

الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي (دراسة تحليلية)



إعداد

د . محمد بن عبد القادر محمد عبد القادر

أستاذ القانون الخاص المشارك

كلية العدالة الجنائية - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

موجز عن البحث

في ظل التقدم والتطور التكنولوجي في كافة الميادين والمنشآت في هذا العصر، ومواجهة العامل للآلات الموجودة بالمصنع أو المنشأة، فإن العامل قد يتعرض لمخاطر وأمراض مهنية ينتج عنها آثار بالغة الأهمية سواء على الصعيد النفسي أو العضوي أو الأسري والاجتماعي، وقد أدى ذلك إلى استشراف المنظم السعودي المستقبل وتدخله لحماية العامل من هذه المخاطر والأمراض، سواء باتخاذ الوسائل الكفيلة للوقاية منها، أو بعلاجها، أو التعويض عنها، ومما يعطي هذا الموضوع أهمية كبيرة أنه يأتي في ظل التطور الكبير الحادث في المملكة العربية السعودية وكثرة إنشاء المصانع والمنشآت الإنتاجية في ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وتناولت هذه الدراسة هذه المخاطر والأمراض المهنية والحماية القانونية للعامل منها.

وقد اتضح من خلال الدراسة أن نجاح الحماية القانونية للعامل من المخاطر والأمراض المهنية وتحقيق أهداف العمل الآمن يعتمد بقوة على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وعدم التهاون فيها، لذلك، يجب أن يتعاون أصحاب العمل والعمال من أجل الوقاية من المخاطر والأمراض المهنية والتنسيق مع الجهات الحكومية المعنية بذلك. ضرورة بناء الثقة بين العامل والمؤسسات الصناعية والعمالية، وتدريب العامل على استخدام كل سبل الوقاية من المخاطر والأمراض المهنية من خلال الدورات التدريبية التي تثقل مهارتهم في هذا المجال، الاكتشاف المبكر والفوري للأمراض والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بالعمل. إيجاد الوسائل المعززة والتشريعات والإجراءات التنفيذية التي تحمي العامل من شأنه أن يحفز كافة الأطراف في علاقة العمل على تحقيق هذه الحماية، من أجل أن يساهم الجميع بفرصة المشاركة في بناء وتنمية المستقبل.

الكلمات المفتاحية: الأخطار المهنية، الأمراض المهنية، الحماية القانونية، الصحة والسلامة المهنية.

Legal Protection For Workers From Occupational Hazards And Diseases In The Saudi System (analytical study)

Mohamadin Abdelkader Mohamed Abdelkader

Department of Private Law, College of Criminal Justice, Naif Arab University
for Security Sciences, Saudi Arabia.

E-mail : muhamaden1965@yahoo.com

Abstract:

The current era of technological development engages workers with machines in manufacturing, exposing them to occupational hazards and diseases that result in various effects. These occupational hazards and diseases affect the workers psychologically, physically, or socially. Saudi regulator foresight these occupational effects for the future and intervene to protect the worker from these risks and diseases, whether by taking the means to prevent, treat, or compensate for them.

This article studies the worker's legal protection, which is critical with the significant development in the Kingdom of Saudi Arabia and a large number of the establishment of factories and production facilities in light of the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030. This study dealt with occupational risks and diseases and the legal protection for the worker from them.

It became clear through the study that the success of the legal protection of the worker from occupational hazards and diseases and achievement of safe work goals depends strongly on applying occupational health and safety rules and not being complacent with them. Therefore, employers and workers must cooperate to prevent occupational risks and diseases and coordinate with government agencies. Our study also identified the need to: build trust between workers and industrial and labour institutions; train workers to use all means of prevention from occupational risks and diseases through training courses that increase their skills in this field; early and immediate detection of diseases and ailments that affect the worker while he is at work. Moreover, finding enhanced means, legislation, and organizational procedures that protect workers would motivate all parties in the work environment to achieve this protection for everyone to participate in building and developing the future.

Keywords: Occupational Hazards, Occupational Diseases, Legal Protection, Occupational Health And Safety.

مقدمة

الثروة البشرية العاملة تعد ركيزة أساسية من ركائز المجتمع، يجب المحافظة عليها، وحمايتها من الأخطار والأمراض المهنية، فحماية العامل وبيئة العمل في العصر الحديث مسؤولية كبيرة لا تقع فقط على كاهل الدولة، وإنما على عاتق كل أشخاص المجتمع من أفراد أو مؤسسات وشركات، فالدولة بمقتضى سلطتها العامة، وبما تملكه من جهاز تفتيش تقوم بواجبها في مراقبة هذه المصانع والشركات والتفتيش على أماكن العمل؛ للتحقق من تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، وتوقيع الجزاءات على المنشآت المخالفة، كما أن المنشأة التي يعمل بها العامل يجب عليها تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية والمحافظة على القوى البشرية لديها وحمايتها وحماية بيئة العمل من الأخطار والأمراض المهنية، ولا يقتصر الأمر فقط على الدولة والمنشأة وإنما يشمل أيضاً العامل، فالعامل يجب عليه أخذ الاحتياطات الكفيلة بتوقي هذه الأخطار والأمراض.

وقد قامت منظمة العمل الدولية بوضع قواعد قانونية في شكل اتفاقيات دولية تنص على هذه الحماية. كما عملت النظم القانونية المختلفة، ومنها النظام السعودي، على سن القواعد التي تحمي العامل من هذه الأخطار والأمراض المهنية، سواء بسن قوانين ولوائح خاصة بحماية العامل من الأخطار والأمراض المهنية أو تضمين قوانين وأنظمة العمل والتأمينات الاجتماعية مواد خاصة بهذه الحماية. وقد عمل المنظم السعودي على استشراف المستقبل وإعطاء أولوية قصوى لهذه الحماية للعامل محافظة على هذه الثروة القومية البشرية، فهم عماد

الأمة وقوام نهضتها وتقدمها، حيث وضع قواعد خاصة بالحماية الوقائية من الأخطار والأمراض المهنية في نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، وتعديلاته، ولائحة خاصة بإدارة السلامة والصحة المهنية الصادرة بقرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم ١٦١٢٣٨ وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٩هـ، وأنشأ مجلس وطني للسلامة والصحة المهنية بقرار من مجلس الوزراء بتاريخ ٨/٢/٢٠٢٢، كما وضع قواعد تفصيلية خاصة بالتعويض عن هذه الحوادث والإصابات والأمراض المهنية واردة في نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ٣/٩/١٤٢١هـ. ولائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨/تأمينات) وتاريخ ٢٥/١٠/١٤٢١هـ.

مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث في محاولة التوفيق بين أمرين: الأول الأخذ بوسائل التطور الحديثة في شتى الأعمال والصناعات والمنشآت بما يحقق التقدم والرفاهية للفرد والمجتمع. والثاني: تحقيق حماية العامل من الأخطار والأمراض المهنية التي قد يتعرض لها جراء استخدام هذه الوسائل الحديثة بما يحقق المحافظة على صحته وسلامته المهنية، وذلك من خلال تطبيق الأداء السليم من قبل العامل والذي يتناسب وطبيعة الآلات والعدد والمواد الأولية التي يستخدمها أثناء تواجده في مكان عمله، بالإضافة إلى حمايته من التعرض للإصابات أثناء ذهابه وإيابه إلى العمل، وحمايته من العوامل غير المباشرة التي قد تساهم في إصابته أو تدهور صحته وبالتالي إصابته بالأمراض المهنية.

