

البحث الرابع
المصطلحات التأمينية الأساسية
فى مجال تأمين إصابات العمل بالدول العربية

أهمية البحث :

تعتبر المصطلحات التأمينية من أولى مجالات البحث والدراسة منذ اللحظة التى نبدأ فيها التعامل مع الأخطار وتحديد مجال تطبيق التأمين وحالات إستحقاق المزايا التأمينية.

وحيث يستفاد من متابعة نشأة وتطور نظم التأمينات الإجتماعية بمختلف دول العالم أنها تبدأ سرياتها التدريجية بالتعامل مع حوادث العمل وأمراض المهنة فإن تأمين إصابات العمل ينتشر بمختلف دول العالم ويعتبر أقدم صور التأمينات الإجتماعية القائمة ومن هنا تتوافر الخبرة الدولية التى يمكن فى ضوءها إستخلاص المصطلحات التأمينية الأساسية اللازمة لتحديد مجال تطبيقه وحالات إستحقاق مزاياه بصورة تكفل تحقيق أهداف التأمين وتتلافى مشاكل التطبيق.

وفى إطار الإهتمام العربى بتطوير تأمين إصابات العمل وإمتداده إلى فئات جديدة من العاملين كان موضوع هذا البحث الذى تقدم به الباحث إلى المؤتمر الذى عقده المركز العربى للتأمينات الإجتماعية التابع لمنظمة العمل العربية - بالأردن فى يونيو ١٩٨٨ ، والذى يشارك فيه العديد من المهتمين بالتأمينات الإجتماعية بالدول العربية.

الهدف من البحث:

يهدف البحث إلى إستخلاص المصطلحات الأساسية فى مجال تأمين إصابات العمل على المستوى العربى لبيان مدى إتفاقها مع المستفاد من الخبرة الدولية سواء من حيث تحديد مفهوم الأخطار التى يتعامل معها التأمين ونعنى بذلك حوادث العمل وأمراض المهنة، أو من حيث تحديد متى تستحق تعويضات التأمين بتحقيق العجز الإصابى المستديم.

إطار البحث:

يهتم البحث بالمصطلحات الأساسية لتأمين إصابات العمل كتأمين إجتماعى للعاملين بأجر لدى الغير وفقا لنظم التأمينات الإجتماعية القائمة بالدول العربية وفى إطار الإتفاقيات والتوصيات الدولية، وبالتالي تستبعد من مجال البحث تأمينات الحوادث الشخصية والتأمين الجماعى لإصابات العمل الذى يجريه بعض أصحاب الأعمال مع شركات التأمين التجارى.

خطة البحث:

تتمثل المصطلحات الأساسية لتأمين إصابات العمل فيما يقصد بإصابات العمل (حوادث العمل وأمراض المهنة) ومفهوم العجز الإصابى المستديم ومن هنا نبدأ ببيان الأحكام التى تحدد مفهوم إصابات العمل فى بعض نظم التأمينات الإجتماعية العربية ونبحث فى إطار الإتفاقيات والتوصيات الدولية تطور مفهوم إصابات العمل وأهمية التوسع فى هذا المفهوم سعيا إلى المساواة فى المزايا التأمينية فى حالات العجز والوفاة بغض النظر عن سبب العجز أو الوفاة ... ثم ننتقل بعد ذلك إلى بيان المقصود بالعجز الإصابى المستديم فى بعض نظم التأمينات الإجتماعية العربية مع إستخلاص الإتجاه الحديث فى تحديد مفهوم العجز الإصابى المستديم بما يساهم فى تطوير مزايا تأمين إصابات العمل على المستوى العربى.

مفهوم إصابات العمل

*المقصود بإصابة العمل فى بعض نظم التأمين الإجتماعى العربية:

١- فى جمهورية موريتانيا الإسلامية : (١)

وفقا للمادة ٤١ من قانون الضمان الإجتماعى يعتبر حادث عمل، مهما كان السبب الحادث الذى يقع للعامل بفعل أو بمناسبة العمل سواء أكان هناك خطأ من جانبه أم لا .

١- القانون رقم ٦٧٠٣٩ لسنة ١٩٦٧ المعدل، النشرة التشريعية، مكتب العمل العربى، العدد الثامن، القاهرة، ١٩٧٨.

ويعتبر فى حكم حادث العمل، الحادث الذى يقع للعامل فى المسافة بين إقامته أو المحل الذى يتناول فيه وجباته أو المحل الذى ينجز فيه عمله أو يستلم أجره بالعكس بحيث لا يتوقف أو ينحرف لباعث يمليه صالح شخصى أو لا يتصل بالعمل . ويعتبر حادث عمل الحادث الذى يقع فى السفريات التى يتحمل أعباءها صاحب العمل.

٢- فى جمهورية السودان الديمقراطية : (١)

يقصد بإصابة العمل الإصابة نتيجة حادث وقع بسبب العمل أو أثناء تأديته أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة بجدول ملحق بالقانون (الجدول رقم ٥).

هذا ويجوز لوزير الخدمة العامة والإصلاح الإدارى تعديل جدول أمراض المهنة بناء على إقتراح مجلس الإدارة وبعد الإتفاق مع وزير الصحة والرعاية الإجتماعية .

٣- فى الجمهورية العراقية : (٢)

يقصد بإصابة العمل الإصابة بمرض مهني (لعلة ناجمة عن ممارسة مهنة معينة) أو الإصابة بعطل عضوى نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه، ويعتبر فى حكم ذلك الحادث الذى يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه.

وتحدد الأمراض المهنية، والأعطال العضوية ونسبة العجز الذى تخلفه كل منها بجدول ملحقه بالقانون تصدر بقرار من وزير العمل والشئون الإجتماعية بناء على إقتراح مجلس الإدارة، بعد إستطلاع رأى وزارة الصحة كما تحدد بالخبرة الطبية فى الحالات غير الملحوظة بالجدول المذكورة

وتظل المؤسسة مسنولة عن تنفيذ أحكام تأمين إصابات العمل خلال سنة كاملة من إنتهاء خدمة العامل إذا ظهرت عليه خلالها أعراض.

(١) قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤، النشرة التشريعية، مكتب العمل العربى، العدد الأول، القاهرة، ١٩٧٥.

(٢) قانون التقاعد والضمان الإجتماعى للعمال الصادر بالقانون ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل، النشرة التشريعية، مكتب العمل العربى، العدد العاشر، القاهرة، ١٩٧٨.

مرض مهني، سواء كان أثناء ظهور المرض بلا عمل أو كان يشتغل في مهنة أو صناعة لا ينشأ عنها المرض أو كان خارج نطاق الخدمة المؤمن عليها (م ١/١ و ٦١)

٤- في الجمهورية العربية السورية : (١)

يقصد بإصابة العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بجدول ملحق بالقانون (الجدول رقم ١) أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسبب ما يتعلق به.

ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل وعودته منه أيا كانت وسيلة المواصلات، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي .

٥- في الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية : (٢)

يقصد بإصابة العمل الإصابة التي تلحق الشخص المؤمن عليه وتكون ناشئة عن عمله أو أثناءه، بما في ذلك الإصابات التي تحدث له أثناء ذهابه إلى محل عمله وعودته منه وأي مرض من الأمراض التي تبين بقرار وزاري (م ٤١).

٦- في جمهورية مصر العربية : (٣)

يقصد بإصابة العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بجدول ملحق بقانون التأمين الإجتماعي (الجدول رقم ١) أو الإصابة نتيجة

(١) قانون التأمينات الإجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المعدل، مؤسسة التأمينات الإجتماعية، القاهرة، ١٩٦٣، م ١/ج الصادر (أثناء الوحدة مع مصر).

