الفصل الثالث	شمول الضمان الاجتماعى	٥٣ - ٥٩
المبحث الاول	المخاطر المشمولة بالضمان الاجتماعى	٥٣ - ٥٥
المبحث الثانى	الاشخاص المشمولون بالضمان الاجتماعى	٥٥ - ٥٩
الفصل الرابع	تمويل الضمان الاجتماعى	٦٠ - ٨٠

الصفحة

المبحث الاول	الطرق المالية لتغطية اعانات الضمان الاجتماعي	٧١ - ٧٧
المبحث الثاني	استثمار اموال الضمان الاجتماعي	٧٧ - ٨٠
الفصل الخامس	خدمات الضمان الاجتماعي	٨١ - ٨٨
المبحث الاول	خدمات الضمان الاجتماعي الوقائية والعلاجية	٨٢ - ٨٤
المبحث الثاني	خدمات الضمان الاجتماعي العينية والنقدية	٨٤ - ٨٨
الفرع الاول	الاعانات العينية	٨٤ - ٨٥
الفرع الثاني	الاعانات النقدية	٨٥ - ٨٨
الفصل السادس	ادارة الضمان الاجتماعي	٨٩ - ١١٩
المبحث الاول	الادارة النيابية للضمان الاجتماعي	٩٠ - ١٠١
المبحث الثاني	الادارة الرسمية للضمان الاجتماعي	١٠١ - ١١١
ملاحظة	بعض الاحصائيات ذات العلاقة	١١١ - ١١٩

الباب الثاني

الضمان الاجتماعي في العراق

الفصل الاول	الانظمة الاجتماعية الاقتصادية المتصلة بالضمان الاجتماعي بعد ١٤ تموز الى حين صدور قانون الضمان الاجتماعي الجديد	١٢٢ - ١٣٦

الصفحة

الفصل الثانى	قانون الضمان الاجتماعى القديم والجديد رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤	١٣٧ - ١٤١
الفصل الثالث	شمول الضمان الاجتماعى العراقى	١٤٢ - ١٥٥
الفصل الرابع	تمويل الضمان الاجتماعى العراقى	١٥٦ - ١٩٤
المبحث الاول	المساهمة الخاصة اى مساهمة العمال واصحاب العمل	١٥٧ - ١٧٢
المبحث الثانى	المساهمة العامة اى مساهمة الدولة	١٧٣ - ١٧٤
المبحث الثالث	احتياطى او أستثمار اموال الضمان الاجتماعى العراقى	١٧٤ - ١٧٩
الفرع الاول	الاحتياطى فى صندوق الضمان الاجتماعى العراقى	١٧٥ - ١٧٦
الفرع الثانى	استثمار اموال الضمان الاجتماعى العراقى	١٧٦ - ١٧٩
المبحث الرابع	ميزانية الضمان الاجتماعى وتدقيق حساباته وبعض الجداول الاحصائية	١٧٩ - ١٩١
المبحث الخامس	تمويل صندوق الصحة والنرفيه الاجتماعى	١٩٢ - ١٩٣
ملاحظة هامة	حول شمول الضمان الاجتماعى	١٩٤ - ١٩٤
الفصل الخامس	اعانات الضمان الاجتماعى	١٩٥ - ٢٥١
المبحث الاول	اعانة الولادة	٢٠٠ - ٢٠٨

الصفحة

الفرع الاول	اعانة الولادة المؤقتة	٢٠١ - ٢٠٧
الفرع الثانى	اعانة الولادة المقطوعة	٢٠٧ - ٢٠٨
المبحث الثانى	اعانة المرض	٢٠٨ - ٢١٢
المبحث الثالث	اعانة اصابات العمل	٢١٢ - ٢٣٣
الفرع الاول	معاش العطل المؤقت	٢١٩ - ٢٢٠
الفرع الثانى	مكافئة العطل الدائم	٢٢٠ - ٢٢٢
الفرع الثالث	معاش العطل الدائم	٢٢٢ - ٢٢٤
الفرع الرابع	معاش خلف العامل المصاب المتوفى	٢٢٤ - ٢٢٤
الفرع الخامس	اعانة دفن العامل المصاب المتوفى	٢٢٤ - ٢٢٦
جدول العطل العضوى وجدول الامراض المهنية		٢٢٧ - ٢٣٣
المبحث الرابع	معاش العجز	٢٣٤ - ٢٣٦
المبحث الخامس	معاش الشيخوخة	٢٣٧ - ٢٤١
المبحث السادس	اعانة الوفاة	٢٤١ - ٢٤٣
المبحث السابع	معاش الخلف	٢٤٣ - ٢٥١
الفرع الاول	معاش الخلف لفرعى العجز والشيخوخة	٢٤٤ - ٢٤٩
الفرع الثانى	معاش الخلف لفرع اصابات العمل	٢٤٩ - ٢٥١
الفصل السادس	ادارة الضمان الاجتماعى العراقى	٢٥٢ - ٢٧٠
المبحث الاول	مجلس ادارة الضمان الاجتماعى	٢٥٣ - ٢٦٠
المبحث الثانى	مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعى	٢٦٠ - ٢٦٢