أهمية البحث :

تبرز أهمية البحث من خلال أهمية موضوعه، وما يسعى إلى تحقيقه من أهداف، فحماية العامل تحتل مكانة بارزة سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، والهدف الأساسي من تطبيق قواعد هذه الحماية هو المحافظة على صحة وسلامة العامل في الحرف والمهن المختلفة وفي شتى الأعمال والصناعات، وتقليل التكاليف الناجمة عن الخسائر والإصابات وزيادة الإنتاجية من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعاملين، ورفع المستوى الفني للعاملين بالتمرين والتدريب المستمر، ومنح الثقة في المنشآت الإنتاجية والاقتصادية، فهو يهدف لحماية كل ذي مهنة في حياة المجتمع، كالفيزيائي والكاتب والكيميائي والطبيب والمزارع والمدرس والمهندس والطيار والعامل الفني وغيرهم.

كما تبرز أهمية البحث من خلال معالجة النصوص القانونية المتعلقة بهذه الحماية إثراءً للمكتبة القانونية، وسدًا لندرة الأبحاث القانونية والمؤلفات الفقهية المتعلقة بحماية العامل من الأضرار والأمراض المهنية في النظام السعودي.

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على الأضرار والأمراض المهنية في النظام السعودي، والحماية القانونية للعامل منها، والوقوف على الجهود الدولية المبذولة لوضع معايير دولية لحماية العامل من هذه الأضرار والأمراض المهنية.

من خلال هذه الدراسة نسعى للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما هي الحماية القانونية التي أولاها المنظم السعودي للعامل من الأضرار والأمراض

المهنية؟ وما هي المعايير الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية؟ ويتفرع عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية:

- ما هي الأخطار المهنية وأنواعها؟

- كيف يمكن حماية العامل من هذه الأخطار؟

- ما هي الأمراض المهنية وأنواعها؟

- كيف يمكن حماية العامل من هذه الأمراض؟

- ما هي المعايير الدولية التي تحمي العامل من الأخطار والأمراض المهنية؟

منهج البحث :

يعتمد البحث المنهج الوصفي حيث يعتمد ذلك المنهج على وصف مفاهيم الأخطار والأمراض المهنية، وأنواعها، كما يعتمد المنهج التحليلي للنصوص النظامية التي تناولت أحكام الحماية القانونية للعامل في النظام السعودي، بالإضافة إلى تحليل جملة نصوص الاتفاقيات الدولية التي حددت المعايير الدولية لحماية العامل في هذا المجال، مع تدعيم ذلك بالاتجاهات الفقهية والقضائية في هذا الشأن من خلال المراجع العلمية العامة والمتخصصة في هذا الموضوع، والأحكام القضائية الصادرة في موضوعها والتعليق عليها تحقيقاً للفائدة.

خطة البحث :

نتناول دراسة موضوع هذا البحث من خلال مبحثين؛ المبحث الأول: ماهية الأخطار المهنية والحماية القانونية للعامل منها، ويتضمن ثلاثة مطالب: المطلب الأول: مفهوم الأخطار المهنية، والمطلب الثاني: أنواع الأخطار المهنية، والمطلب الثالث: الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية. ويتضمن فرعين: الفرع

الأول: الحماية القانونية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية، الفرع الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد تحقق الخطر.

والمبحث الثاني: ماهية الأمراض المهنية والحماية القانونية للعامل منها، ويتضمن أربعة مطالب: المطلب الأول: مفهوم الأمراض المهنية، والمطلب الثاني: أنواع الأمراض المهنية، والمطلب الثالث: الحماية القانونية للعامل من الأمراض المهنية، والمطلب الرابع: المعايير الدولية للحماية من الأخطار والأمراض المهنية، ويتضمن فرعين: الفرع الأول في الحماية الوقائية للعامل من الأمراض المهنية، الفرع الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد الإصابة بالمرض المهني.

الخاتمة: وفيها أهم النتائج والتوصيات.

المراجع.

المبحث الأول

ماهية الأخطار المهنية والحماية القانونية للعامل منها

في ظل التأثير السلبي الذي تخلفه الأخطار والإصابات المرتبطة بالعمل على صحة العمال وإنتاجيتهم، وبالتالي على عائلاتهم والوضع الاقتصادي، والرفاهية الاجتماعية في البلاد، ازدادت التوعية بالوقاية والحماية من هذه الأخطار في العالم بأكمله.

وقد تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي اعتمده الأمم المتحدة بموجب القرار رقم (٢١٧...) والصادر في باريس بتاريخ: ١٠/١٢/١٩٤٨م^(١)، الحقوق الرئيسة المرتبطة بالطبيعة الإنسانية، ومنها: حقوق أساسية في العمل وظروف عمل مناسبة تحافظ على سلامته وصحته. والحق في المعاملة الجيدة ورفض الإساءة، وبالتالي، لا يجب أن يفتقر مكان العمل إلى الحقوق الأساسية في الحياة والصحة والسلامة والأمن. فبيئة العمل ليست منعزلة عن بقية العالم؛ إنها البيئة المادية المباشرة حيث يمضي العمال وقتاً كبيراً فيها، ومن المهم جداً احترام حقوق الإنسان الأساسية في هذه البيئة، واتخاذ كافة التدابير الوقائية لحماية العامل من الأخطار التي قد يتعرض لها^(٢). ولذلك نجد المواثيق الدولية قد أكدت على

(١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو وثيقة حقوق دولية هامة في تاريخ حقوق الإنسان، يتضمن الحقوق الأساسية للإنسان، والتي ينبغي حمايتها دولياً، قام بصياغته ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، وتم تبنيه والأخذ به بوصفه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم. راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لمنظمة الأمم المتحدة. <https://www.un.org>

(٢) راجع د. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١م، ص ٣٨٦. د.

حماية سلامة وصحة العامل، فالعهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦م نص عليها في المادة السابعة^(١)، كما نص عليها إعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام ١٩٩٠م في المادة الثالثة عشرة^(٢)، والميثاق العربي

سامي جاد عبد الرحمن واصل، القانون الدولي لحقوق الإنسان في ظل الأمم المتحدة، مجلة مصر المعاصرة، العدد ٥٢٢، السنة ١٠٧، أبريل ٢٠١٦م. ص ٢٥٤ وما بعدها. د. سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، المجلد ٣٧، العدد الثاني، أبريل، ٢٠٢٢، ص ١١١٠ وما بعدها.

(١) راجع المادة ٧ من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي تنص على أنه "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: "١" أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوى العمل، "٢" عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد، (ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة، (ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة، (د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والأجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية".

(٢) تنص المادة الثالثة عشرة من إعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام على أنه "العمل حق تكفله الدولة والمجتمع لكل قادر عليه، وللإنسان حرية اختيار العمل اللائق به مما تتحقق به مصلحته ومصلحة المجتمع، وللعامل حقه في الأمن والسلامة وفي كافة الضمانات الاجتماعية الأخرى. ولا يجوز تكليفه بما لا يطيقه، أو إكراهه، أو استغلاله، أو الإضرار به، وله -دون تمييز بين الذكر والأنثى- أن يتقاضى أجراً عادلاً مقابل عمله دون تأخير، وله الإجازات والعلاوات والفروقات التي يستحقها، وهو مطالب بالإخلاص والإتقان، وإذا اختلف العمال وأصحاب العمل فعلي الدولة أن تتدخل لفض النزاع ورفع الظلم وإقرار الحق والإلزام بالعدل دون تحيز".

المحدث لحقوق الانسان ٢٠٠٤م في المادة الرابعة والثلاثين^(١).

واعتنى الإسلام قبل ذلك بالمحافظة على الصحة العامة والصحة الخاصة للإنسان، حيث ربط بينها وبين ممارسة الشعائر والفرائض الدينية، وجعلها جزء مهم من الإيمان، مثل: تجنب المساس بجسم الانسان، والالتزام بعدم الإضرار بالآخرين، والطهارة من الحدث، والوضوء قبل الصلاة، والمطالبة بممارسة الرياضة بأنواعها، وتنظيم المأكل والمشرب وتجنب التخممة، وفرض الصيام، إلى غير ذلك من الفرائض والسنن التي أتى بها الإسلام، وكانت عامة وشاملة للفرد والمجتمع^(٢).