(٢) قانون الضمان الإجتماعي رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٣، الهيئة العامة للضمان الإجتماعي، طرابلس، ١٩٧٣ .

(٣) د. سامي نجيب، موسوعة قانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٧، ص ١١، ١٢ .

مجموعة القرارات والمنشورات المنفذة لقانون التأمين الإجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٥١، ٥٢ .

حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي (م ٥/هـ).

هذا ووفقا للقرار الصادر في شأن شروط وقواعد إعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى كانت سن المصاب أقل من الستين وتوافرت في الإصابة الشروط التالية مجتمعة: (١)

١- أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجا عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره .

٢- أن يكون المجهود الإضافي ناتجا عن تكليف المؤمن عليه بانجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بانجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي .

٣- أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل والحالة المرضية .

٤- أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية .

٥- أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة .

٦- أن ينتج عن الإرهاق أو الإجهاد في العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية :

(أ) نزيف المخ أو انسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات إكلينيكية واضحة .

(١) المادة الأولى من قرار وزير التأمينات رقم ٧٤ لسنة ١٩٨٥ .

(ب) الإنسداد بالشرابين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة

٧- ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة سابقة .

هذا وقد أنشئت بالهيئة التأمينية لجنة تختص بالبت فى مدى توافر الشروط المشار اليها بعالیه من بين أعضائها أحد أطباء التأمين الصحى وتعرض عليها المستندات التى يتعين على صاحب العمل تقديمها والتى تفيد فى بحث إعتبار الحالة إصابة عمل وعلى الأخص تلك التى تتعلق بالآتى:

١- ما يثبت تكليف المصاب بمجهود إضافى .

٢- تقرير معتمد من صاحب العمل أو ممن ينيبه متضمنا :

(أ) بيان طبيعة عمل المصاب الأصلى وإختصاصاته وتاريخ بدء مزاولته ومستوى أدائه

(ب) بيان ما كلف به من أعمال إضافية وطبيعتها والمدة المحددة لأدائها وما تم إنجازه منها وعما إذا كانت تؤدي فى ساعات العمل الأصلية أو فى ساعات عمل إضافية .

٣- الملف الطبى للمصاب أو بيان لحالته المرضية من واقع ملف خدمته وأجازاته المرضية .

٤- صورة من بيانات القيد بسجل الوفيات مبينا بها الأسباب المباشرة وغير المباشرة للوفاه .

ويجوز لأصحاب الشأن التظلم من قرارات اللجنة المشار اليها خلال ثلاثين يوما من إخطارهم بقرارها وذلك أمام لجنة مركزية لفحص المنازعات فإذا رفضت التظلم كان لصاحب الشأن إعادة التظلم لوزارة التأمينات خلال ٣٠ يوما من تاريخ إخطاره وتشكل بوزارة التأمينات لجنة عليا لإعداد الحالة للعرض على الوزير من نائب رئيس كل من الهيئتين التأمينيتين وهيئة التأمين الصحى ووكيل وزارة التأمينات .

٧- فى المملكة الأردنية الهاشمية : (١)

ينص قانون الضمان الإجتماعى فى مادته الثانية على أنه "يقصد بإصابة العمل الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر فى حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب من وإلى مكان العمل ."

٨- فى المملكة العربية السعودية : (٢)

تعتبر إصابة عمل كل إصابه تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل ومن جراء ممارسة العمل مهما كان سببها .

كما تعتبر إصابة عمل أيضا كل إصابة تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذى يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس على شرط أن يكون الطريق الذى يسلكه لم يتغير إتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره فيه لغرض تمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعملة بصله .

وتعتبر بنفس الصفة الإصابات التى تحدث أثناء تنقلات المؤمن عليه التى يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر المدفوع تكاليفه من قبل صاحب العمل .

وتعتبر فى حكم إصابات العمل الأمراض المهنية التى يتم تحديدها بجدول يصادق عليه بقرار من مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل والشئون الإجتماعية "ويمكن تعديل هذا الجدول وفق نفس الأصول" ويبين هذا الجدول الأمراض التى تعتبر أمراضا مهنية، وينص إلى جانب كل منها على الأعمال والأساليب والمهن التى تعرض العامل للإصابة بهذا المرض. ويمكن أن يحدد القرار الصادر بموجبه الجدول المدد القصوى التى يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض على العامل بعد أن

(١) القانون المؤقت رقم ٣. لسنة ١٩٨٧ المعدل، المؤسسة العامة للضمان الإجتماعى، عمان، ١٩٨٥.

(٢) نظام التأمينات الإجتماعية الصادر بالمرسوم الملكى رقم م/٢٢ بتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ، المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية، الرياض، ١٩٧٥.

كان قد توقف عن ممارسة عمل أو أسلوب أو مهنة مما قد حدد في الجدول .

وبالنسبة للأمراض المهنية يعتبر تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض بحكم تاريخ وقوع الإصابة (المواد ٢/١٠ و ٢٧) .

٩- في البحرين : (١)

وفقا للمادة الرابعة من قانون التأمين الإجتماعي يقصد بإصابة العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم ٣ المرافق للقانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع للعامل أثناء تأدية العمل أو بسببه .

ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه داخل مكان العمل ويشترط دائما أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن العمل الطبيعي وكذلك أثناء تنقلاته التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر بتكليف منه أو ممن يقوم مقامه.

* المقصود بإصابة العمل وفقا لإتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية:

وفقا للإتفاقية رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٤ بشأن المزايا فحالات إصابات العمل يتعين على كل دولة أن تضع تعريفا للحادث الصناعي أو حادث العمل يحدد العناصر والشروط التي يعتبر الحادث وفقا لها حادث عمل (م٧) كما تنص الإتفاقية فـالمادة الثامنة منها علـالـتزام كل دولة بأن: (٢)

(أ) تضع قائمة بالأمراض التي تعتبر أمراضا مهنية في ظل ظروف محددة، على أن تشمل هذه القائمة - على الأقل - الأمراض المدرجة بالجدول رقم ١ المرفق بالإتفاقية، أو

(ب) تدرج في تشريعاتها تعريفا عاما للأمراض المهنية، يكون شاملا بما يكفى لأن تدرج تحته - على الأقل - كافة الأمراض المدرجة بالجدول رقم ١ المرفق بالإتفاقية، أو

(١) قانون التأمين الإجتماعي البحرين، مكتب العمل العربي، النشرة التشريعية، العدد الرابع، القاهرة، ١٩٧٧ .
(٢) إتفاقيات العمل الدولية، الجزء الثاني، منظمة العمل العربية، السكرتارية المؤقتة، القاهرة ١٩٧١، ص ١٢٩٩ و ١٣...

(ج) تضع قائمة بالأمراض المهنية، وفقا للفقرة (أ)، وتكملها بوضع تعريف عام للأمراض المهنية أو بالنص على أحكام أخرى تطبيق لتحديد الأصل المهني للأمراض غير المدرجة بالقائمة المذكورة أو للأمراض التي يتبين وجودها تحت ظروف تختلف عن تلك التي نص عليها .

وفقا للبند الخامس من التوصية رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٤ بشأن المزايا في حالات إصابات العمل يجب على كل دولة أن تعتبر - وفقا للشروط التي تضعها - ما يلي من حوادث العمل : ^(١)

(أ) الحوادث التي تقع - بصرف النظر عن سببها - في خلال ساعات العمل في محل العمل، أو بقربه أو في أى مكان لا يتواجد فيه العامل إلا بسبب العمل .

(ب) الحوادث التي تقع في مدى معقول قبل وبعد ساعات العمل، وتكون ذات صلة بنقل أو بتنظيف أو إعداد أو تأمين أو رعاية أو تخزين أو حزم أدوات العامل أو ملابسه .