		الصفحة
المبحث الثالث	موظفو ومستخدمو مؤسسة الضمان الاجتماعى	٢٦٢ - ٢٦٣
المبحث الرابع	الهيكل الادارى لمؤسسة الضمان الاجتماعى	٢٦٣ - ٢٦٥
المبحث الخامس	حسم منازعات الضمان الاجتماعى	٢٦٥ - ٢٧٠
الفرع الاول	محاكم العمل والمحاكم البدائية	٢٦٦ - ٢٦٦
الفرع الثانى	اللجنة الطبية الاستئنافية	٢٦٧ - ٢٦٨
الفرع الثالث	وزير العمل والشؤون الاجتماعية	٢٦٨ - ٢٧٠
الفصل السابع	احكام انتقالية من القانون القديم الى القانون الجديد	٢٧١ - ٢٧٧
المبحث الاول	فيما يتعلق بالاشتراكات	٢٧١ - ٢٧٢
المبحث الثانى	فيما يتعلق بتصفية حقوق المضمونين	٢٧٢ - ٢٧٣
المبحث الثالث	فيما يتعلق بمعاش الشيخوخة	٢٧٤ - ٢٧٧
الفصل الثامن	عقوبات الضمان الاجتماعى	٢٧٨ - ٢٨٠

الباب الثالث

نصوص

قانون الضمان الاجتماعى العراقي

رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته

وانظمته وتعليماته لغاية

١٩٦٧/٩/٣٠

والاتفاقية الدولية للحد الادنى

للضمان الاجتماعى رقم

١٠٢ لسنة ١٩٥٢

	الصفحة
١ ـ قانون الضمان الاجتماعى رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته	٢٨٣ ـ ٣٣٥
٢ ـ نظام مجلس ادارة الضمان الاجتماعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥	٣٣٦ ـ ٣٣٩
٣ ـ نظام الخدمة المضمونة رقم ٥ لسنة ١٩٦٦	٣٤٠ ـ ٣٤٣
٤ ـ نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعى رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦	٣٤٤ ـ ٣٥٢
٥ ـ تعليمات مؤسسة الضمان الاجتماعى رقم (١) لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالتعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٦٧ بشأن دفع منحة الدفن	٣٥٣ ـ ٣٥٥

الصفحة

٦ - تعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٦٧ المعدلة بالتعليمات رقم (٤) لسنة ١٩٦٧ بشأن التحكيم فى الخلافات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعى	٣٥٦ - ٣٥٧
٧ - بيان رقم (١) لسنة ١٩٦٦ حول تعيين اللجان الطبية الرسمية والاطباء المخولين لاغراض تطبيق قانون الضمان الاجتماعى	٣٥٨ - ٣٥٩
٨ - بيان رقم (٢) لسنة ١٩٦٦ ارشادات لاصحاب العمل بما فى ذلك الدوائر الرسمية وشبه الرسمية حول تطبيق قانون الضمان الاجتماعى	٣٦٠ - ٣٦٥
٩ - بيانات وزارية تعدل ارقام بيانات سابقة	٣٦٦ - ٣٦٦
١٠ - تعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٦٧ بشأن المرض	٣٦٧ - ٣٦٧
١١ - تعليمات رقم (٧) لسنة ١٩٦٧ بشأن الوقاية من اصابات العمل	٣٦٨ - ٣٧٠
الاتفاقية الدولية على الحد الادنى للضمان الاجتماعى رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢	٣٧١ - ٤١٥
الفهرست	٤١٧ - ٤٢٣

ملحق هام

لقد بدأنا بالكتابة فى قانون الضمان الاجتماعى رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ منذ صدوره فى تشرين الاول عام ١٩٦٤ ، وقد انتهينا منه فى منتصف عام ١٩٦٧ وبعد أن اتممنا طبع الكتاب والفهرست له صدر التعديل الثالث لنفس القانون لذا نثبته هنا لأهميته وبغية التدليل على صدق قولنا سابقاً بوجود النقائص والثغرات فيه فى مجالات كثيرة من كتابنا هذا الأمر الذى اضطر الجهات المختصة الى اجراء بعض التعديلات عليه فى القانون التالى الذى صدر لسد بعض هذه النقائص والثغرات مع أنه قد جاءت فى هذا التعديل نقائض وعيوب جديدة اخرى سنشير اليها فى بحث مستقل فيما بعد ونرجو أن يأتى اليوم الذى يعمم نظام الضمان الاجتماعى ليس على جميع العمال فقط بل وعلى جميع الناس ايضاً لانه من حقهم على الدولة جميعاً فى ظل الدولة التى باتت تفخر بأن تسمى « دولة الضمان الاجتماعى » فى العصر الحديث .