ونتناول هذا المبحث من خلال ثلاثة مطالب: نعرض في المطلب الأول: مفهوم الأخطار المهنية وأنواعها، ثم نبين في المطلب الثاني: أنواع الأخطار المهنية، ونعرض في المطلب الثالث: الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية.

(١) تنص المادة (٢/٣٤) من الميثاق العربي المحدث لحقوق الإنسان على أنه "لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وتؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات المدفوعة الأجر وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وحماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل".

(٢) راجع، د. ساسي سالم الحاج- المفاهيم القانونية لحقوق الإنسان عبر الزمان والمكان- دار الكتاب الجديد المتحدة- الطبعة الثالثة- ٢٠٠٤، ص ٤٦٥، د. أسامة الألفي- حقوق الإنسان وواجباته في الإسلام - الهيئة المصرية العامة للكتاب- القاهرة- ٢٠٠٠م- ص ١١، د. وهبه محمد الزحيلي- حقوق الإنسان في الإسلام- دراسة مقارنة- دار الكلم الطيب ودار بن كثير- دمشق- الطبعة الثانية- ١٩٩٧- ص ٢٨٢.

المطلب الأول مفهوم الأضرار المهنية

إن تحديد مفهوم الخطر المهني أمر في غاية الأهمية؛ إذ بموجب هذا التحديد نصل إلى تبيان سبل الحماية للعامل من هذه الأضرار، وهو ما يحقق الصحة والسلامة المهنية للعامل، وهو موضوع وقائي، يهدف لحماية العمال ووقايتهم من الإصابات والأمراض المهنية، ويفحص الإصابات ويفتش عن أسباب الحماية، ويتحرى مواطن الخطر ليتجنبه، ويعمل على تحسين شروط وظروف بيئة العمل الصحية والفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية.

وتمثل العمالة العنصر الرئيسي في عمل منظمة العمل الدولية، فبدون العمالة المنتجة، لن يتحقق مستوى المعيشة اللائقة ومعها التنمية الاجتماعية والاقتصادية. الحق بالعمل اللائق هو ما تسعى منظمة العمل الدولية إلى تأمينه للعمال كي يكسبوا رزقهم بحرية وكرامة وأمان^(١). وترفض منظمة العمل الدولية بشدة المفهوم القائل

(١) راجع، د. عبد الرزاق الخطيب: التفتيش على السلامة والصحة المهنية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، أكتوبر ١٩٩٣م، ص ٦٨، د. مفتاح عبد السلام الشويهدى، الصحة والسلامة المهنية، منشورات جامعة ٧ أكتوبر - مصراته - ليبيا، ص ٢٢، د. جلال علي العدوي: أصول نظام العمل السعودي، منشورات معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٠١هـ، ص ٢١. د. منير فريد الدكمي: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، السادس من أكتوبر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦م، ص ١٥. د. زكريا طاحون: السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٩.

إن الأمراض والإصابات جزء من العمل، ولهذا تعمل المنظمة على نشر التطورات التي شهدتها البلدان المتقدمة في مجال الوقاية والحماية منها بما يحقق الصحة والسلامة المهنية^(١).

إن نجاح أهداف العمل الآمن يعتمد بقوة على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، بشكل متكامل وفعال، لذلك، يجب أن يتعاون أصحاب العمل والعمال من أجل القضاء على الأخطار المهنية والتنسيق مع الجهات الحكومية المعنية بالسلامة والصحة المهنية^(٢).

ويُعرف الخَطَرُ في اللغة بمعنى الإشراف على الهلاك، وجمعها أخطارٌ، والأخطار

(١) راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. <https://www.ilo.org>

(٢) عرفت المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء بشأن إنشاء المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية مصطلح السلامة والصحة المهنية بأنه يعني حماية العامل من أي خطر مرتبط بعمله يشكل تهديداً لسلامته أو صحته، ويشمل ذلك الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية. وعرفت منظمة الصحة العالمية الصحة بأنها حالة التكامل الجسماني والعقلي والاجتماعي للفرد وليس فقط الخلو من الأمراض. وتعرف الصحة المهنية بأنها دراسة الظروف والمشاكل الصحية والمهنية والبيئية التي تصادف العاملين في شتى مجالات الإنتاج والتصنيع ومعالجتها، والتقليل من مضاعفاتها وأضرارها من خلال تطبيق وممارسة علوم الطب والصحة الحديثة. وتعرف السلامة المهنية: هي الأداء الآمن في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الاقلال منها قدر الإمكان وعلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة. وعليه يمكن القول أن مفهوم علم الصحة والسلامة المهنية هو: ذلك = العلم الذي يهدف لحماية عناصر الانتاج الثلاثة وهي القوى العاملة، الآلات، (الماكينات، العدد)، المواد الأولية والمصنعة وكذلك البيئة. راجع في ذلك د. مفتاح الشويهيدي، المرجع السابق، ص ٢٧، د. زكريا طاحون، المرجع السابق، ص ١٨. د. عبد المجيد الشاعر، الصحة والسلامة العامة، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٥، ص ٣١١.

هي مواضع الأخطار، أي المهالك^(١).

وفي الاصطلاح: اختلف الفقه، خاصة الذين اهتموا بدراسة حماية السلامة والصحة المهنية للعامل في تحديد معنى الخطر، وقد ذهبوا في ذلك مذاهب مختلفة، ونبين فيما يلي أهم هذه التعريفات.

يعرفه البعض بأنه ظاهرة مركبة تنطوي على عدم التأكد الممكن قياسه بطريقة موضوعية من تجاوز الخسارة المادية الفعلية^(٢)، ويعرفه البعض الآخر بأنه عدم التأكد من وقوع خسارة معينة^(٣). وفي تقديري فإن هذين التعريفين لا يشملان كل حالات الخطر المهني، فالأول يقتصر فقط على الخسارة المادية ولا يشمل الخسارة المعنوية، والثاني لا يشمل حالات الخطر المهني الأخرى.

والأخطار المهنية في نظرنا هي تلك الظروف أو الحالات أو الخواص التي تحدث في العمل أو بسببه والتي يمكن أن تسبب للعامل الإصابات أو الإعاقات أو الأمراض المهنية من جراء تواجده فيها أو من خلال تعرضه لها.

وقد نصت المادة (٤ / ١) من نظام التأمينات الاجتماعية على أنه (يُطبَّق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس

(١) راجع، المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٢٠٢.

(٢) راجع، أبو بكر عيد أحمد، وليد إسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين، دار البازوري للنشر، عمان، ٢٠٠٩، ص ٢٦.

(٣) راجع، شقيري نوري موسي، إدارة الأخطار، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط ١، ٢٠١٢، ص ٢٥.

أو الجنسية أو السن). ويتضح من تحليل هذا النص أن المنظم السعودي قد أخذ بمبدأ المساواة بين جميع العمال في فرع الأخطار المهنية، فلم يفرق بين عامل وطني وأجنبي، أو بين ذكر أو أنثى، أو بين العاملين من ناحية العمر، فالكل خاضع لهذا الفرع، وهذا مسلك حميد من المنظم يتفق مع مبادئنا الإسلامية التي تحرص المملكة على تطبيقها، كما يتفق أيضاً مع المبادئ والاتفاقيات الدولية التي تنص على المساواة بين العمال.

واشترطت المادة (٤/٣) من نظام التأمينات الاجتماعية عدة شروط للاستفادة من فرع الأخطار المهنية:

- أن يكون العامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.
- أن يكون أداء العمل بصورة رئيسة داخل المملكة، أو أن يكون العامل سعودياً ويعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، ووفق ما تحدده اللائحة.

وبتحليل هذا النص نجد أن المنظم السعودي اشترط وجود عقد عمل يجمع بين العامل وصاحب العمل، ولم يشترط لاستفادة العامل من فرع الأخطار المهنية أن يكون العقد من طبيعة معينة أو شكل معين، أو لمدة محددة، أو أن يكون الأجر نقدياً أو عينيّاً، أو يكون المبلغ المدفوع بقدر معين.