(ج) الحوادث التي تقع أثناء الطريق مباشرة بين محل العمل وبين:

١- محل الإقامة الرئيسي أو الثانوى للعامل .

٢- المكان الذى يتناول فيه العامل عادة وجباته .

٣- المكان الذى يقبض فيه عادة أجره .

ووفقا للبند السابع من ذات التوصية يجب على كل دولة، وفقا للشروط الطبية وتلك التي تقررها، أن تعتبر من الأمراض المهنية الأمراض التي يفترض أنها تنشأ عن التعرض لمواد أو لظروف خطرة لبعض العمليات أو الأنشطة أو المهن .

كما يجب - وحتى يثبت العكس - إفتراض الأصل المهني لمثل تلك الأمراض، إذا كان العامل:-

١- قد تعرض لها لفترة معينة، على الأقل .

٢- قد ظهرت عليه أعراض المرض في مدى فترة محددة، عقب إنتهاء آخر عمل يتضمن ذلك التعرض .

(١) توصيات العمل الدولية، منظمة العمل العربية، السكرتارية المؤقتة، القاهرة، ١٩٧١، ص ٦٨٣ .

وعند وضع أو مراجعة القوائم القومية للأمراض المهنية، يجب أن تراعى الدول بصفة خاصة أية قوائم للأمراض المهنية يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولى بإقرارها من حين إلى آخر . ووفقا للبند السابع بذات التوصية يجب عندما يتضمن التشريع القومى قائمة تضع إفتراضا لأصل مهني بالنسبة لبعض الأمراض السماح بأقامة الدليل على الأصل المهني لغير الأمراض الواردة على النحو المذكور بالقائمة وكذلك للأمراض الواردة بالقائمة، إذا كانت تظهر فى ظروف تختلف عن تلك التى ينشأ عنها إفتراض الأصل المهني^(١).

* منظمة العمل العربية تترك للتشريعات الوطنية تحديد المقصود بإصابة العمل ومرض المهنة:

فى ١٩٧١/٣/٢٧ عقد بالقاهرة مؤتمر العمل العربى دورته الأولى التى أصدر خلالها الإتفاقية العربية رقم ٣ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية والتى تنص مادتها الثامنة على أن "يحدد التشريع الوطنى المقصود بإصابة العمل ومرض المهنة، بحيث لا يقل عدد الأمراض المهنية عن خمسة عشر مرضا من الأمراض الواردة، فى الجدول المرافق لهذه الإتفاقية"^(٢).

* تطور مفهوم الحادث والمرض المهني:

أولا : مفهوم الحادث الذى يعتبر إصابة عمل:

تختلف تشريعات التأمينات الإجتماعية فى تحديد مفهوم حادث العمل من خلال الربط بين الحادث كقوة خارجية مؤثرة ومفاجئة تصيب جسم الإنسان بضرر وبين العمل بأن تشترط وقوع الحادث أثناء العمل أو بسببه أو أثناء وبسبب العمل وهكذا فتقليديا عادة ما يشترط تحقق شروطاً ثلاثة: -

(١) —، ص ٦٨٤ .

(٢) الإتفاقية العربية للمستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربى، القاهرة، ١٩٧٧

١- أن يقع الحادث فجأة (بمعنى ألا يستغرق حدوثه سوى برهة زمنية يسيرة مثل الوقوع على الأرض أو الإصطدام بآلة أو جسم صلب أو حدوث انفجار) بفعل قوة خارجية فلا يكون ناتجا عن عوامل مرضية داخلية، وأن كان لا يمنع من إعتباره حادث عمل أن تكون العوامل المرضية الداخلية قد ساهمت في تفاقم أو شدة الإصابة طالما ثبت أن الحادث كان السبب القريب في حدوث الإصابة ولا يعنى ذلك أن يكون حادث العمل هو السبب الوحيد للإصابة .

٢- أن يترتب على الحادث وقوع ضرر بجسم المؤمن عليه ظاهرا كان أو خفيا، داخليا أو خارجيا، كالجروح وكسور العظام والإختلال العصبى والإضطرابات العقلية ويلاحظ بالنسبة لمن يستعمل أجهزة تعوضه أداء تلك الأجهزة لوظيفة العضو الطبيعى .

٣- أن يكون هناك علاقة سببية بين الحادث والعمل، ووفقا للوضع فى مصر فإن الإصابة نتيجة حادث يقع أثناء تأدية العمل تعتبر إصابة عمل بافتراض الصلة بين العمل والحادث الذى يقع أثناء تاديته أما إذا وقع الحادث فى غير أوقات العمل فيلزم ثبوت الصلة بينه وبين العمل (فيما عدا حوادث الطريق من وإلى العمل).

ويقصد بتعبير "أثناء العمل" الفترة الزمنية المخصصة لأداء العمل سواء كانت فى وقت العمل الرسمى أو فى وقت العمل الإضافى، ويتصل بها الوقت السابق مباشرة على إستلام العمل وكذا الوقت اللاحق مباشرة على إنتهاء العمل لتسليم أو تسلم العمل من الزميل فى الوردية السابقة أو التالية، وتدخل فى ذلك فترة الراحة القصيرة التى تتخلل ساعات العمل ولا يتمكن العامل خلالها من مغادرة العمل لقضاءها فى مسكنه .

وعلى ذلك فانه يلزم لإعتبار الإصابة إصابة عمل أن يكون العامل وقت الإصابة قائما بتأدية عملية أيا كان سبب الإصابة .

ويقصد بالعمل هنا هو العمل الذى تعاقد العامل مع صاحب العمل على أدائه، أو ما يمكن لصاحب العمل أن يكلف العامل بأدائه طبقا لقوانين وأنظمة العمل.

وعلى سبيل المثال فإن إصابة المؤمن عليه أثناء تغييره إطار السيارة التى يعمل عليها سائقا بسقوط الإطار الكاوتشوك على يده، تعتبر إصابة عمل، لأن هذا العمل الذى تسبب فى إصابته يدخل بطبيعته فى إختصاصه إذ المعتاد أن سائق السيارة هو الذى يقوم بتغيير إطارها فى الطريق.

ومن ناحية أخرى يجيز النظام المصرى إعتبار الإصابة التى لا تقع أثناء العمل إصابة عمل متى قام الدليل على توافر علاقة السببية بين الحادث وبين العمل أى أن يثبت أن العمل هو الذى أدى إلى وقوع الإصابة فعلاقة السببية بين الحادث والعمل فى هذه الحالة ليست مفترضة، وإنما هى أمر يجب إثباته، وذلك بخلاف الحال فيما لو وقعت الإصابة أثناء تأدية العمل، فإنه لا محل هنا لبحث علاقة السببية بين العمل والإصابة حيث أن هذه العلاقة مفترضة قانونا .

وعلى ذلك فإنه على سبيل المثال لو قام عامل بالإعتداء على رئيسه فى غير ساعات العمل لقيام الرئيس بتوقيع جزاء على العامل، تعتبر هذه الحالة إصابة عمل بغض النظر عن مكان أو زمان وقوع الإصابة كذلك فإنه لو أصيب عامل بضربة شمس - مع وجوب توافر الظروف البيئية القاسية المسببة لضربة الشمس - ثم نقل إلى منزله وهو فى حالة إرهاق شديد وفاضت روحه، فإنها تعتبر إصابة عمل .