وقد صدر ايضاً نظام برقم ٦ لسنة ١٩٦٨ يعدل نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ .

كما صدر نظام ترك الخدمة المضمونة برقم ١٧ لسنة ١٩٦٨ وها نحن نثبت نصوص كل ذلك لاهميته دون التعليق عليه الى حين بحثه فيما بعد .

رقم (٣٠) لسنة ١٩٦٨

قانون

التعديل الثالث لقانون الضمان الاجتماعى

رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ المعدل

باسم الشعب

رئاسة الجمهورية

استناداً الى احكام المادة (٤٤) من الدستور الموقت وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية وبموافقة مجلس الوزراء .

صدق القانون الآتى :-

المادة الاولى — ١ — تلغى الفقرات (٨) و (٩) و (١٠) من المادة الاولى من القانون وتحل محلها الفقرات التالية :-

٨- العمل العرضى أو الطارىء - هو العمل الذى يعرض لصاحب عمل مشمول بالضمان الالزامى ويكون خارجا عن نطاق عمله على أن لا تزيد المدة المقررة لانجازه على ستة أشهر .

٩- العمل الموقت - هو العمل المحدد بوقت بحيث لا تزيد المدة المقررة لانجازه على ستة أشهر ويعتبر استخدام الاجراء لدى الدوائر الرسمية وشبه الرسمية لمدة لا تزيد على ستة أشهر من الاعمال الموقتة والمجلس اعتبار أى عمل ذى طبيعة خاصة - تجعله فى مصاف العمل العرضى أو الطارىء أو العمل الموقت - من الاعمال الموقتة بقرار منه .

١٠- العمل الموسمى - هو العمل ذو الطبيعة التى تجعل انجازه مقيداً بمواسم وأوقات معينة من السنة على أن لاتزيد مدته على ستة أشهر .

ب- تلغى النسبة (١٥٪) الواردة فى الفقرة (١٤) من المادة الاولى من القانون وتحل محلها النسبة (٥٪) .

المادة الثانية - تخفض النسبة (٣٣٪) الواردة فى الفقرة (١ - ب) من المادة الثانية عشرة من القانون الى (٢٥٪) اعتبار من ١ - ٩ - ١٩٦٨ .

المادة الثالثة - تضاف فقرة ثالثة ورابعة الى المادة (٢٨) من القانون كما يلى :-

٣ - لصاحب العمل عند مطالبته بالمبلغ المترتب عن التأخير وفق الفقرة الاولى من هذه المادة ان يعترض لدى المؤسسة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبلغه بكتاب المطالبة والا فيصبح المبلغ مستحقا وواجب الاداء .

٤ - اذا وجد المجلس ان صاحب العمل قد تأخر عن تسديد الاستراكات لعذر مشروع يقتنع به بعد تأكده من حسن نية صاحب العمل فله ان يعفيه من تسديد المبلغ المترتب عن التأخير كلا او بعضا بشرط ان يكون قد سدد جميع الاشتراكات المستحقة عليه عند النظر فى طلبه ويشمل ذلك التأخيرات التى بدأت منذ ١-٤-١٩٦٦ .

المادة الرابعة - تضاف الجملة (وتعتبر هذه الايام اجازة خاصة) الى آخر الفقرة الثالثة من المادة (٤٣) من القانون .

المادة الخامسة - تلغى النسبة (١٥٪) الواردة فى المادة (٤٦) وتحل محلها النسبة (٥٪) .

المادة السادسة - تلغى الفقرة الاولى من المادة التاسعة والاربعين من القانون ويحل محلها ما يلى :-

١ - اذا حدثت الاصابة التى يستحق عنها تقاضى الاعانة وفق احكام هذا القانون بفعل شخص ثالث فعلى المؤسسة ان تدفع للشخص المضمون

او لعياله الاعانة المنصوص عليها فيه واذا حكمت المحكمة للشخص المضمون او لعياله بالتعويض فعلى المؤسسة ان تسترد مبلغه من مبلغ الاعانة اما اذا لم تحكم المحكمة لعدم المطالبة او التنازل عنه فللمؤسسة ان ترجع على الشخص الثالث بالضرر الذى يلحقها من جراء الاصابة ويقدر مبلغه بما لا يتجاوز النسب المقررة فى قانون العمل بالنسبة للتعويض عن اصابات العمل . ويجوز للمجلس ان يقرر صرف النظر عن مطالبة الشخص الثالث بالضرر او يعفيه عنه كلا او بعضا اذا اعتقد ان حالته المالية سيئة جداً او اذا توفى ولم يترك مالا او اذا كان مجهول المحل جهالة تامة .

