



قانون الدفاع الأساسي

تعويضات الموظفين العاملين لدى الحكومة الأميركية خارج أراضي الولايات المتحدة الأميركية

القانون الفيدرالي للحكومة الأميركية يطالب جميع الشركات المتعاقدة مع الحكومة أن تقوم بتأمين التعويضات لموظفيها الذين يعملون خارج الأراضي الأميركية. القوانين ذات الصلة بهذا الأمر تتضمن قانون الدفاع الأساسي 42 U.S.C. §§ 1651-54 وقانون لونغشور وهاربور لتعويضات الموظفين 33 U.S.C. §§ 901-50 والقوانين التطبيقية التي يمكن أن توجد في 20 C.F.R. Parts 701, 702, 703, 704. القوانين والتشريعات الفيدرالية تضمن القوانين لتأمين تعويضات الموظفين لكل العاملين خارج الأراضي الأميركية وذلك في فقرات القوانين: § 52-228-4 و § 52-228-3 و 48 C.F.R. § 28.305 ,

ويقوم كل من مكتب برامج تعويضات الموظفين في وزارة العمل الأميركية وقسم لونغشور وهاربور لتعويضات الموظفين وإدارة قانون الدفاع الأساسي بالتأكد من أن تعويضات الموظفين وامتياراتهم مضمونة ويتم تلقيها بالسرعة القصوى.

التغطية بموجب قانون الدفاع الأساسي:

قانون الدفاع الأساسي يغطي أعمال الموظفين التالية:

- العمل لدى شركة خاصة في قاعدة عسكرية أميركية أو على أية أراضي تستخدم من قبل الولايات المتحدة الأميركية لأغراض عسكرية خارج الأراضي الأميركية، ومن ضمنها تلك الأراضي التي تعد تابعة للولايات المتحدة أو تحت حيازتها.
- التعاقد الوظيفي في مجالات العمل العام مع أية من الوكالات الحكومية الأميركية. ويتضمن ذلك مشاريع البناء عقود الخدمات ذات الصلة بالدفاع القومي أو ما يتصل بالحروب خارج الأراضي الأميركية.
- العمل بموجب عقود مموله ومصادق عليها من الحكومة الأميركية وفقاً لقانون المساعدات الخارجية، هي على العموم تكون من أموال المبيعات لمعدات عسكرية ومواد وخدمات للحلفاء، إذا كان يتم تنفيذ العقد خارج الأراضي الأميركية.
- العمل لدى شركة أميركية تزود التأمين والتعويضات للموظفين أو غيرها من الخدمات المشابهة خارج الأراضي الأميركية لصالح الجيش والقوات المسلحة الأميركية مثل USO.

إذا وجدت أية من الحالات المشار إليها أعلاه فإن جميع الموظفين الذي يعملون في إحدى هذه المجالات مشمولون ضمن قانون الدفاع الأساسي، بغض النظر عن جنسياتهم.



متطلبات التأمين

الجزء 1(a)(4) and (5) من قانون الدفاع الأساسي، 42 U.S.C. §§ 1651(a)(4) – (5) ينص بان العقود يجب أن تكون مطابقة لنص القانون:

"يجب أن يحتوي العقد إجراءات تتطلب من المتعاقدين (و المتعاقدين الفرعيين والتابعين للمتعاقد فيما يخص عقودا كهذه) 1 يجب وقبل مباشرة العمل في مثل هذا العقد، تأمين وبالنيابة عن الموظفين المنخرطين في العمل العام وبموجب عقود كهذه أن يتم تأمين التعويضات والامتيازات لهؤلاء الموظفين بحسب ما يشترطه القانون، و 2 يجب أن تكون هذه التعويضات والامتيازات سارية المفعول طوال مدة العقد أو العقد الفرعي أو العقد التابع أو طالما أن الموظفين لازالوا على رأس العمل الموكل إليهم بموجب هذه العقود، وتأمين الدفعات للتعويضات والامتيازات..."

قانون الدفاع الأساسي يتبنى الشروط التي ينص عليها قانون لونغشور و هاربور لتعويضات الموظفين ولكن مع وجود استثناءات قليلة. بالنسبة إلى شروط التأمين المطلوبة في قانون الدفاع الأساسي هي مطابقة تماما مع تلك الموجودة في قانون لونغشور و هاربور لتعويضات الموظفين.

الفصل 32 A من قانون لونغشور يطلب من كل شركة بان تؤمن التعويضات والامتيازات لكل موظف كما ينص القانون على ذلك أو أن تكون متاحة عبر التأمين الذاتي. مكتب برامج تعويضات الموظفين مسؤول عن الترخيص لشركات التأمين أو عمليات التأمين الذاتي. للتعرف على قائمة تضم أكثر من 700 شركة تأمين أو مؤسسة تأمين ذاتي مرخص بها قم بزيارة الموقع التالي: <http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lscarrrier.htm>. الشركات الرئيسية التي تقوم بعمليات التأمين بموجب قانون الدفاع الأساسي هي: ACE-USA, AIG, و CAN.