وبناءً على ذلك، ورغم أن المنظم لم ينص صراحة على شمول النص للعمل عن بعد إلا أن مفهوم هذا النص يشمل ذلك، فالعامل في هذا العقد يستحق الحماية

التي أولاها المنظم؛ لأن المنظم لم يشترط للاستفادة منها أن يكون العامل يعمل في المنشأة التي يملكها صاحب العمل وإن كان هذا هو الغالب الأعم، كما أنه لم يشترط في عقد العمل أن يكون محله القيام بعمل عضلي، فسواء كان عمله ذهنياً أم عضلياً أم مختلطاً، وأياً كان النشاط طالما كان مشروعاً وتحققت التبعية طبقاً للمفهوم الحديث لها وذلك بخضوع العامل لرب العمل وتوجيهه وإشرافه عن بعد فإن العقد يعد عقد عمل ويخضع بالتالي العامل لهذه الحماية^(١). كما أن المادة الثانية من نظام العمل المعدل عرفت العامل بأنه كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته، فعبارة بعيداً عن نظارته تشمل العمل عن بعد، كما أن القول بغير ذلك لا يحقق التوازن بين مصلحة صاحب العمل والعامل وحماية الطرف الضعيف وهو العامل وإلا لترتب على ذلك حصول صاحب العمل على الأرباح دون تحمله أي خسارة ناتجة عن غُمنه، فالغُمن بالغُرم وهو ما يتجه إليه الفقه الحديث^(٢).

(١) راجع د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص ٣٣، د. محمد علي عمران الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة والنشر، ٢٠٠٥، ص ٥٩، د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ١٢٧. د. أحمد السعيد الزقود، الوجيز في قانون العمل، شرح قانون العمل الجديد، طبعة ٢٠٠٤، ص ١٢٠.

(٢) راجع في ذلك د. سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، والأحكام القضائية التي أشارت إليها، المرجع السابق، ص ١٠٠١ - ١٠٠٤.

كما اشترط النص أيضاً أن يكون أداء العمل بصورة رئيسة داخل المملكة سواءً كان العامل سعودياً أم أجنبياً، أما إذا كان العمل خارج المملكة فيقتصر الاستفادة فقط على العامل السعودي، بشرط أن يكون صاحب العمل مقره الرئيس في المملكة، وترجع هذه المفارقة في الحكم إلى أن العامل الأجنبي الذي يعمل خارج المملكة هو بطبيعة الحال يخضع لقانون الدولة التي يعمل بها، وبالتالي هو يتمتع بالامتيازات والتعويضات والتأمينات التي تنص عليها تشريعات هذه الدولة.

- حادث العمل:

حادث غير متوقع أثناء العمل أو بسببه أو خلال فترة الذهاب إليه أو العودة منه ويؤثر على القدرة الإنتاجية ويتسبب في وقوع إصابات العمل أو خسارة في الممتلكات. أو هو أية واقعة أو حدث غير متوقع أو غير مخطط له يقع نتيجة ظروف العمل غير السليمة أو طرق العمل غير الآمنة مما قد يسبب أي خسائر أو إصابات^(١). وينتقد البعض^(٢)، وبحق، اشتراط عدم التوقع لوصف الحادث بأنه حادث عمل؛ وذلك تأسيساً على أن هذا يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية القانونية التي منحها له القانون في بعض الحوادث التي يمكن أن تقع ولا تدخل ضمن حوادث

(١) راجع د. مجدي عبدالله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مصر، ٢٠١٦، ص ٢١.

(٢) راجع مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٠، ص ٣٣١. الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للنشر، الجزائر، ٢٠١٣، ص ١٧.

العمل الموجبة للحماية لعدم وجود صفة عدم التوقع، وفي هذه الحالة يقع عبء الإثبات على العامل الذي قد يصعب عليه في كثير من الأحيان إثبات ذلك.

- إصابة العمل:

هي كل إصابة تحدث للعامل بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان سببها. أو هي كل ما ينتج عن وقوع الحوادث من أضرار جسدية، أو عقلية أو نفسية أو اعتلالات صحية تقع أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الذهاب إليه أو في أثناء وقت يعتبر فيه العامل في حكم القائم على رأس عمله.

وطبقاً لنص المادة (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية تعد إصابة العمل أي من

الحالات الآتية:

- الحادث الذي يقع للمشارك أثناء العمل أو بسببه.
 - الحادث الذي يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه، أو يؤدي فيه صلواته وبالعكس.
 - الحادث الذي يقع للمشارك أثناء تنقلاته التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.
 - الإصابة بأي من الأمراض التي يثبت أن سببها العمل.
 - الإصابة بأي من الأمراض المحددة في جدول الأمراض المهنية.
- وبناءً على ما سبق فإن المنظم السعودي توسع في مفهوم إصابة العمل؛ كي يحقق الحماية القانونية الكافية للعامل من الأخطار التي يتعرض لها سواء كانت

أثناء العمل أو بسببه أو أثناء التنقل أو في أوقات الراحة أو أوقات الصلاة. وهذا مسلك محمود من المنظم يحمي بمقتضاه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية العمالية، ويحقق بمقتضاه أهداف العمل الآمن، وبشجع فيه الأفراد على العمل وتنمية المجتمع.

المطلب الثاني أنواع الأخطار المهنية

يتعرض العاملون في منشآت وأماكن العمل لأخطار عديدة تؤثر على صحتهم، وعلى كفاءة الإنتاج، وقد تتسبب في الإصابة بالأمراض، كما قد يكون من شأنها زيادة معدلات الحوادث وإصابات العمل. هذه الأخطار تختلف حسب طبيعة النشاط المهني الذي يمارسه العامل، ونظراً لأن هذه الأخطار معروفة سلفاً كان من الضروري العمل على التحكم فيها والتقليل من أخطارها على صحة العاملين، وهو ما أكدت عليه الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

وتتنوع أخطار العمل إلى عدة أنواع هي:

- ١ - أخطار تنشأ عن عدم التخطيط السليم للمنشأة أو عيوب في الإنشاء والتشييد.
- ٢ - الأخطار الفيزيائية أو الطبيعية: ويقصد بها كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل طبيعية. ومنها ارتفاع درجات الحرارة والرطوبة النسبية، الضجيج، سوء الإنارة، الاهتزازات، التهوية والإشعاعات وتغيرات الضغط الجوي.
- ٢ - الأخطار الميكانيكية: وهي تلك التي تنشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم الإنسان وجسم صلب. ومثال ذلك: الأخطار التي تحدث عند سقوط الأشياء

وسقوط الأشخاص والاصطدام بالأشياء ووسائل النقل والآلات والأجهزة الصناعية ومعدات العمل اليدوية.

٤ - الأخطار الكيميائية: وهي ما يحدث نتيجة تأثير المواد الكيماوية المستعملة أو المتسربة إلى بيئة العمل. ومنها المواد العضوية والمواد السامة والمتفجرة والمهيجة والمسببة للسرطان وكل ما ينتج عن أبخرتها أو غازاتها ومنها أخطار الحريق. ويقصد بها مجموعة المواد الكيميائية التي يتعامل معها العاملون المتواجدون داخل المؤسسة والمواد الناجمة عن تفاعلاتها والتي يعزى لها الأثر في حدوث الأمراض المهنية.

٥ - الأخطار الحيوية مثل: البكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات.

٦ - الأخطار الكهربائية في التمديدات الكهربائية والتركيبات الكهربائية وأجهزة التحكم في كل ما يتعلق بالأجهزة الكهربائية.

٧- أخطار الإجهاد النفسي والبدني.