المادة السابعة - تضاف فقرة ثالثة الى المادة (٥٢) من القانون كما يلى :-

٣ - اذا كانت الاشتراكات التى حسبت المكافآة بموجبها ناتجة كلا او بعضا عن تحويل الرصيد وفق المادة (٦٨) من القانون وكانت المكافآة المحسوبة وفق الفقرة الاولى من هذه المادة تقل عن مبلغ الرصيد المذكور فتكون مكافأة الشيخوخة او الخلف مساوية لمبلغ هذا الرصيد زائدا حصة الشخص المضمون من الاشتراكات المدفوعة عنه مدة شموله بالقانون بعد طرح اى مبلغ تسلمه بموجبه منها ويعاد النظر فى مكافآة الشيخوخة او الخلف التى صرفت اعتبارا من التاريخ المعين والتى ينطبق عليها حكم هذه الفقرة حيث تحسب مجددا بموجبها ويدفع الفرق الى المستحقين بعد تقديم طلب بذلك .

المادة الثامنة - تضاف فقرة ثالثة الى المادة (٥٩) من القانون كما يلى :-

٣ - اذا احيل الخلاف الى التحكيم فعلى الطرف المعترض ان يدفع للمؤسسة تأمينات نقدية قدرها عشرين دينارا على ان ترد اليه اذا صدر قرار التحكيم لصالحه وتضمن القرار اعادة المبلغ اليه والا فيعتبر المبلغ ايرادا للمؤسسة .

المادة التاسعة - تضاف فقرة خامسة الى المادة (٦٠) من القانون كما يلي:-

٥ - تنظر اللجنة الطبية الاستئنافية فى القضايا المعروضة عليها على وجه الاستعجال بعد اوقات الدوام الرسمى لقاء مخصصات يقررها الوزير بتعليمات .

المادة العاشرة - تلغى الفقرات ٢ و ٣ و ٤ و ٥ من المادة (٦٧) من القانون وتحل محلها الفقرة الثانية التالية :-

٢ - اذا استمرت خدمة الشخص المضمون منذ ١-٤-١٩٦٦ ثم انتهت باعتزاله العمل خلال الفترة الواقعة بين ٣١-١٢-١٩٦٧ وغاية يوم ٣١-٣-١٩٦٩ بعد بلوغه سن الشيخوخة الوارد فى المادة (٢٧) من القانون ولم تتوفر لديه الـ (١٥٠) اشتراكا المشترطة لاستحقاقه تقاعد الشيخوخة الواردة فى الفقرة الاولى من هذه المادة وقدم طلبا بتخصيص تقاعد الشيخوخة فعليه ان يدفع للمؤسسة مبلغا يعادل الاشتراكات التى تكمل الـ (١٥٠) اشتراكا المذكورة وفق الصنف الذى دفع او استحق آخر اشتراك بموجبه زائدا (٥٠٪) من هذا المبلغ وعندما يجرى الاستحقاق القانونى للتقاعد على اساس توفر تلك الاشتراكات وللمدير العام فى حالة عدم تمكن ذى العلاقة من تسديد المبلغ دفعة واحدة ان يقرر تقسيطه شهريا بحدود ربع الراتب التقاعدى واستقطاعه من هذا الراتب حتى يتم تسديده ويلزم صاحب العمل بدفع المبلغ المذكور الى المؤسسة بدل الشخص المضمون اذا كان اعتزاله للعمل نتيجة قيام صاحب العمل بانهاء خدمته لبلوغه الخامسة والستين من العمر وفق القانون رقم (١٧٥) لسنة ١٩٦٧/ (قانون تعديل قانون ذيل قانون العمل) او نتيجة وفاته عدا اصابة العمل ولا يحق لصاحب العمل الرجوع بالمبلغ المذكور على الشخص المضمون او خلفه .

اما اذا لم يرغب الشخص او خلفه بالاستفادة من احكام هذه الفقرة وطلب المكافاة فيجاب الى طلبه ولا يجوز بعد ذلك تطبيق احكام هذه الفقرة بحقه .

وتطبق احكام هذه الفقرة على القضايا التى تشملها وان كانت قد صدرت قرارات تخصيص رواتب تقاعدية او مكافات بشأنها ان كانت واقعة ضمن المدة المبينة اعلاه وتعالج كيفية استرداد مبالغ المكافآة المصروفة بتعليمات .

المادة الحادية عشرة - كل شخص اعتزل العمل او توفى قبل ٣١-١٢-١٩٦٧ وكان قد صدر قرار باستحقاقه او خلفه راتبا تقاعديا من الصنف الاول وفق المادة (٦٧) من القانون يزاد الراتب المذكور الى الصنف الثانى اعتبارا من ١-١-١٩٦٨ .

المادة الثانية عشرة - ينفذ هذا القانون من تاريخ نشره فى الجريدة لرسمية.

المادة الثالثة عشرة - على الوزراء تنفيذ هذا القانون .

كتب ببغداد فى اليوم الخامس من شهر ذى الحجة لسنة ١٣٨٧ المصادف لليوم الرابع من شهر آذار لسنة ١٩٦٨ .