هذا ومن الصور المتعارف عليها لإصابة العمل التى لا تقع أثناء العمل ما يسمى بإصابة الطريق، وعلى سبيل المثال فإن النظام المصرى يعتبر كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه فى حكم إصابة العمل، بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعى ... وهكذا يقصد بإصابة الطريق الإصابة التى تقع للمؤمن عليه أثناء إنتقاله من مكان إقامته إلى محل عمله وبالعكس وقد أصبح مستقرا أنه إذا حدثت ظروف طارئة إضطر معها المؤمن عليه أن يتوجه إلى محل عمله من غير محل إقامته المعتاد، فإن الحادث الذى يقع له فى هذا الطريق يعد إصابة عمل، طالما أنه لم يحدث توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعى الموصل بين محل الإقامة الطارئ ومحل العمل ويقصد بالطريق الطبيعى هنا ذلك الطريق الذى يسلكه الشخص العادى من محل إقامته إلى مقر عمله وبالعكس فإذا ثبت أن الحادث الذى وقع للمؤمن عليه قد وقع فى ميعاد مناسب لميعاد إنتهاء عمله، وإن المكان الذى وقعت فيه

الإصابة يقع بالفعل على الطريق الطبيعي الموصل بين مكان العمل ومحل الإقامة، فإن الإصابة فى هذه الحالة تعتبر إصابة عمل لوقوعها فى الطريق الطبيعي أثناء عودته من العمل .

ويبدأ الطريق من الباب الخارجى للمنزل أو الشقة التى يقيم بها المؤمن عليه حسب الأحوال وينتهى عند مقر العمل، وكذلك تعتبر إصابة العامل على سلم العمارة السكنية إصابة عمل، طالما ثبت فعلا وقوع الإصابة بعد مغادرة المؤمن عليه باب شقته أو قبل الوصول إليه، وفى زمن يتناسب مع ساعة بدء العمل أو الإنتهاء منه حسب الأحوال .

هذا ويشترط فى إصابة الطريق أن تقع خلال الطريق دون توقف أو تخلف أو إنحراف، وفى هذا الشأن يقصد بالتوقف وقوف العامل عن السير فى الطريق الطبيعي أثناء ذهابه إلى العمل أو عودته منه لأى سبب من الأسباب أما التخلف فيقصد به إنقطاع الطريق المعتاد للذهاب إلى العمل أو العودة منه ويقصد بالإنحراف خروج المؤمن عليه عن الطريق الطبيعي ليسير فى طريق آخر لا يمكن وصفه بأنه طريق طبيعى للذهاب إلى العمل أو العودة منه، وبصفة عامة يمكن القول بأن المقصود بالتوقف أو التخلف أو الإنحراف هو إنصراف النية عن مواصلة السير فى الطريق الطبيعي أما إذا كان الأمر عارضا لا يستغرق سوى برهة زمنية يسيرة ولضرورة تقتضى ذلك، فإن ذلك لا يؤثر فى إعتبار الحالة إصابة عمل ومن ناحية أخرى فإن تغيير الطريق لا يعتبر توقفا أو إنحرافا فى جميع الأحوال حيث أنه يتعين لإعتبار الواقعة كذلك أن تكون أمرا شاذا غير مألوف فى الحياة العامة ولا يلجأ إليها الشخص العادى التفكير، وقد حكم هنا أن قيام المؤمن عليه بتوصيل إبنته إلى مدرستها وتوقفه أمام المدرسة وهو فى طريقه إلى عمله إنما هو سلوك عادى تواتر عليه الناس فى مصر فى حياتهم اليومية وبالتالي فإن هذا السلوك لا يعتبر توقفا أو إنحرافا .

ونذكر فيما يلى بعض حالات الإصابات التى إعتبرت فى مصر فى حكم إصابة العمل:-

- ١- استدعاء المؤمن عليه من أجازته التى يقضيها بجهة أخرى غير محل إقامته وإصابته بالطريق أثناء ذهابه إلى العمل.

٢- عندما ينتقل العامل من محل إقامته الذى أقامته الشركة فى مكان المشروع (مخيم) إلى محل إقامته الأصلى لقضاء أجازته أو العودة منها .

٣- عندما تصادف المؤمن عليه ظروف طارئة تضطره إلى المبيت فى منزل أحد أفراد أسرته - أى غير محل إقامته المعتاد - ويصاب بالطريق أثناء توجهه من مقر الإقامة المؤقت إلى محل العمل.

٤- إصابة المؤمن عليه أثناء توجهه من جهة العلاج إلى محل الإقامة أو العكس أثناء العجز عن العمل بسبب إصابة عمل .

ثانيا : مرض المهنة :

مرض المهنة هو المرض الذى ينشأ نتيجة إشتغال العامل فى مهنة أو صناعة معينة، ومعنى ذلك أنه يجب أن تكون هناك صلة مباشرة بالمهنة والعمل الذى يزاوله المصاب وبين المرض .

وتختلف الدول فى طريقة تحديد الأمراض المهنية فمنها ما تعتمد إلى إيراد تعريف عام للمرض المهني دون تحديد للأمراض بالقانون، ومن الدول ما يعتمد إلى تحديد الأمراض فى جدول يلحق بالقانون كما تحدد المهن أو الأعمال التى يتعرض العاملون فيها للإصابة بكل من هذه الأمراض، وقد تأخذ الدولة بالنظامين معا أى التعريف والجدول^(١).

هذا ووفقا لتوصية منظمة العمل الدولية رقم ٦٧ لسنة ١٩٤٤ فإن المرض المهني هو كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين فى مهنة ما أو مجموعة من المهن دون غيرهم أو كل حالة تسمم تنشأ من مادة مما يستعمل فى مهنة أو مجموعة من المهن يصاب بها أحد العاملين فى تلك المهنة أو المهن^(٢) .

وتشترط بعض الدول لثبوت المرض المهني علاقة سببية فتعرف المرض المهني بأنه "كل مرض ينشأ بسبب المهنة التى يزاولها المصاب به أو يرجع إلى طبيعة المهنة التى يكون العامل قد زاولها لفترة سابقة

(١) أ.د. عادل عبد الحميد عز، التأمينات الإجتماعية : المبادئ النظرية والتطبيقات العملية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩، ص ١٤٠ .

(٢) توصيات العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٣٤.

على تاريخ الإصابة بالمرض ."

ومهما كان من أمر تعريف الأمراض المهنية فإن الاعتماد عليه وحده فى تحديدها يلقي عبء إثبات الحالة على العامل المصاب إذ يتعين عليه أن يثبت أن حالته مطابقة للتعريف الوارد بالقانون ومستوفية لكل ما يتضمنه ذلك التعريف من شروط وأوضاع تتعلق بالعمل أو المواد المستعملة فيه أو بتشخيص المرض وظروف مكان العمل أو مدة مزاولته أو عدم تعرض السكان عموماً للإصابة به أو غير ذلك مما ينص عليه فى تعريف المرض المهني من شروط يتعين توفرها^(١).

هذا ومن الأساليب الأخرى تحديد الأمراض المهنية فى جدول مزدوج حيث يبين فى الجانب الأيمن إسم المرض المهني وفى الجانب الآخر بيان المهنة أو المهن أو الأعمال التى يتعرض فيها العامل للإصابة بهذا المرض بمعنى أنه لو أصيب بأحد الأمراض الواردة بالجدول إعتبرت الإصابة مرضاً مهنيًا أما إذا كان يزاول عملاً غير مبين بالجدول فإن الإصابة لا تعتبر مرضاً مهنيًا وتأخذ حكم المرض العادى من حيث الإلتزام بالعلاج أو التعويض، وقد أخذت بهذا الأسلوب إتفاقية العمل الدولية رقم ٤٢ لسنة ١٩٣٤ بشأن الأمراض المهنية^(٢) وكذلك الإتفاقية العربية للمستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية^(٣).