تحديد الأخطار:

تعتبر هذه العملية من العمليات الأساسية في إنجاز تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية، ويمكن تحديد الأخطار بطريقتين هما:

١- طريقة الحواس: ويقصد بها استخدام الحواس الخمسة في تحديد بعض الأخطار، فهذه الطريقة معنية ببعض الأخطار المعتمدة على الحس مثل: وجود الأجزاء الدوارة على ماكينة ما بوضع مكشوف، وجود زيوت على أرضية المصنع أو وجود درجة مكسورة في سلم، وهكذا. أما في تحديد الأخطار الكامنة مثل ارتفاع

شدة الضوء أو وجود تركيز للمواد الكيميائية فإن هذه الطريقة غير فاعلة وتنطوي على أخطار جسيمة^(١).

٢- طريقة القياس: ويقصد بها استخدام الأجهزة القياسية لتحديد الأخطار وبشكل رقمي مثل: شدة الضوء أو الضوضاء. ويتم الوصول إلى هذه الطرق من خلال الأساليب التالية: الجولات التفتيشية، اجتماعات ومناقشات لجنة السلامة العامة، تقارير مشرف السلامة، شكاوى العاملين، تقارير رؤساء الأقسام، توصيات الجهات الصانعة للآلات أو المواد الأولية.

تحليل الأخطار:

تهدف عملية التحليل إلى معرفة أصل المشكلة المؤدية إلى تحقيق الخطورة والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها للحد من هذه الأخطار^(٢)، ويتم ذلك بطريقتين هما:

- الطريقة الاستقرائية: وهي الطريقة التي يتم بها تحليل عوامل خطورة معينة لم يقع الحادث بسببها بعد، مثل: تواجد عاملين تحت رافعة تقوم بنقل عدد من الأنابيب المعدنية.

- الطريقة الاستنتاجية: يمكن اتباع هذه الطريقة بعد وقوع الحادث حيث تعتمد هذه

(١) راجع د. أحمد رشاد الهواري: الحماية القانونية لبيئة العمل - دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة،

العدد ٤٩٥، السنة المائة، القاهرة، يوليو ٢٠٠٩م، ص ٧٩.

(٢) راجع د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية

السعودية، مكتبة الرشد، الرياض، ١٤٣٥هـ، ص ٩٨.

الطريقة على الاستنتاج من خلال جمع المعلومات وطرح الأسئلة.

أسباب حوادث العمل:

حوادث العمل من الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العامل، وتتعدد أسباب حوادث وإصابات العمل بجميع أنواعها ودرجاتها في جميع المهن والتخصصات، وهذه الحوادث لا تحدث تلقائياً في غالب الأحوال، بل تقع نتيجة اتحاد عدد من العناصر المسببة لها والتي يعد من أهمها: المعدات وبيئة العمل والعوامل الشخصية. ويمكن رد أسباب وقوع حوادث العمل إلى ثلاثة أنواع: هي عوامل فنية، عوامل شخصية، عوامل تنظيمية. وقد دلت الدراسات بأن الإنسان هو وراء وقوع الحوادث سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وحسب إحصائيات منظمة العمل الدولية يفقد حوالي ٢,٧٨ مليون شخص حياتهم سنوياً بسبب حوادث وإصابات العمل. إذ يتعرض العاملون لحوالي ٢٧٠ مليون حادث عمل و١٦٠ مليون حالة إصابة بأمراض مرتبطة بالعمل سنوياً. وتبين فيها أن ٨٨٪ من الحوادث تقع بسبب الإنسان بشكل مباشر أو غير مباشر، و١٠٪ منها بسبب أعطال فنية (الإنسان بشكل غير مباشر)، و٢٪ منها خارجة عن إمكانية الإنسان^(١).

ونعرض فيما يلي هذه الأنواع الثلاثة:

أولاً: حوادث وإصابات العمل الناتجة عن العوامل الفنية: وهي تلك الحوادث الناتجة عن غياب التخطيط الأمثل والرشيد في مواقع العمل، ويطلق عليها ظروف

(١) راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. <https://www.ilo.org>

العمل غير السليمة. ومثالها: خلل وعيوب في تصميم مباني المنشأة، التصميم السيء للمكاتب والآلات والمعدات، النقص في وسائل الأمان للآلات وعدم توفر الحواجز الواقية أو عدم ملائمتها، عدم ملائمة ملابس العمل، عدم توفر معدات الوقاية الشخصية أو عدم ملائمتها، عدم توفر الوسائل المساعدة في انجاز العمليات الإنتاجية، عدم ملائمة سلامه التمديدات الكهربائية، عدم إصلاح الآلات وعدم الاكتراث لصيانتها مع الاستمرار في استعمالها، والتسرع أو تحميل هذه الآلات أعلى من طاقتها التصميمية، سوء التهوية، الضوضاء العالية، الرطوبة النسبية والحرارة، الإضاءة السيئة، عدم نظافة مكان العمل، عيوب في مواصفات المواد الأولية والمصنعة^(١).

ثانياً: حوادث وإصابات العمل الناتجة عن العوامل الشخصية: وهي تلك التي ترجع إلى شخصية العامل ذاته وتصرفات العمل غير السليمة ومثالها: التهاون والإهمال وعدم المبالاة والشجار أثناء العمل، القيام بالأعمال الغير مقرر القيام بها من قبل العاملين، عدم استخدام السرعة الملائمة لتشغيل الماكينات، إزالة الحواجز الواقية للمعدات والآلات، استعمال الآلات والعدد اليدوية رغم عيوبها، رفع المواد أو نقلها بشكل خاطئ، اجراء الصيانة للآلات أثناء عملها، عدم استعمال الملابس

(١) راجع في ذلك د. ناصر علي الدغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩م، ص ٢١، مجدي عبدالله شرارة، المرجع السابق، ص ٢٢. د. زكريا طاحون، المرجع السابق، ص ١٩.

المناسبة، عدم استعمال معدات الوقاية الشخصية، عدم قدرة الشخص على القيام بالمهام المناطة به نظراً للإجهاد والتعب والأرق .

ثالثاً: حوادث وإصابات العمل الناتجة عن العوامل التنظيمية والإدارية: وهي تلك الحوادث الناجمة عن سوء الإدارة وسوء تنظيم العمل ومثلها: عدم تنسيق العمل، نقص التدريب، نقص التوعية والإرشاد، نقص الإشراف، قلة الوعي الوقائي بالصحة والسلامة المهنية، عدم حث العامل على الالتزام بساعات العمل وعدم الاكتراث بالأنظمة واللوائح الخاصة بالعمل. عدم المساواة بين العمال المتماثلين في المراكز القانونية في الحقوق والواجبات^(١). وهذه الأسباب يمكن إدراجها تحت تصرفات أو ممارسات العمل غير السليمة من قبل الإدارة صاحبة اتخاذ القرار والتخطيط، التي تؤدي إلى وضع العاملين في ظروف عمل غير سليمة.

المطلب الثالث

الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

تعدد الوسائل التي يجب اتباعها أو توفيرها لتحقيق وتطبيق الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، فبعضها قد يتعلق بالحماية الوقائية أي الحماية التي يجب توافرها قبل تحقق الخطر، وبعضها قد يتعلق بالحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر. وهو ما نبينه في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الحماية القانونية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية

إذا كانت أسباب الأخطار المهنية متعددة، إلا أن هناك رابط مشترك يجمع بينها في

(١) راجع في ذلك مدونة المبادئ العمالية، الرياض ١٤٣٢، الجزء ٢، ص ٥٦١.

الوقاية منها، هو وجوب مشاركة الجميع في تحقيق هذه الحماية فعلياً، سواء صاحب العمل والعامل ولجنة السلامة بالمنشأة، ومشرف السلامة والصحة المهنية، بحيث يكون كل منهم عنصر فاعل في تحقيقها، أو تكون هي محور وجوده، أو أن تكون أساس في توفير واقع آمن وسليم للمنشأة وللعامل وكل الموجودين والزائرين لها^(١). وتتمثل قواعد الحماية من حوادث العمل في عدد من الواجبات نذكرها فيما يلي.