الاسباب الموجبة

١ - لما كان القانون لم يعرف الاعمال العرضية والموقتة والموسمية وانما احال الامر الى قانون العمل وحيث ان القانون الاخير لم يعرفها فى باب التعاريف وللصعوبات التى مرت عند التطبيق فقد وضعت تعاريف لتلك الاعمال .

٢ - حيث ان نسبة العطل (١٥٪) المقتضية لنيل مكافاة اصابة العمل عالية فقد خفضت الى (٥٪) حتى لا يحرم من كانت درجة عطله بين (٥٪) و (١٤٪) من المكافاة .

٣ — لوحظ نتيجة تطبيق المادة (٢٨) من القانون انها لم تتطرق الى تأخير دفع الاشتراكات اعذر مشروع مقرون بحسن النية واخذه بنظر الاعتبار فى عدم فرض الغرامة التأخيرية ولاجله وضعت فقرة تعالج ذلك لكى لا يستوى من توفر لديه هذا العذر مع المخالفين لاحكام القانون كما حددت مدة للاعتراض .

٤ — وجد نتيجة حساب مكافآت بعض الاشخاص انها اقل من ارصدتهم حسب القانون القديم فوضع نص لرفع هذا الغبن عن امثال هؤلاء .

٥ — لما كان التحكيم يكلف المؤسسة مالا فقد وضع رسم على المعترض فى حالة خسرانه القضية .

٦ — لوحظ ان بعض اعضاء اللجنة الطبية يتلكأون فى حضور اجتماعاتها مما يعرقل سير اعمالها لكثرة الاعمال المناطة بالاطباء الموظفين خلال الدوام الرسمى لذا فقد نص على ان اجتماعها يكون بعد اوقات الدوام وبمخصصات تلافيا لذلك .

٧ — وجد عند التطبيق ان المادة (٦٧) من القانون لم تشمل بعض الاشخاص الذين شرعت تلك الفقرة من اجلهم فاجرى التعديل لانصافهم . هذا بالاضافة الى تأمين الرواتب التقاعدية للاشخاص المضمونين الذين ستنتهى خدماتهم بموجب قانون تعديل ذيل قانون العمل رقم (١٧٥) لسنة ١٩٦٧ .

٨ — نظرا لما قررته الحكومة لتوسيع نطاق تطبيق احكام القانون على عدد كبير من العمال فقد ارتؤى تخفيض النسبة المئوية لمساهمتها فى الاشتراكات الى (٢٥٪) بدلا من (٣٣٪) حتى يبقى المبلغ الذى تدفعه الخزينة العامة سنويا للمؤسسة مقاربا لمعدله قبل زيارة عدد المشمولين باحكام القانون المذكور .(١)

---

(١) نشر في الوقائع العراقية رقم ١٥٤٩ بتاريخ ١٩٦٨/٣/٢٦

رقم ٦ لسنة ١٩٦٨

نظـام

تعديل نظـام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦

بأسم الشعب

رئاسة الجمهورية

استناداً الى احكام المادة الخامسة من القانون الضمان الاجتماعي رقم(١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل وبناء على ما عرضه وزير العمل الشؤون الاجتماعية ووافق عليه مجلس الوزراء .

امر بوضع النظام التالي :-

المادة الاولى - يلغى البندان (ا . ب) من الفقرة الاولى من المادة الثالثة من نظام الخدمة المضمونة رقم (٥) لسنة ١٩٦٦ ويحل محلهما ما يلي .

١ - المستخدمون لدى اصحاب الاعمال الذين يستخدمون عشرين مستخدماً فاكثر .

٢ - عندما يكون لصاحب العمل اكثر من محل عمل واحد فرعاً كان او محلاً رئيساً في لواء واحد او اكثر فيعتبر مجموع المستخدمين فيها لغرض العدد المقرر اعلاه .

المادة الثانية - ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية وينفذ اعتباراً من ١ - ٩ - ١٩٦٨ .

المادة الثالثة - على الوزراء تنفيذ هذا النظام كتب ببغداد في اليوم الثالث والعشرين من شهر ذي القعدة لسنة ١٣٨٧ المصادف لليوم الحادي والعشرين من شهر شباط لسنة ١٩٦٨ [1] .

---

(١) نشر في الوقائع العراقية عدد ١٥٤٥ بتاريخ ١٩٦٨/٣/١٤

رقم (١٧) لسنة ١٩٦٨

نظـــام

ترك الخدمة المضمونة

باسم الشعب

رئاسة الجمهورية

استنادا الى احكام الفقرة (٢) من المادة (٦٩) من قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعيه واقره مجلس الوزراء .

امر بوضع النظام الآتى :-

المادة الاولى - تعتبر الحالات التالية خروجا عن نطاق سريان القانون بصورة نهائية .