الفصل الرابع A من القانون يطالب كل شركة بان تتحمل المسؤولية القانونية وتعمل على تأمين الدفعات لحالات الإعاقة والعناية الطبية وتعويضات الوفاة لموظفيها في حال الوفاة أو الإصابة. إذا لم يؤمن المتعاقد الفرعي دفعات التعويضات، فان الشركة الأساسية تتحمل المسؤولية القانونية وهي مطالبة بتأمين الدفعات لهذا النوع من التعويضات.

الفصل 5 A من القانون ينص على " أن المتعاقد يعتبر هو الموظف لعمال الشركة الفرعية المتعاقدة معه في حال فشل المتعاقد الفرعي في تأمين التعويضات للموظفين لديه".

الفصل 5 A ينص بأنه في حال لم تؤمن الشركة الموظفة التعويضات المنصوص عليها في القانون وهي لحالات الإصابة أو الناجين من الوفاة الناتجة عن الإصابة، فان ذلك يؤدي إلى مقاضاة الشركة الموظفة بتهمة التسبب بالضرر عمدا بتهمة الإصابة أو الوفاة. في مثل هذه الحالات لا يمكن للمدعى عليه بان يتقدم للدفاع عن نفسه بان الموظف هو المتسبب بإصابته أو أن الموظف كان على اطلاع بمخاطر العمل الموكل إليه أو أن الإصابة جاءت نتيجة لعمل قام به الموظف.

الفصل 38 A ينص على انه في حال لم تؤمن الشركة الموظفة التعويضات عندما تكون مستحقة فانه يجرم جنائيا. وفي حال الإدانة فانه يتعرض للغرامة بما لا يزيد عن 10 آلاف دولار أو السجن لمدة لا تتجاوز السنة أو كلا العقوبتين معا. وإذا كانت الجهة الموظفة عبارة عن شركة، فان المسؤولية القانونية تقع كاملة على كل من رئيس الشركة ونائبه ومسؤول الحسابات حيث تقع عليهم العقوبات المذكورة.

بالإضافة إلى ما ذكر، في حال فشل الشركة بتأمين دفعات تعويضات الموظفين، فان كل من رئيس الشركة ونائبه ومسؤول الحسابات يتحملون المسؤولية القانونية شخصيا، مجتمعين وفي إطار الشركة ذاتها، هذه المسؤولية تشمل أية تعويضات مستحقة الدفع بموجب القانون فيما يخص حالات الإصابة والوفاة التي تقع أثناء العمل.



الإعفاء من قانون الدفاع الأساسي

يحق لوزير العمل أن يقوم بإعفاء أي عقد أو مكان عمل أو موظفين من متطلبات قانون الدفاع الأساسي، وذلك بموجب طلب خطي يقدم من أية وزارة أو هيئة حكومية إلى وزير العمل. طلب الإعفاء يجب أن يقدم من قبل الهيئة الحكومية إلى وزارة العمل - مكتب برامج تعويضات الموظفين. بحسب قوانين وزارة العمل فإن الإعفاءات لا تنطبق على المواطنين الأميركيين أو المقيمين الشرعيين في الولايات المتحدة الأميركية أو الموظفين الذين تم توظيفهم في الأراضي الأميركية. في حال منح الإعفاء فإنه يكون صالحاً للعمل به فقط في حال وجود قانون تعويضات يحل مكان الإعفاء وإن يكون هذا التعويض مطابقاً للقوانين المحلية.

التعويضات والامتيازات بموجب قانون الدفاع الأساسي

قانون الدفاع الأساسي يؤمن التعويضات في حالات الإعاقة والإصابة والوفاة التي تقع في فترة التوظيف سواء كانت هذه الإصابات قد وقعت خلال ساعات العمل أو خارجها. تعويضات الإعاقة هي تعادل ثلثي الدخل الأسبوعي للموظف و يبلغ سقفه الحالي ما يعادل 1.160.36 دولار أميركي أسبوعياً، كما أن التعويضات تكون متاحة في حال فقدان الجزئي للقدرة على العمل. تعويضات الوفاة يتم دفعها للزوجة أو الزوج أو الطفل أو احد من الناجين وبذلك بمعدل نصف الأجر الأسبوعي للموظف المتوفى، أو ثلثي الأجر الأسبوعي للموظف المتوفى إذا كان المستحقين لهذا التعويض أكثر من اثنين على أن لا يزيد حجم التعويض أسبوعياً عن السقف المحدد. تعويضات الإعاقة الدائمة والوفاة ربما تكون قابلة للدفع مدى الحياة، ويتم تعديلها بموجب التغييرات الطارئة على مستوى المعيشة كما انه لا يوجد حد أدنى لمعدل التعويضات.

يشار إلى أن تعويضات الإعاقة الدائمة وحالات الوفاة هي قابلة للدفع للأجانب من غير المقيمين في الأراضي الأميركية كما يمكن دفع نصف قيمته نقداً بحسب ما يتم إقراره من قبل مدير مكتب المقاطعة لبرامج تعويضات الموظفين.

الموظف المصاب هو مؤهل لتلقي العناية الطبية لدى الطبيب الذي يختاره وبحسب ما تحتاجه الإصابة. التعويضات الطبية قد تكون غير قابلة للدفع مقدماً.