وقد تكون بعض الجداول مقفلة بحيث لا تجيز للسلطات المختصة إضافة أية أمراض جديدة عليها مهما ثبت وجودها وقيام الصلة بينها وبين مهن أو أعمال تنشأ عنها وقد تكون هذه الجداول مفتوحة فتجيز للسلطات المختصة تعديل هذه الجداول طبقاً لما يتضح من التطبيق العملى ومن تطورات أساليب الصناعة وإكتشاف أمراض مهنية جديدة .

ومن المسلم به أن نظام تحديد الأمراض المهنية فى جداول يرجع إلى أن هناك من الأمراض ما يعود أساساً إلى المهن دون حاجة إلى

(١) أحمد صبحى البيومى، تعويض إصابات العمل بين المسئولية المدنية والتأمينات الإجتماعية، جمعية إدارة الأعمال العربية، القاهرة، ١٩٧٥، ص ٢٨ .

(٢) إتفاقيات العمل الدولية، الجزء الأول، منظمة العمل العربية، القاهرة، ١٩٧١، ص ٣٤٣ : ٣٤٩ .

(٣) الإتفاقية رقم ٣ لسنة ١٩٧١، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربى، القاهرة، ١٩٧٧، م ٢ والجدول الملحق .

تقديم دليل أو إثبات من جانب المصاب بمزاولة أحد الأعمال أو المهن المدرجة في الجدول قرين حالته المرضية ولكن مهما كان من شأن التوسع في الجدول فإن ثمة أمراض مهنية قد تنشأ أو تكتشف ولهذا فإن الدول التي تأخذ بنظام الجدول في تحديد الأمراض المهنية تنص في تشريعها على أنه يجوز إضافة بعض الأمراض إليه .

وأخيرا فإن بعض الدول تأخذ بنظام مختلط بأن تورد بالقانون تعريفا عاما للمرض المهني كما تلحق بالقانون جدولا مزدوجا ببيان بعض الأمراض المهنية وتحديد الأعمال أو المهن التي ينشأ عنها كل منها وفي هذه الحالة لا يلتزم العامل المصاب بإثبات المرض المهني طالما كان من الأمراض الواردة بالجدول وكان المصاب ممن يزاولون إحدى المهن المبينة قرين ذلك المرض أما إذا لم يكن المرض مما ورد بالجدول ولكن ينطبق عليه التعريف الوارد في القانون فإنه يتعين على المصاب إثبات علاقة السببية بين الحالة المرضية والعمل الذي يؤديه أو المهنة التي يزاولها^(١).

* التوسع في مفهوم إصابات العمل سعيا إلى المساواة في المزايا التأمينية في حالات العجز المؤقت والدائم والوفاة بغض النظر عن سبب العجز أو الوفاة.

يستفاد من متابعة نشأة وتطور تشريعات التأمينات الإجتماعية ملاحظة أثر تأسيس مزايا إصابات العمل على المسؤولية المدنية أو التقصيرية المفترضة في جانب صاحب العمل تجاه حوادث العمل سواء من حيث التزامه بتمويل تعويضات الحوادث أو من حيث مستوى هذه التعويضات والذي يتميز بالسخاء النسبي وبشروط إستحقاق يسيرة بالنسبة إلى مزايا تعويضات الحالات المرضية وهكذا يلاحظ أنه نتيجة لأسباب وإعتبارات تاريخية فإن المزايا التأمينية لحالات العجز والوفاة تختلف وفقا لما إذا كانت تلك الحالات ناتجة عن حالة مرضية، وبالتالي يتم توفير تعويضاتها من خلال تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، عنها لو كانت ناتجة عن إصابة عمل أو مرض مهني، وبالتالي يتم توفير تعويضاتها من خلال تأمين إصابات العمل .

(١) أ. د. عادل عبد الحميد عز، التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية، جامعة بيروت العربية، بيروت ١٩٧٠، ص ١٩ : ٢٤ .

ونظرا لأن الخسارة التأمينية فى حالات العجز والوفاة لا تختلف باختلاف سبب العجز أو الوفاة كما أن تشريعات تأمين إصابات العمل تجاوزت مرحلة تأسيسها على خطأ مفترض من جانب صاحب العمل وعادة ما تشير إلى حق المصاب أو المستحقين عنه فى الرجوع على الغير إذا تبين مسئولية الغير عن الإصابة، لذا يستفاد من الدراسة التأصلية أهمية السعى إلى المساواة فى مستويات وشروط المزايا الناشئة عن تحقق الأخطار وفقا لمدى الخسارة وليس لسبب تحقق الخطر ومن وسائل ذلك بالنسبة لنظم التأمين القائمة التوسع فى مفهوم إصابات العمل، ولنا أن نشير هنا إلى مشروع الضمان الإجتماعى الإنجليزى الذى قدمه السيد وليم بيفريدج فى سنة ١٩٤٢ حيث أشار إلى أن المناداه بتوحيد مزايا العجز أيا ما كان سببه يتعين أن يشمل إصابات العمل أو أمراض المهنية فالإحتياجات التأمينية للعاجز وللمستحقين عن المؤمن عليه فى حالات الوفاة لا تتأثر بسبب العجز أو الوفاة .

المقصود بالعجز المستديم

* المقصود بالعجز المستديم فى بعض الدول العربية :

١- فى جمهورية السودان الديمقراطية: (١)

يقصد بالعجز الكلى المستديم كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يتكسب منه. ويتم تقدير درجة العجز وفقا للنسب الواردة بالجدول رقم (٤) الملحق بالقانون، فإذا لم يكن العجز المستديم مما ورد فى الجدول المذكور قدر العجز بنسبة ما فقده المؤمن عليه من القدرة على العمل نتيجة لإصابة العمل . وللمؤسسة حق إعادة فحص المؤمن عليه لتقدير ما يكون قد طرأ على درجة عجزه من تغيير، ويجوز لصاحب معاش العجز أن يطلب من المؤسسة إعادة فحصه . ولا يجوز إعادة التقدير لأكثر من مرة واحدة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، كما لا يجوز ذلك أكثر من مرة

(١) القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤، مرجع سبق ذكره ص ٢٢،٧

واحدة كل سنة خلال السنتين التاليتين ويصبح التقدير نهائيا بعد إنقضاء السنوات الثلاث المذكورة (المواد ٢ و ٥٨ و ٥٩).

٢- في الجمهورية العراقية : (١)

يقصد بالعجز نقصان القدرة على العمل، بشكل كامل أو جزئي، بسبب المرض أو إصابات العمل .
وتحدد نسبة العجز بجداول، ولكل من المؤسسة والمصاب طلب إعادة الكشف الطبي مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة بعد مضي السنة الأولى، ويعدل وضع العاجز وإستحقاقه على ضوء ما يسفر عنه الكشف الطبي الجديد وفقا للأحكام المبينة بالقانون (م/١ أو ٥٩).

٣- في الجمهورية العربية السورية :

يقصد بالعجز الكامل المستديم كل عجز من شأنه أن يحول وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه .
ويعتبر في حكم ذلك أى عجز مستديم تتجاوز نسبته ٨٠ % من قدرة المؤمن عليه على الكسب .
ويتم تقدير العجز الجزئي المستديم عند ثبوته وفقا للنسب الواردة بجدول ملحق بالقانون (الجدول رقم ٢) فإن لم يرد العجز بالجدول المذكور فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب .

ولكل من صاحب معاش العجز والمؤسسة طلب إعادة الفحص الطبي مرة كل ستة أشهر خلال سنة من تاريخ ثبوت العجز ومرة كل سنة لمدة أربع سنوات بعد ذلك، ويعدل المعاش تبعا لما يتضح من إعادة الفحص الطبي فإذا أسفر ذلك عن إنخفاض درجة العجز عن النسبة الموجبة للمعاش أوقف صرفة نهائيا ومنح المصاب تعويضا من دفعة واحدة (المواد ١/د و ٢٦ و ٣٢ و ٣٣ و ٨٦ و ٨٧)

(١) القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل، مرجع سبق ذكره، ص٣، ٢١ .