أولاً: الواجبات التي تقع على صاحب العمل:

- ١- تدريب العمال على طرق التعامل مع الآلات والمعدات وتعريفهم وتبصيرهم بأخطارها وبطرق الأمان والوقاية من هذه الأخطار.
- ٢- الالتزام بالقواعد المقررة نظاماً والمتعلقة بالراحة والإجازات وغيرها من الاشتراطات الواجب توافرها في بيئة العمل والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية نذكر منها:
 - يجب أن تكون أسس وأبنية وأرضيات قاعات العمل مصممة بحيث تتحمل الأوزان والأثقال، وأن تكون مناسبة للغرض الذي صممت من أجله.
 - يجب أن تكون أسقف مواقع العمل ذات قدرة عزل ومتانة مناسبة بحيث تقاوم

(١) راجع، د. أحمد رشاد الهواري: المرجع السابق، ص ٧٩. د. عبد الرزاق الخطيب: المرجع السابق، ص ٦٨، د. أحمد زكي حلمي: الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧م. ص ٩١. د. مفتاح عبد السلام الشويهيدي، المرجع السابق، ص ٢٢ وما بعدها، د. ناصر علي الدغمي: المرجع السابق، ص ٢١.

- الظروف المناخية، وأن تتحمل الأوزان الثقيلة التي تسقط عليها.
- يجب أن تكون قاعات مواقع العمل واسعة وذات أبعاد مناسبة.
- يجب أن تكون قاعات ومواقع العمل غير مزدحمة بالآلات بصورة تجعلها مربكة للعمل مما يسبب في وقوع حوادث وإصابات.
- يجب أن تكون أرضيات مواقع العمل التي يتحرك أو يمر خلالها العاملون مصممة على نحو يجعلها تسمح بالحركة ونقل المواد بصورة آمنة.
- يجب أن تكون قاعات ومواقع العمل التي تجرى فيها أعمال مؤقتة أو دائمة ذات بناء متين وآمن يكفل عدم سقوطها أو انهيارها تحت كل الظروف.
- يجب أن تكون النوافذ ذات سعة كافية تسمح بالحصول على الإضاءة والتهوية الطبيعية.
- يجب مراعاة خلو الأرضيات من الحفر والعوائق والمواد الحادة كالمسامير والحمولات والأنابيب أو أي عوائق تؤدي إلى أخطار السقوط والانزلاق.
- وضع إعلان على قاعات العمل يبين فيه حجم قاعة العمل، وأبعادها، وعدد الأشخاص العاملين، والآلات المستخدمة فيها والإجراءات الضرورية للوقاية من الإصابات.
- يجب أن تكون الأبواب بعدد كافي، واتساع ملائم، وأن تخصص ممرات للمشاة وأخرى للأليات، وأن تكون أبواب الطوارئ قابلة للفتح من الاتجاهين الداخلي والخارجي.

- يجب ترك مسافات كافية حول الآلات والأجهزة والوحدات الصناعية وذلك حتى يمكن إجراء عمليات التشغيل والصيانة بصورة اعتيادية سهلة وسليمة.
 - يجب أن تكون السلالم والمنصات أو أي أماكن مشابهة مصنوعة من مواد تحول دون الانزلاق وتمنع تراكم الشحنات الكهربائية، وأن تحاط بسياج من جميع الجوانب ماعدا مدخل السلم.
 - توفير مخارج كافية للطوارئ بحيث يسهل معها للعاملين الخروج عند حدوث أية طارئ في مواقع العمل، وأن تكون مميزة بعلامات إرشادية واضحة.
 - يجب توفير الوسائل الكافية لمنع الحريق وأجهزة الإطفاء، وأن تظل هذه الوسائل صالحة دائماً للاستعمال، وأن تكون حرة من كل عائق وفي أماكن مناسبة لسهولة وسرعة استعمالها.
- ٣- التوعية والتثقيف: ويتم ذلك عن طريق اتباع سبل عديدة من بينها: عقد الندوات والمؤتمرات الخاصة بأمور الصحة والسلامة المهنية، إقامة المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، عرض الأفلام السينمائية واستخدام الوسائل السمعية والبصرية. التنبيه في وسائل التواصل الاجتماعي ووسائل الإعلام المختلفة مثل التلفزيون والراديو والصحافة. استخدام النشرات التعليمية. عمل الملصقات الجدارية والإعلانات.
- ٤- توفير معدات الوقاية الشخصية: تعرف معدات الوقاية الشخصية بأنها: مجموعة الوسائل التي تستخدم لوقاية الأشخاص من الأخطار والمضار الناتجة عن العوامل الإنتاجية (الفيزيائية، الكيميائية والبيولوجية) والبيئية، بحيث تقي جسم

العامل أو عضو أو أكثر من الجسم من الأخطار والأضرار المذكورة ويعتمد ذلك على طبيعة وطريقة وظروف العملية الإنتاجية ونوع المهنة التي يمارسها العمال^(١).

وتعد معدات الوقاية الشخصية وسيلة مهمة لوقاية جسم العامل وأعضائه من الأخطار والأضرار، ولهذا يجب اختيار معدات ووسائل الوقاية الشخصية المناسبة للعمل بالمنشأة وعمل دراسات مستوفية وشاملة للعمليات الصناعية داخل المنشأة وتحديد الأخطار والأضرار الناجمة عن كل عملية على حدة، وعن المواد الأولية المستعملة في كل عملية صناعية وفي المنشأة ككل، وعن العاملين في هذه المنشأة وفي كل قسم من أقسامها من النواحي الصحية والجسدية. وبعد إجراء الدراسات السابقة واعتماداً عليها يتم اختيار معدات الوقاية مراعيًا الشروط الاقتصادية لهذه المعدات وتطابقها مع المواصفات المحلية والدولية وسهولة استخدامها وصيانتها وتوفر قطع الغيار لها.

أنواع معدات الوقاية الشخصية:

تتعدد أنواع واستخدامات معدات الوقاية الشخصية التي يكثر استخدامها في أماكن العمل، فبعضها قد يحمي الجسم كله كالبدة/ أفر هول، أحزمة الوقاية من السقوط أو صدرية النجاة: شبك معدني. وبعضها يحمي بعض أعضاء الجسم، كالخوذة الواقية والقبعات تحمي الرأس والشعر، والنظارات والأوجه الواقية تحمي

(١) راجع د. ناصر علي الدغمي: المرجع السابق، ص ١١١.

العين والوجه، والسدادات والكاتمات وتحمي الأذن، الأقنعة: وتحمي الجهاز التنفسي، القفازات: وتحمي اليدين، الأحذية الواقية: وتحمي القدمين^(١).

٥- تشكيل لجنة سلامة بالمنشأة: يعد صاحب العمل أو مدير المنشأة المسؤول الأول عن سلامة العاملين في المنشأة، وعليه تشكيل لجنة سلامة بالمنشأة، تتكون بالإضافة إلى مدير المنشأة رؤساء الأقسام الإنتاجية، ومشرف السلامة، وطبيب المنشأة، وعدد من المنتجين كأعضاء^(٢).