١ - ترك المرأة الخدمة المضمونة باختيارها خلال ستة اشهر من تاريخ عقد زواجها او خلال ثلاثة اشهر من تاريخ انجابها الطفل الاول .

٢ - التحاق الشخص بخدمة خاضعة لاى من قوانين التقاعد المدنية او العسكرية بعد تركه الخدمة المضمونة وتثبيته ان كان موظفا او مرور سنة واحدة على التحاقه ان كان مستخدما او متطوعا فى الجيش .

٣ - ترك الشخص الخدمة المضمونة لغرض الدراسة لمدة لا تقل عن سنتين دراسيتين واجتيازه الامتحان فيهما .

٤ - ترك الشخص الخدمة المضمونة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متتالية .

المادة الثانيه - لكل من توفرت فيه احدى الحالات المذكورة فى المادة الاولى ولم يستحق تقاعدا او مكافاة وفق قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠)

لسنة ١٩٦٤ المعدل ان يتقدم بطلب الى اى من دوائر الضمان الاجتماعى خلال ستة اشهر من توفرها ولا يقبل اى طلب بعد مرور هذه المدة الا بعذر يقبله المدير العام على ان لا يقبل العذر بعد مرور سنة واحدة مهما كانت الاسباب.

المادة الثالثة - للمدير العام ان يصرف لمن يقبل طلبه وفق المادة الثانية رصيد الضمان الاجتماعى المقيد له بموجب قانون الضمان الاجتماعى رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦ المعدل .

المادة الرابعة - ١ - اذا توفى المستحق وفق هذا النظام قبل تسلمه المبلغ فيوزع استحقاقه على من كان يعيلهم بالطريقة التى توزع فيها مكافاة الخلف الواردة فى قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل .

٢ - اذا توفى من توفرت فيه احدى الحالات المنصوص عليها فى المادة الاولى قبل ان يقدم الطلب وخلال المدة المقررة لتقديمه فيحق لمن كان يعيلهم تقديم طلب بذلك خلال سنة واحدة من تاريخ وفاته وللمدير العام قبول الطلب بعد تلك المدة اذا حال مانع شرعى دون تقديمه ويوزع الاستحقاق عليهم بالطريقة الواردة فى الفقرة الاولى من هذه المادة .

٣ - اذا ترتب على هذه الوفاة استحقاق من كان يعيلهم المتوفى تقاعدا او مكافاة خلف وفق قانون الضمان الاجتماعى رقم (١٤٠) لسنة ١٩٦٤ المعدل فيجرى استحقاقهم بموجبه لا بموجب هذا النظام .

المادة الخامسة - يوقف صرف المبلغ المستحق وفق هذا النظام للشخص الموجود خارج العراق ويجوز للمدير العام ان يقرر صرفه لمن يعيلهم هذا الشخص اذا كانوا مقيمين فى العراق ويوزع عليهم بالطريقة الواردة فى الفقرة الاولى من المادة الرابعة .

المادة السادسة - يعتبر ما يدفع وفق هذا النظام تصفية لحساب الشخص المضمون بصورة نهائية واسقاطا لاستحقاقه المترتب بموجب القانون

المادة السابعة - تقيد المبالغ المدفوعة وفق هذا النظام فى حساب خاص وتصرف على باب الالتزامات القانونية .

المادة الثامنة - على صاحب العلاقة تقديم الطلب بالشكل والكيفية التى يقررها المدير العام بتعليمات خاصة .

المادة التاسعة - للمدير العام اصدار التعليمات والبيانات اللازمة لتسهيل تطبيق احكام هذا النظام

المادة العاشرة - يعمل بموجبه اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة الحادية عشرة - على الوزراء تنفيذ هذا النظام .

كتب ببغداد فى اليوم الخامس من شهر محرم لسنة ١٣٨٨ المصادف لليوم الثالث من شهر نيسان لسنه ١٩٦٨[1]

---

(١) جريدة الوقائع العراقية رقم ١٥٥٧ الصادرة بتاريخ ١٩٦٨/٤/١٧

تصحيح اهم الاغلاط

الصفحة	السطر	الغلط	التصحيح
٥	العنوان	عامة	عامة
١٩	٥	القدية	النقدية
٢٣	١١	محلى	محل
٢٧	٢	وللافراد	للأفراد
٣٦	٢٣	لا بد	على
٣٩	٤	مشاكل	ومشاكل
٤٣	الاخير	١٨٨٣	١٨٨١
٨١	١١	لا طمئانهم	لا طمئنانهم
٨٣	١	القدية	النقدية
٨٤	٢	تغطيها	تغطيتها
٨٥	قبل الاخير	ينصرف	يتصرف
٩٣	١٣	الاقليسية	الاقليمية
١١١	٨	الزعات	النزاعات
١١٢	١٧	قيسة	قيمة
١٥٧	عنوان المبحث : المساهمة الخاص ، المساهمة الخاصة		
١٦٣	الاخير	عن أن	أن
١٧٣	١٤	نقوى	تقوى
١٨٦	١٣	١ر١٦١ر٤٠٣	١ر٦١١ر٩٠٣