٤- فى الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية :

يعتبر العجز مستديما إذا تبين من الفحص الطبى أنه يستمر لأكثر من ستة أشهر، وتحدد تقدير درجة العجز وإعادة النظر فيه بلائحة .

ويعتبر العجز كلياً إذا فقد العاجز القدرة على العمل بنسبة الثلثين فأكثر بحيث لم يعد قادراً، بسبب هذا العجز، على الحصول، من عمله أو من أى عمل آخر، على ثلث الأجر الذى كان يتقاضاه قبل العجز. (م ٣٢ / ٥٢).

٥- فى جمهورية مصر العربية :

يقصد بالعجز المستديم كل عجز يودى بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً فى مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام وحالات الأمراض العقلية وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية الصادر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة .

* وفى مجال تقدير نسبة العجز الجزئى تراعى القواعد الآتية :

— إذا كان العجز مبيناً بالجدول المرافق للقانون (الجدول رقم ٢) روعيت النسب المنوية من درجة العجز الكلى المبينة به .

— إذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول المرافق للقانون فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز فى قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة فى الشهادة الطبية .

إذا كان للعجز المتخلف تأثيراً خاص على قدرة المصاب على الكسب فى مهنته الأصلية فيجب توضيح نوع العمل الذى يؤديه المصاب تفصيلاً بيان تأثير ذلك فى زيادة درجة العجز فى تلك الحالات على النسب المقررة لها فى الجدول المرافق للقانون .

ولو وزير التأمينات زيادة النسب الواردة فى جدول تقدير العجز أو إضافة حالات جديدة بناء على إقتراح مجلس الإدارة (م ٥/ ح وم ٥٥ و القرار الوزارى رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٨٠) ^(١).

(١) د . سامى نجيب، موسوعة قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، مرجع سبق ذكره، ص ١٢، ٥٨ و ٥٩، ١٣٥ : ١٤٠ .

٦- فى المملكة العربية السعودية : (١)

يحدد العجز الدائم تبعاً لطبيعة العاهة الحاصلة والحالة العامة للمصاب وعمره والمهنة التى يزاولها وملكاته الجسدية والعقلية، وكذلك تبعاً لإمكانية وأهليته المهنية ويكون ذلك على أساس جدول دليل لنسب العجز يصدر بقرار من مجلس الوزراء يتخذ بناء على إقتراح وزير العمل والشئون الإجتماعية .

وتجرى فحوص دورية للمصابين خلال السنوات الخمس الأولى لمنح عائدات العجز فإذا تبين من هذه الفحوص إزدياد أو إنخفاض فى درجة عجز المصاب أعادت المؤسسة النظر فى العائدة من نفسها أو بناء على طلب صاحب العائدة فتزاد أو تخفض أو توقف حسب التغير الذى طرأ على حالة صاحبها وذلك منذ اليوم الأول من الشهر الذى يلى تحقق التغير الطارئ. وتصبح العائدة لمدى الحياة بنهاية السنوات الخمس الأولى (م ٣٤).

*الإتجاه الحديث فى تحديد مفهوم العجز الدائم والمعيار التأمينى الواجب إتباعه فى هذا الشأن :

يستفاد من الدراسة التحليلية لحالات العجز الدائم وتعويضاتها النقدية بنظم التأمينات الإجتماعية بالعديد من الدول المتقدمة تأمينياً أن هناك تطوراً ملحوظاً ومستمر فى مفهوم تلك الحالات وتعويضاتها.. وهو تطور ينتقل بنا من مرحلة النظر للعاجز كأداة من أدوات العمل تقاس الخسارة الناشئة عن تعطيلها بمقدار ما كانت تقوم به من دور إنتاجى لجهة العمل، وهى نظرة شكلية غير متعمقة، إلى مرحلة ينظر فيها إلى العاجز كإنسان إذا ما تأثرت قدراته الإنتاجية بالمعنى السابق فإن ذلك يمتد عادة لقدراته على القيام بأعباء الحياة اليومية الطبيعية وبدوره الإجتماعى خاصة تجاه أسرته مما يستلزم فهماً صادقاً وعميقاً

(١) نظام التأمينات الإجتماعية، المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٢١ .

لآثار العجز حتى يمكننا توفير الحياة المناسبة للعاجز طالما إستمرت تلك الحياة ^(١).

لقد ظللنا لأمد طويل ننظر إلى العجز الدائم باعتباره فقد القدرة على العمل بصفة مستديمة وبالتالي فإن تعويضاته تتحدد على ضوء الدخل الذى كان يحصل عليه العامل من عمله السابق على العجز ^(١)

وقد فاتنا هنا إن العاجز إنسان إجتماعى له دورين مرتبطين فى الحياة أولهما منسوب إلى عمله أو مهنته السابقة والآخر تجاه أسرته ومجتمعه وهو فى هذا وذاك له مطالبه وإحتياجاته الذاتية ^(١)

إننا إذا نظرنا للعامل كعنصر من عناصر الإنتاج فإنه يعتبر عاجزا إذا فقد القدرة على العمل سواء بوجه عام (عجز إقتصادى عام) أو بالنسبة لمهنته (عجز مهنى) وحددت التعويضات النقدية على ضوء ما كان يحصل عليه من دخل قبل العجز (أى وفقا لما يسمى بمعيار الدخل) وهذا هو الوضع فى العديد من النظم من بينها ذلك القائم فى مصر ^(١).

أما إذا نظرنا للعامل كتكوين جمالى حباه به الله عن سائر مخلوقاته ونظرنا إلى قدراته الذهنية والجسمانية باعتبار أن لها وظائفها الذاتية للعامل فإنه يعتبر عاجزا إذا لحقه أى تشوه جمالى أو قصور فى قدراته ووظائف أعضائه سواء كان لذلك أثره المباشر على القدرة على الكسب من عدمه (وهذا هو العجز وفقا لما يسمى بالمعيار الطبى) وهنا ينظر إلى التعويضات النقدية كتعويض عن التشوه أو القصور فى القدرات أو وظائف الأعضاء ... وهذا هو معيار التعويض الذى يحكم تأمين إصابات العمل الإجتماعى فى أغلب النظم والذى بدأ النظام المصرى فى الإتجاه إليه عمليا بصورة محدودة ^(١).

فإذا نظرنا للعامل كإنسان وكائن إجتماعى فإن عجزه عن أداء عمله غالبا ما يصاحبه عجزا فى القيام بمتطلباته الطبيعية وإحتياجاته .

(١) د. سامى نجيب، المعيار التأمينى لحالات العجز الدائم وتعويضاتها النقدية بنظم التأمين الإجتماعى، مجلة التأمين الصحى الإجتماعى، العدد الثانى عشرة، القاهرة، يونيو ١٩٨٢، ص ٢٥ : ٢٨ .

الجسمانية البشرية^(١) ولا يترتب على ذلك مجرد فقد الأسرة لدوره الإنتاجي بل فقد دوره كأب أو كأم سواء من حيث التوجيه أو القيام بأعمال المنزل أو أعباء الأبناء، بل أن حالة العاجز قد تستلزم تفرغ الغير كلياً أو جزئياً لرعايته أو الإشراف عليه، والعامل من كل هذه الجوانب له حقاً أساسياً في أن نيسر له أسباب الحياة وأن يقوم بدوره الاجتماعي مما يستلزم قياس مدى كفاية التعويضات النقدية التي توفرها له نظام التأمينات الاجتماعية بمقدار كفايتها للوفاء باحتياجاته وهو ما نراه بنظم الدول المتقدمة حيث يتبع في قياس كفاية التعويضات ما يسمى بمعيار الحاجة أو المعيار الاجتماعي .