(١) راجع في معدات الوقاية من الأخطار الدليل الاسترشادي للأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية،

٦/٦/١٤٤٤هـ، الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية <https://hrsd.gov.sa>

(٢) ويقع من مهام هذه اللجنة: وضع السياسة العامة للمنشأة في مجال السلامة والصحة المهنية. تقييم وتطوير وتنفيذ لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية داخل المنشأة. توثيق إجراءات وممارسات السلامة والصحة المهنية. تقديم تقارير دورية إلى باقي أقسام المنشأة بشأن أداء لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية دراسة ظروف العمل ونوعية الأخطار المهنية وطبيعتها. دراسة اسباب الحوادث والأمراض المهنية ووضع الاشتراطات للوقاية الفعالة منها. وضع برامج توعية وتدريب كفيلة برفع مستوى السلامة داخل المنشأة. القيام بأعمال التفتيش على وسائل وأجهزة ومعدات العمل. المشاركة في وضع واختيار مواصفات ونوعية معدات الوقاية الشخصية بحيث تكون ملائمة لطبيعة العمل. في ذلك. راجع في ذلك لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية المستوى الأعلى، الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية <https://hrsd.gov.sa>

كما يقع على عاتق مشرف السلامة وهو الشخص المختص بالأمر الفنية والمؤهل لتقييم السلامة والصحة المهنية في موقع العمل عدد من الواجبات: إعداد التقارير الدورية عن بيئة العمل وطبيعة الأخطار المهنية بها. مراقبة خطوات العمل، ومنح تصاريح العمل، وكشف الأخطاء المحتملة التي تكون سبب في وقوع الحوادث. التفتيش على معدات الوقاية الشخصية ومعدات الحريق ووسائل ومواد الإسعاف الأولى ومدى صلاحيتها لأداء الغرض المخصصة لها. معاينة الحوادث ودراسة أسبابها ووضع تقارير وافية عنها.

- ثانياً: الواجبات التي تقع على العمال فيما يتعلق بالحماية من حوادث العمل.
- الالتزام بتنفيذ التعليمات والإرشادات التي تعطى لهم والتي تتعلق بسلامتهم وصحتهم أثناء ممارسة العمل.
 - الخضوع للفحوص الطبية التي يطلب إجراؤها لهم قبل الالتحاق بالعمل. أو أثناءه؛ وذلك بهدف التحقق من لياقتهم الصحية للعمل وخلوهم من الأمراض المهنية أو السارية.
 - الالتزام باتخاذ كل الخطوات التي تزيل أو تقلل الخطر الذي قد يتعرضون له في مواقع العمل.
 - المشاركة في برامج التوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية بشكل إيجابي يسمح بالاستفادة من هذه البرامج وأن لا يمارسوا إلا العمل المدربين عليه والمخصص لهم.
 - ضرورة استخدام معدات ووسائل الوقاية المخصصة بشكل يحميهم من الأخطار المهنية، وعدم ارتكاب أي فعل أو إساءة استخدام ينتج عنه تعطيل أو

توفير البرامج والنشرات الإرشادية للعمال للوقاية من أخطار العمل تحت أشعة الشمس والأماكن الحارة. إحصاء الحوادث واعداد سجلات لها وتبويبها لتسهيل الرجوع اليها عند بحثها ودراستها. اقتراح جدول أعمال لجنة السلامة بالمنشأة. راجع في ذلك الدليل الإجرائي للسلامة والصحة المهنية للوقاية من آثار التعرض لأشعة الشمس والإجهاد الحراري، فقرة (٤،٢)، ص٦. الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية <https://hrsd.gov.sa>

فشل في أداء المعدات لمهامها^(١)

- إبلاغ المسؤولين عن أي أوضاع عمل قد تؤدي إلى أخطار.
- الإبلاغ عن أي حادث أو إصابة تقع أثناء العمل.
- عدم ارتكاب أي عمل من شأنه أن يعرض المنشأة للتلف.
- ارتداء الملابس الخاصة بالعمل وفق نوعية العمل أو ما تحدده المنشأة.
- الامتناع عن تناول الأطعمة في غير الأماكن المخصصة لها.
- الامتناع عن التدخين في أماكن العمل وملحقاتها إلا في الأماكن المخصصة لذلك والتي يسمح فيها بالتدخين وبالشروط المحددة^(٢)، كذلك يجب على العامل الامتناع عن تعاطي المواد المخدرة، لما لها من أثر كبير في فقدان العامل لتركيزه في العمل وتعريضه المنشأة للخطر^(٣).

(١) راجع في معدات الوقاية من الأخطار الدليل الاسترشادي للأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ،

٦/٦ / ١٤٤٤ هـ، الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية <https://hrsd.gov.sa>

(٢) ويقصد بالتدخين: تعاطي التبغ ومشتقاته، ويشمل السجائر والسيجار والجراك والتبناك والمعسل وأي

منتج يدخل التبغ في مكوناته، سواء ذلك عن طريق السجائر أو السيجار أو الغليون أو النشوق أو الشيشة

أو المضغ أو التخزين أو أي طريقة أخرى. راجع في ذلك المادة الثانية من نظام مكافحة التدخين، الصادر

بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٦) وتاريخ ٢٨/٧/١٤٣٦هـ. وراجع أيضاً في نطاق حظر التدخين في أماكن

العمل: الدليل الاسترشادي لقرار حظر التدخين في أماكن العمل. الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية

والتنمية الاجتماعية <https://hrsd.gov.sa>

(٣) من المبادئ المستقرة في القضاء العمالي أن تعاطي العامل مواد مخدرة أكدتها نتيجة التحليل يعد سلوكاً

سلباً وسبباً مشروعاً لفصل العامل. راجع في ذلك مدونة المبادئ العمالية، الجزء ٣، ص ٥٠٩. وتعليقاً

وقد شدد نظام العمل السعودي على الالتزام بطرق الوقاية من أخطار العمل وذلك في المواد من (١٢١-١٢٦) التي وضعت القواعد التي من شأنها التقليل من أخطار العمل وتثقيف طرفي العلاقة العمالية (صاحب العمل والعامل) بقواعد العمل والالتزام بها فيما يخص طرق الوقاية. فالمادة (١٢١) تُلزم صاحب العمل بالمحافظة على المنشأة في حالة صحية ونظيفة وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والاعتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها وفقاً لما يحدده القرار الذي يصدر من وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في هذا الخصوص.

وتوجب المادة (١٢٢) على كل صاحب عمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العامل وسلامته. وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء. وبالمقابل لا يجوز لصاحب العمل أن يُحمّل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ مقابل توفير هذه الحماية.

ولكي يكون العامل على بينة من أمره فإن المادة (١٢٣) تلزم صاحب العمل

على هذا المبدأ فإن تعاطي المواد المخدرة تذهب بالعقل وتجعل الانسان في غير حالته الطبيعية مما يجعل بيئة العمل عرضة لأفعاله ونزواته غير المسؤولة، وهذا يعد سلوكاً سيئاً، إذ لا يستحق العامل في هذه الحالة الحماية القانونية بل يعد هو ذاته مصدراً للخطر، مما يترتب عليه جواز فصل العامل عن العمل في هذه الحالة، ويعد فصله فصلاً مشروعاً.

بأن يحيط العامل قبل مزاولة العمل بأخطار مهنته، وأن يلزمه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وأن يقوم بتدريبهم على كيفية استخدامها. وتوجب المادة (١٢٥) على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق وتهيئة الوسائل الفنية اللازمة لمكافحة، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت، وعليه أن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق.

وبالمقابل لهذه الواجبات فإن المادة (١٢٤) تلزم العامل بأن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية، وأن يحافظ عليها، وأن ينفذ جميع التعليمات التي يضعها صاحب العمل؛ للمحافظة على صحة العمال ووقايتهم من الإصابات والأمراض. وعليه أيضاً أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها.

كذلك اهتم نظام العمل بحماية العامل من الإجهاد وإعطائه وقتاً وأياماً للراحة، باعتبارها من الحقوق الواجبة للعامل والتي يحميها النظام، وحدد ساعات العمل وفترات الراحة بما يلي:

- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، مع مراعاة تخفيض ساعات العمل في شهر رمضان، بحيث لا تزيد ساعات العمل عن ست ساعات يومياً أو ست وثلاثين ساعة في

الأسبوع^(١).

- لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام، بحيث لا تقل فترة الراحة عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثني عشرة ساعة يومياً^(٢). لا يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل خلال فترات الراحة. ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل^(٣).