الصفحة	السطر	الغلط	التصحيح
١٩٠	٣	٥٦٫٧٠٠٫٠٠٠	٤٦٫٧٠٠٫٠٠٠
١٩٥	عنوان الفصل	الفصل الثالث	الفصل الخامس
١٢٢	١٢	الايام	الإياب
٢١٧	١٧	از	او
٢٢٠	١٣	اوسع فى من هذا المعنى	اوسع فى المعنى من هذا
٢٤٨	١٣	فانه	وفانه
٢٥٢	عنوان الفصل	—	ادارة الضمان الاجتماعى
٢٥٤	١٩	للبك	للبنك
٢٦١	٩	للمسه	المؤسسة
٢٩٩	٢٠	وتسلمها الى	وتسليمها الى
٣٧٤	٦	عواردهم	مواردهم
٣٧٧	١٢	المقرر	المقررة
٤٠٠	٨	العائل	العامل

آثـار

الدكتور صادق مهدي السعيد

المطبوعة

١ — محاضرات في شرح قانون الانتخابات النيابية. مطبعة المعارف بغداد ١٩٤٦

٢ — موجز شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي .
مطبعة دار الفكر العربي القاهرة ١٩٥٦

٣ — الضمان الاجتماعي ، دراسة مقارنة ، وتطبيقه في العراق .
مطبعة دار الفكر العربي القاهرة ١٩٥٧

٤ — واجب الدولة في ضمان معيشة الفرد وحماية
العائلة بضمان اجتماعي . مطبعة البرهان بغداد ١٩٥٩

٥ — اقتصاد وتشريع العمل . مطبعة المعارف بغداد ١٩٦٠

٦ — منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للضمان
الاجتماعي مطبعة المعارف بغداد ١٩٦٠

٧ — كيف يجب ان تضمن الجمهورية العراقية
العيش والأمن والإستقرار للمواطنين « بغداد ١٩٦٠

٨ — نقابات العمال في العراق . « بغداد ١٩٦١

٩ — منازعات العمل الجماعية ، الاضرابات ،
التوفيق والتحكيم . « بغداد ١٩٦١

١٠ — اقتصاد العمل العراقي . « بغداد ١٩٦١

١١ — شؤون العمال في الضمان الاجتماعي والعمل في العراق . « بغداد ١٩٦٢

١٢ — من واجبات وحقوق العمال واصحاب العمل في العراق . « بغداد ١٩٦٢

١٣ — حقوق الانسان فى العمل والعيش . « بغداد ١٩٦٣

١٤ — اقتصاد العمل الزراعى فى العراق . « بغداد ١٩٦٣

١٥ — اصول التأمين الاجتماعى وتطبيقاته الاولى . « بغداد ١٩٦٤

١٦ — العمل والضمان الاجتماعى فى الاسلام . « بغداد ١٩٦٥

١٧ — اقتصاد العمل الاجتماعى « بغداد ١٩٦٦

١٨ — بعض آثار الضمان الاجتماعى الاقتصادية . مطبعة العانى بغداد ١٩٦٧

١٩ — الضمان الاجتماعى وقانون الضمان الاجتماعى العراقى . مطبعة المعارف بغداد ١٩٦٨

تصحيح غلطة مهمة

الصفحة	السطر	الغلط	الصحيح
٢٣٥ — ٢٣٦	الجدول العمود الثالث	الاضافة عن كل (٥٠) اشتراكاً اسبوعياً بعد (٧٥٠) اشتراكاً	الاضافة عن كل (٥٠) اشتراكاً اسبوعياً بعد (٧٥٠) اشتراكاً

فلس	دينار
١٠٠	/
١٨٠	/
٣٠٠	/
٤٣٠	/
٥٥٠	/

٠/.١٠٠
٠/.١٨٠
٠/.٣٠٠
٠/.٤٣٠
٠/.٥٥٠

Chapitre - viii - Règles Transitoires 271

Troisieme Partie

Les legislations de Securite Sociale Irakiennes et Inetrnationales

Titre Premier - les Dispositions de la Legislation 283
de Sécurité Sociale Irakienne.
Titre - ii - la Convention Internationale de Norme
Minimum de la Sécurité Sociale no 102 de 1952 371

Table des matières

Chapitre -vi-

l' Administration de le Sécurité Sociale

section -i- Administration Rebresentative - 90

section -ii- Administration Publique - 101

Deuxieme Partie

La Securite Sociale En Irak

selon la Loi no 140 de 10 - 10 1964

entreè en viqueur en 1-4- 1966

Chapitre Premier, - les Legislation des Protections sociales Economiques en Dehors de La loi de Sécurité Sociale Dépuis -14- juillet 1958 . - 122

Chapitre - ii - Annulation de la loi de Sécurité - 137
sociale - no 27 d 1956 et la Promulgation de la loi de Sécurité Sociale no 140 de 1964

Chapitre - iii - le Champ d'Application de la - 142
Sécurité Sociale en Irak

Chapitre - iv - le Financement de la Sécurité - 156
Sociale en Irak.