وبالطبع فحيث ننظر للعاجز كإنسان وكائن اجتماعي ونكون بصدد توفير حماية تأمينية كافية للوفاء باحتياجاته فإننا لا نهتم بالعجز في حد ذاته ومتى أو أين أو كيف نشأ ولا يكون من مبرر لإختلاف المعاملة التأمينية بين العاجزين وفقاً لسبب العجز إصابياً كان أم طبيعياً، ولا يفسر مثل هذا الإختلاف، الذي يوجد بأغلب نظم التأمينات الاجتماعية، إلا باعتباره نتيجة لإعتبارات تاريخية تتعلق بنشأة نظم التأمينات وتدرج شمولها للأخطار التي يتعرض لها العامل وغيره من أفراد المجتمع، فقد تعاملت تلك النظم مع العجز الإصابي في مرحلة مبكرة عن العجز الطبيعي وتأثرت بالمناخ القانوني السابق على نشأتها والذي كان يفترض مسؤولية النظام الصناعي عن الإصابة فكان الإهتمام بتعويض المصاب عن عجزه تأسيساً على قواعد المسؤولية المدنية والتقصيرية.

على أنه إذا ما أغفلنا الإعتبارات التاريخية التي أثرت في نشأة وتطور نظم التأمينات الاجتماعية ونظرنا لتلك النظم باعتبارها نظاماً تأمينية تسعى لتوفير حماية تأمينية كافية للمؤمن عليهم فإنها ستنظر للعاجز كإنسان اجتماعي فتسعى في البداية لتأهيله لمباشرة وظيفته الإنتاجية والإنسانية والاجتماعية ثم توفر له من التعويضات النقدية ما يفي باحتياجاته الجديدة وما ييسر له سبل الحياة^(١) وفي هذا الشأن فإن هناك صوراً عديدة للحماية التأمينية التي توفرها نظم التأمينات الاجتماعية المتقدمة للوفاء باحتياجات العاجز، وذلك فضلاً عن

(١) أ.د. عادل عبد الحميد عز، ما يجب أن تكون عليه مزايا تأمين إصابات العمل، من بحوث المؤتمر العربي للتأمينات الاجتماعية، جمعية إدارة الأعمال العربية، القاهرة، ١٩٧٥ ص ١٢ و ١٣.

التعويضات الدورية (المعاشات) الموحدة أو المتناسبة مع الدخل السابق، ومن بين هذه الصور:^(١)

١- إضافات لذوى العجز الشديد ممن يحتاجون لرعاية وإشراف مستمر:
وتسمى فى بعض الدول بعلاوة الملازمة وغالبا ما يتفاوت مقدارها وفقا لمدى شدة حالة العجز.

٢- تعويضات لمن يتفرغ كليا أو جزئيا لرعاية ذوى العجز الشديد أو الإشراف عليهم:

وتؤدى لمن يكون فى سن العمل ويتفرغ لتقديم رعاية جوهريّة منتظمة لواحد من ذوى العجز الشديد ممن يحصلون على علاوة ملازمة .

٣- إضافات لتيسير حركة وتنقل العاجز :
وذلك حيث لا يمكن للعاجز الحركة ولو باستخدام أطراف صناعية، ويكون من شأن تقريرها تيسير تنقل العاجز وحركته .

٤- مبالغ وإضافات للنفقات الإضافية للعجز :
ومثالها زيادة معدل إستهلاك الملابس وقد تمتد لتشمل العديد من السلع والخدمات التى يحتاجها العاجزون دون غيرهم (كالكراسى المتحركة) أو يتزايد طلبهم عليها مع نشوء حالة العجز .

وإذا كان لنا أن ننتهى إلى توصيات رئيسية فى مجال مفهوم العجز الدائم فإنه يمكن إجمالها فيما يلى :

أولا : المعيار التأمينى لتقدير العجز الدائم ومداه هو المعيار الطبى الذى يهتم بتقرير التشوهات والقصور فى القدرات الذهنية والعضوية دون تفرقة بين حالات العجز طالما تحقق الخطر المؤمن منه

(1) Jim Mathewman and Nigel Lambert Tolley's, Social Security and state benefits, Tolley Publishing co. Ltd.,1982,pp.54, 58, 62, 173,:193.

ثانيا : يتعين تأمينيا تحديد هيكل التعويضات بالنظر للعاجز وليس للعجز فتراعى إحتياجات العاجز الشخصية والعائلية وننظر لتلك التعويضات بحيث تقاس كفايتها بمدى وفائها بتلك الإحتياجات أى بما يسمى بمعيار الحاجة أو المعيار الإجتماعى وذلك مع مراعاة معيار الدخل لتحديد مستوى أساسى للتعويضات.

* الخلاصة وتوصيات :

تسعى الدول العربية - شأنها شأن غيرها من الدول - إلى تطوير نظم التأمينات الإجتماعية القائمة بها مع تحقيق مستوى من التجانس يسمح بقدر من التكامل التأمينى يتفق وضرورات تنقل الأيدى العاملة بين الدول.

وفى مجال البحث يلاحظ إنه فى حين إهتمت الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية عامى ١٩٢٥ ، ١٩٤٤ ، بتحديد المصطلحات الأساسية لتأمين إصابات العمل من حيث مفهوم الخطر الذى يتعامل معه التأمين (ويشمل حوادث العمل وأمراض المهنة) ومن حيث تحديد المقصود بالعجز المستديم الناشئ عن الإصابة (والذى يهتم التأمين بتعويض الخسارة الناشئة عن تحققه) ... إلا أن الإتفاقية العربية للمستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية، الصادرة عام ١٩٧١، تركت أمر تلك المصطلحات، على أهميته، للتشريعات الخاصة بكل دولة لتحديد المقصود بإصابة العمل وأمراض المهنة .

ومن هنا تتأكد أهمية الدراسة التحليلية للمصطلحات التأمينية الأساسية والتي يمكن أن نخلص بشأنها بالنسبة إلى تأمين إصابات العمل بالدولة العربية إلى ما يلى :

أولا : من حيث الخطر المؤمن منه (حوادث العمل وأمراض المهنة):

أ - حوادث العمل :

١- يشمل هذا المصطلح بكافة الدول التى شملتها الدراسة الحادث الذى يقع للعامل بسبب العمل أو تأثيره ومن جراء ممارسته وفيما عدا موريتانيا والسعودية يمتد مفهوم حادث العمل ليشمل كافة

الحوادث التي تقع أثناء العمل فضلا عن الحوادث التي تقع بسبب العمل أو بمناسبته وكاننا بذلك نفترض أن هناك قرينة قاطعة - أى لا يمكن إثبات عكسها - بتوافر علاقة السببية بين العمل والحادث طالما وقع أثناء العمل وهو الأمر الذى تدعو اليه توصيات العمل الدولية .

٢- تتفق كافة الدول على إعتبار حادث الطريق من حوادث العمل ولكنها تختلف فى تحديد المقصود بحادث الطريق ومدى إمتداد ذلك إلى كافة الإنتقالات التي يتحمل أعباءها صاحب العمل كما فى موريتانيا والسعودية أو التي تتم بناء على تعليمات صاحب العمل أو بتكليف منه كما فى البحرين كما يكتفى ببيان أن حادث الطريق يشمل الإنتقال من محل الإقامة إلى محل العمل دون مراعاة تعدد محال الإقامة ولنا أن نوصى هنا بالأخذ بالمصطلح الوارد بالتوصية ١٢١ لسنة ١٩٦٤ بحيث تمتد التغطية التأمينية إلى الحوادث التي تقع أثناء الطريق بين محل العمل ومحل الإقامة الرئيس أو الثانوى للعامل .