الإجراءات للإبلاغ عن حالات الإصابة والمطالبة بالتعويضات

مكتبين لبرامج تعويضات الموظفين يكونا مسؤولين بشكل رئيسي عن حالات الإصابة التي تقع والمنصوص عليها في قانون الدفاع الأساسي. هذه المكاتب هي مكتب مقاطعة نيويورك ومكتب مقاطعة هنولولو. للتعرف على الحدود الإدارية قم بزيارة الموقع التالي:

<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/contacts/ny/distof-1.htm>

وللتعرف على عناوين مكاتب المقاطعة قم بزيارة الموقع التالي:

<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lscntac.htm>

الشركة الموظفة يجب عليها أن تبلغ، شركة التأمين المتعاقدة معها أو إدارة التعويضات إذا كانت مؤمنة ذاتياً، فور معرفتها بحالة الإصابة. وفي حال الحاجة إلى الرعاية الطبية يجب اصدرها التصريح الخاص بذلك بشكل فوري. ويجب على الشركة أن ترسل التقرير الأول عن الإصابة إلى مكتب المقاطعة المختص لبرامج تعويضات الموظفين خلال 10 أيام من وقوع الإصابة مستخدماً النموذج LS-202، وإذا كانت الإصابة قد أدت إلى فقدان احد وريديات العمل فإن النموذج LS-202 يمكن أن يتم تقديمه إلكترونياً. لمزيد من المعلومات قم بزيارة الموقع التالي:



<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lforms.htm>

النماذج والإشعارات بالإضافة إلى التقارير الطبية يجب أن ترفع إلى مكتب برامج تعويضات الموظفين بحسب ما يقتضيه القانون.

يجب أن يرفع طلب خطي إلى مدير مكتب المقاطعة لبرامج تعويضات الموظفين خلال مدة لا تتجاوز السنة من تاريخ الإصابة أو خلال سنة من تاريخ تلقي آخر دفعة من التعويضات، أو أيهما يقع مسبقاً.

مكتب المقاطعة لبرامج تعويضات الموظفين يقوم بمراقبة دفعات التعويضات والرعاية الطبية للتأكد من توافقها مع مقتضيات القانون. كما يقوم أيضاً موظفي مكتب المقاطعة بتقديم المساعدة التقنية للموظفين وشركات التأمين والطلبات السريعة لتلقي التعويضات. وفي حالات النزاع على طلبات التعويضات فإن مكتب المقاطعة للتدقيق بالطلبات يقوم بعقد اجتماع غير رسمي لمساعدة الأطراف المتنازعة على حل الخلاف عن طريق الاتفاق بالتراضي أو التسوية دون اللجوء إلى المحاكم. مدير المقاطعة لديه الصلاحية للمصادقة على الاتفاقات وقضايا التعويضات في الطلبات الغير متنازع عليها.

إذا لم تتمكن الأطراف المتنازعة من حل خلافاتها بالطرق الغير رسمية فإن بإمكانهم أن يطالبوا بتوصية للمطالبة بالتعويض ترفع إلى مكتب إدارة القضاء لكي يتم تحديد جلسات الاستماع بشكل رسمي، القرار الذي يصدر عبر إدارة القضاء يمكن أن يتم استئنافه لدى هيئة مراجعة التعويضات ومن ثم وبحسب المكان الذي تتم به إدارة الطلب يمكن الذهاب إلى محكمة المقاطعة في الولايات المتحدة الأمريكية أو محكمة الاستئناف الأمريكية.

شرح لقانون الدفاع الأساسي

يقوم المكتب الوطني ومكاتب المقاطعة لبرامج تعويضات الموظفين بعقد ورشات عمل دورية لشرح قانون الدفاع الأساسي للشركات، في حال الحاجة إلى ذلك أو عند الطلب. للاطلاع على جلسات الشرح القادمة قم بزيارة الموقع الرسمي للونغشور:

<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/index.htm>.

روابط ومصادر يمكن الاستفادة منها

موقع لونغشور لبرامج تعويضات الموظفين: <http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/index.htm>

للاتصال بلونغشور لبرامج تعويضات الموظفين:

<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lcontac.htm>

مكتب المقاطعة ومناطق الصلاحيات القانونية لقانون الدفاع الأساسي:

<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/contacts/ny/distof-1.htm>

للحصول على نسخة من قانون الدفاع الأساسي: <http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/dba.htm>

للحصول على نسخة من قانون لونغشور:

<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lhwca.htm>



للحصول على نسخة من تشريعات لونغشور 20 C.F.R. Parts 701 to 704:
http://www.dol.gov/dol/allcfr/Title_20/Chapter_VI.htm

للحصول على نسخة من كتيب لتطبيقات قانون لونغشور:
<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lspm/pmtoc.htm>

للحصول على نماذج لونغشور: <http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lforms.htm>

قائمة بشركات التأمين والشركات المؤمنة ذاتيا المرخص لها في لونغشور:
<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lcarrier.htm>

الحدود القصوى للتعويضات وتعديلاتها السنوية:
<http://www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/NAWWinfo.htm>