Chapitre - v - les prestations de la Sécurité Sociale en Irak. 125

Chapitre - vi - l'Administration de la Sécurité - 252
Sociale en Irak

Shapitre - vii - le Contentieux de le Sécurité Sociale en Irak.

Table Des Matieres

Premiere Partie

LA Notion Generale de la Securite Sociale

Chapitre Premier - Définition.

section -i- Qu'est - ce que l'Assurance Sociale - 6
section -ii- Qu'est - ce que l'Assistance Sociale - 12
section -iii- Qu'est - ce que la Sécurité Sociale - 21

Chapitre -ii.- les Facteurs du Dévelopment de la sécurité sociale - 29
section -i- les Facteurs Naturels - 30
section -ii- les Facteurs Socials - 33
section -iii- les Facteurs Economiques - 41

Chapitre -iii- le Champ d'application de la Sécurité Sociale
Section -i- les lieux,les Risques et les Besoins Couverts - 53
section -ii- les Personnes Couvertes - 55

Chapitre -iv- le Financement de le Sécurité Sociale.
section -i- Cotisations et Participation Publique - 60
section -ii- Opérations Finaceières de Recouvrir les Prestations - 71
section -iii- l'Emploi et l'Envestissement des Fonds de Sécurité Sociale - 77

Chapitre -v- les Prestations de Sécurité Sociale
Section -i- les Prestations Preventives et Curatives - 82
Section -ii- les Prestations en espèce et en Nature - 84

14. Economie du Travail Agricole en Irak.
Al-Ma'aref Press-Bagdad 1963

51. The Origin of Social Insurance And its First Applications Al-Ma'aref Press-Bagdad 1964

16. Le Travail et la Sécurité Sociale en Islam.
Al-Ma'aref Press-Bagdad 1965 - 1966

17. Les Effets Economiques de Sécurité Sociale.
Dar el-Ourauba Press-Bagdad 1967

18. La Sécurité Social et la loi Irakienne de Sécurité Social no 140 d 1964. Al-ma'aref Press Bagdad 1968

OEUVRES
DU MÊME AUTEUR
Dr. SADEK M. EL - SAID
L'UVIVERSITÈ
DE BAGDAD

1. La loi D'Election Parlementaire en Irak.
   Al-Ma'aref Press-Bagdad 1946
2. La loi de Sécurité Social en Irak. le Caire 1956
3. La Sécurité Social Etude Comprrée et son Application en Irak. le Caire 1957
4. Le Devoir de État de garantir les moyens d'existence Pour les individus et la protection de la famille par la Sécurité sociale. Bagdad el-Burhanne Press 1959
5. Cours D'economie et de Legislation du Travail.
   Al-Ma'arf Press-Bagdad 1959 - 1960
6. Organisotion Internationale du Travail et Association De Sécurité Sociale. Al-Ma'arif Press Bagdad 1990
7. Deux Projets de Sécurité Social Pour L'Irak I'un Pour La Protection de la Famille, at l'autre pour toute la Population. Al-Ma'aref Presr-Bagdad 1961
8. Trade Unions in Iraq Al-Ma'aref Press-Bagdad 1961
9. Les Conflits Collectifs du Travail, la Grève, la Conciliation, et L'arbitrage. Al-Ma'aref Press-Bagdad 1961
10. Cours D,economie du Travail en Irak.
    Al-Ma'aref Press- Bagdod 1961
11. Les Affaires Ouvrieres Dans le Domaine du Travail et de Sécurité Sociale en Irak.
    Al-Ma'aref Press-Bagdad 1962
12. Droits et Obligations des Ouvriers et des Employeurs en lrak. Al-Ma'aref Presi-Bagdad 1962
13. Résumé de la Théorie de L'origine des Droits de , L'homme au Travail et aux Moyens de Subsistance.
    Al-Ma'aref Press-Bagdad 1963

SÉCURITÉ SOCIALE
ET
LA LOI DE SÉCURITÉ SOCIALE
En Irak

PAR

DR. SADEK. M. EL - SAID

L'UNIVERSITÉ DE BAGDAD

1968

AL-MA'AREF PRESS - BAGHDAD

SÉCURITÉ SOCIALE
ET
LA LOI DE SÉCURITÉ SOCIALE
En Irak

PAR

DR. SADEK. M. EL - SAID

L'UNIVERSITÉ DE BAGDAD

1968

AL-MA'AREF PRESS - BAGHDAD

LIBRARY
OF
PRINCETON UNIVERSITY

Princeton University Library
32101 074321363