٣- يعتبر من إصابات العمل فى مصر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إذا أدى إلى نزيف المخ أو إنسداد شرايين المخ أو الشرايين التاجية ويلاحظ هنا أننا لسنا بصدد حادث ولسنا بصدد مرض مهنى. ويتفق الوضع فى مصر مع المستفاد من البحث من حيث أهمية التوسع فى تحديد المقصود بإصابات العمل التي يهتم بها التأمين .

ب - أمراض المهنة :

يمتد مفهوم إصابات العمل بأغلب الدول العربية إلى الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بجدول ملحق بالقانون يبين الحالة المرضية والمهن والتي تؤدي إلى الإصابة بها وتجزى بعض الدول تعديل هذا الجدول بقرار وزارى كما فى السودان والسعودية (وهذا هو نظام الجداول المفتوحة) ويلاحظ أن العراق تجيز للجهة الطبية إعتبار بعض الحالات من الأمراض المهنية وهو ما يتفق مع ما تدعو اليه التوصيات الدولية من حيث أهمية السماح بإقامة الدليل على الأصل المهني للأمراض غير الواردة بالجداول فضلا عن إعتبار المرض المهني إصابة عمل حتى ولو لم ينشأ عن أحد الأعمال أو المهن المبينة بالجداول إذا ظهر المرض فى ظروف تختلف عن تلك المبينة بالجداول وفقا لما تلاحظه الجهة الطبية .

وفى سبيل تلافى مشاكل التطبيق فان من المفضل هنا الأخذ بما يسمى بالنظام المختلط بحيث يتم وضع تعريف عام للمرض المهني ويلحق بالقانون جدولاً ببعض الأمراض المهنية والأعمال أو المهن التى تنشأ عنها وذلك على سبيل المثال بحيث يجوز للجهاز الطبية إعتبار بعض الحالات غير الواردة بالجدول من الأمراض المهنية طالما تبين أن هناك علاقة سببية بينها وبين ظروف العمل أو المهنة التى يزاولها العامل .

ثانياً : من حيث مفهوم العجز الإصابى:

تهتم مختلف الدول العربية بالعجز المستديم طالما يؤثر على قدرة العامل على العمل أو الكسب إلا أن المصطلح المقرر بنظام التأمينات السعودى يسمح صراحة بمراعاة الحالة العامة للمصاب وعمره وملكاته الجسدية والعقلية والمفهوم الحديث هنا يخلص إلى أهمية النظر إلى العاجز كإنسان وكائن إجتماعى فيشمل مصطلح العجز الإصابى مختلف حالات العجز العضوى التى تؤثر على التكوين الجسمى أو القدرات والوظائف العضوية (سواء كان لذلك علاقة بالقدرة على العمل من عدمه) وحيث يكون هنا تأثير على القدرة على العمل فيجب مراعاة مهنة العامل التباكتسب فيها خبرة ومهارة، وبوجه عام يجب مراعاة أن لبعض الأعضاء وظائف حيوية أساسية وإن كانت لا تؤثر على القدرة على التكتسب أو العمل فى حد ذاتها بما يسمح بتوفير مزايا وتعويضات إضافية تتفق وحاجات العاجز كبشر (حيث يلاحظ عندئذ أن هناك نفقات إضافية ناشئة عن العجز لا يكفى معها أن تتناسب تعويضاته مع ما كان يحصل عليه العامل من أجر).

المراجع

أولا : كتب :

أ - باللغة العربية:

١- د. سامى نجيب، موسوعة قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٧ .

٢- _____، مجموعة القرارات والمنشورات المنفذة لقانون التأمين الإجتماعى، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٧ .

٣- أ. د . عادل عبد الحميد عز، التأمينات الإجتماعية : المبادئ النظرية والتطبيقات العملية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩ .

٤- _____، التأمين الصحى فى الجمهورية اللبنانية، جامعة بيروت العربية، بيروت ، ١٩٧٠ .

ب- باللغة الإنجليزية

1- Jim Mathewman and Nigel Lambert , Social Security and State Benefits, Tolley Publishing Company Ltd., London, 1982 .

ثانيا : بحوث ودوريات:

١- أحمد صبحى البيومى، تعويض إصابات العمل بين المسؤولية المدنية والتأمينات الإجتماعية، بحوث المؤتمر العربى للتأمينات الإجتماعية، جمعية ادارة الأعمال العربية، القاهرة، ١٩٧٥ .

٢- د. سامى نجيب، المعيار التأمينى لحالات العجز الدائم وتعويضاتها النقدية بنظم التأمين الإجتماعى، مجلة التأمين الصحى الإجتماعى، العدد الثانى عشر، القاهرة، يونيو ١٩٨٢ .

٣- أ. د. عادل عبد الحميد عز، ما يجب أن تكون عليه مزايا تأمين إصابات العمل، بحوث المؤتمر العربى للتأمينات الإجتماعية، جمعية ادارة الأعمال العربية، القاهرة، ١٩٧٥ .

ثالثا : قوانين واتفاقيات وتوصيات دولية:

١- إتفاقيات العمل الدولية، الجزء الأول (من ١ إلى ٨٠)، منظمة العمل العربية، السكرتارية المؤقتة، القاهرة، ١٩٧١ .

٢- _____ الجزء الثانى (من ١٨١ إلى ١٣٤)، منظمة العمل العربية، السكرتارية المؤقتة، القاهرة، ١٩٧١ .

- ٣- الإتفاقية العربية للمستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية (الإتفاقية رقم ٣ لسنة ١٩٧١)، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربى، القاهرة، ١٩٧٧ .
- ٤- توصيات العمل الدولية (من ١ إلى ١٤٢)، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربى، القاهرة، ١٩٧٧ .
- ٥- قانون الضمان الإجتماعى للموريتانى الصادر بالقانون ٦٧٠٣٩ لسنة ١٩٦٧ المعدل، النشرة التشريعية، مكتب العمل العربى، العدد الثامن، القاهرة، ١٩٧٨ .
- ٦- قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ معدلا بالقانون ١٤٣ لسنة ١٩٦١، مؤسسة التأمينات الإجتماعية، القاهرة، ١٩٦٣ .
- ٧- قانون التأمينات الإجتماعية (السودانى) الصادر بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٧٤ النشرة التشريعية، مكتب العمل العربى، العدد الأول، القاهرة، ١٩٧٥ .
- ٨- قانون التقاعد والضمان الإجتماعى للعمال العراقى الصادر بالقانون ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل، النشرة التشريعية، مكتب العمل العربى، العدد العاشر، القاهرة، ١٩٧٨ .
- ٩- قانون الضمان الإجتماعى اللبناى ٧٢ لسنة ١٩٧٣، الهيئة العامة للضمان الإجتماعى، طرابلس، ١٩٧٣ .
- ١٠- قانون الضمان الإجتماعى الأردنى الصادر بالقانون المؤقت ٣٠ لسنة ١٩٧٨ المعدل، المؤسسة العامة للضمان الإجتماعى، عمان، ١٩٨٥ .
- ١١- نظام التأمينات الإجتماعية السعودى الصادر بالمرسوم الملكى م/٢٢ بتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ، المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية، الرياض ٧٥ .
- ١٢- قانون التأمين الإجتماعى البحرين الصادر بالرسوم بقانون ٢٤ لسنة ١٩٧٦، مكتب العمل العربى، النشرة التشريعية، العدد الرابع، القاهرة، ١٩٧٧ .

رابعاً : دوائر معارف :

- 1- **Encyclopaedia Britannica, Micropaedia**, Volumes I, I I I, V, VI, VII, VIII, IX, X., Encyclopaedia Britannica, inc., Fifteenth Edition, 1983.