- للعامل الحق في يوم راحة أسبوعية مدفوع الأجر هو يوم الجمعة لجميع العمال، ويجوز أن يستبدل هذا اليوم لبعض أنواع العمل بأي يوم آخر من أيام الأسبوع بعد إبلاغ مكتب العمل المختص^(٤). ولهذه الراحة الأسبوعية أهمية جليلة حتى يستعيد العامل نشاطه ويتفرغ لحاجات أسرته^(٥).

وبتحليل هذه النصوص نجد أن النظام السعودي قد أخذ في الاعتبار للمستقبل في حماية العامل من هذه الأخطار، وقد حاول أن يمنع الظروف المستقبلية من أن

(١) راجع في ذلك المادة ٩٨ من نظام العمل.

(٢) راجع في ذلك المادة ١٠١ من نظام العمل معدلة بموجب المرسوم الملكي (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

(٣) راجع في ذلك المادة ١٠٢ من نظام العمل.

(٤) راجع في ذلك المادة ١٠٤ من نظام العمل.

(٥) راجع في ذلك د. فاطمة الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٣١٨.

تضرر ببعض الأفراد على حساب منفعة الآخر، فأقام توازناً بين مصلحة العامل وبين مصلحة صاحب العمل، وفرض واجبات على عاتق كل منهما تتعلق بالحماية من هذه الأخطار، بما يضمن تحقيق المصلحة الكبرى من وراء تنظيم هذه الحماية.

ويأتي هذا انطلاقاً من أصول الشريعة الإسلامية السمحة التي توجب على صاحب العمل أن يحفظ للعامل حقه المادي والمعنوي، دون قهر أو إذلال أو احتقار أو إساءة معاملة أو تكليفه بعمل يرهقه إرهاقاً يضر بصحته، أو يجعله عاجزاً عن العمل أو يعرضه للخطر أو يصيبه بضرر، قال الله تعالى {لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ..} [البقرة: ٢٨٦]، وقال شعيب لموسى عليه السلام حين أراد أن يعمل له في ماله: {وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ} [القصص: ٢٧]، وقول النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (ولا تكلفوهم ما يغلبهم)^(١)، وقوله صلى الله عليه وسلم (لا ضرر ولا ضرار)^(٢)، وقول نبينا محمد صلى الله عليه وسلم لعبد الله بن عمر (فإن لجسدك عليك حقاً، وإن لعينك عليك حقاً، وإن لزوجك عليك حقاً)^(٣)، ومن القيام بحق الجسد الحرص على وقايته والأخذ

(١) مسلم بن الحجاج أبو الحسن القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، دار إحياء التراث العربي، بيروت رقم ١٦٦١.

(٢) أخرجه الإمام أحمد بن حنبل في مسنده من حديث عبادة بن الصامت رضي الله عنه، أن رسول الله قضى أن لا ضرر ولا ضرار (٣٢٧/٥). طبعة المكتب الإسلامي.

(٣) أخرجه أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، المطبعة السلفية، ١٤٠٠هـ، رقم ٥١٩٩.

بأسباب عافيته، فإن العافية خير مطلوب وأعز مرغوب، تصديقاً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم (إن أحداً لم يعط بعد اليقين خيراً من العافية، وإننا لنسأل الله اليقين والعافية) ولذلك كان الرسول صلى الله عليه وسلم يسأل الله العفو والعافية^(١). فمجمّل هذه النصوص الشرعية موجب لإظهار الرحمة والشفقة بالعامل، وزاجر عن المعاملة السيئة له وتكليفه ما لا يطيق، مما يضر في النهاية بالعامل ويجعله عرضة للأخطار والأمراض.

الفرع الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر

وضع المنظم السعودي نصوصاً نظامية تحمي العامل بعد وقوع الخطر، ورد بعضها في نظام العمل، وورد البعض الآخر في نظام التأمينات الاجتماعية. ويهدف المنظم من وراء ذلك إلى إقامة التوازن بين حقوق الأطراف في العلاقة التعاقدية العمالية.

أولاً: حق العامل المصاب في المطالبة بتوظيفه في عمل مناسب بالأجر المحدد لدى صاحب العمل: ألزمت المادة (٢٩) من نظام العمل صاحب العمل إذا أصيب العامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه

(١) أخرجه الحافظ أبي عبد الرحمن أحمد بن شعيب بن علي بن بحر بن سنان بن دينار النسائي، السنن

الكبرى، ط دار الفكر، بيروت، ١٠٧٢١

من تعويض عن إصابته. فالعامل هنا ما زال قادراً على العمل ولكن ليس بذات القدرة السابقة، أو علي خلاف ما يقضي به العقد أو القانون^(١)، فليس من العدل والإنصاف أن يترك دون عمل خاصة أن صاحب العمل قد أستفاد من خدماته وأعماله، فكان من الإنصاف أن يوظفه في وظيفة أخرى.

ثانياً: حق العامل في العناية الطبية الشاملة: تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتقديم العناية الطبية الشاملة للمصابين بإصابة عمل^(٢)، من خلال المستشفيات والمراكز الطبية الخاصة التي تتعاقد معها، بهدف علاجهم ويتم ذلك في حدود ما تقتضيه حالة المصاب الصحية، وتشمل العناية الطبية خدمات التشخيص والعلاج والأدوية والمستلزمات الطبية والأطراف الصناعية.

كما اعتبر نظام التأمينات الاجتماعية السعودي في المادة (٢٧) الحوادث التالية إصابة العمل تخضع لفرع الأخطار المهنية الذي يطبق إلزامياً على السعوديين وغير السعوديين وهي:

- ١ - الحادث الذي يقع للمشارك أثناء العمل أو بسببه.
- ٢ - الحادث الذي يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه، أو يؤدي فيه

(١) راجع في ذلك د. تامر يوسف سعفان، د. محمد عبد الغفار البسيوني، د. حسيني هيكمل، التشريعات العمالية، شرح أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، طبعة ٢٠١١، ص ٢٧٤ وما بعدها.

(٢) راجع في ذلك المادة ٢٩ من نظام التأمينات الاجتماعية.

صلاته وبالعكس.

٣ - الحادث الذي يقع للمشارك أثناء تنقلاته التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.

ويلتزم العامل المصاب أو من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض، ويلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ مكتب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عن الإصابات التي لا تكفي لها الإسعافات الأولية خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع هذه الإصابة.

ثالثاً: حق العامل في الحصول على التعويض: تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بدفع التعويضات النقدية وتشمل البدل اليومي، وعائد العجز الكلي والجزئي المستديم للعامل السعودي، والتعويض المقطوع للعجز المستديم سواء كان العامل سعودياً أو غير سعودي وذلك بالنسب المقررة نظاماً^(١).

كما أن صاحب العمل يلتزم بتعويض العامل عما أصابه من أضرار وذلك إذا لم يكن قد قام بالتأمين على العامل وذلك وفقاً لقواعد المسؤولية العقدية طالما توافرت أركانها، هذا فضلاً عن حق الجهة الإدارية في توقيع العقوبة المقررة عن هذه المخالفة.

وطبقاً لنص المادة (١٢٦) من نظام العمل فإن صاحب العمل يقع عليه

(١) راجع في ذلك المواد: ٣١ - ٣٦ من نظام التأمينات الاجتماعية .

المسئولية " التقصيرية " عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير العمال الموجودين لديه، ممن يدخلون أماكن العمل بموافقة صاحب العمل أو وكلائه، إذا كانت هذه الحوادث بسبب إهمال صاحب العمل في اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله. وعلى صاحب العمل تعويض هؤلاء عما يصيبهم من أضرار حسب الأنظمة العامة.

وطبقاً لنص المادة (١٣٩) من نظام العمل يعفى صاحب العمل من مسؤوليته عن إصابة العامل: إذا ثبت أن العامل تعمد إصابة نفسه. أو أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل. أو أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.

رابعاً: توقيع جزاءات على المخالف لقواعد الحماية: تَضْمَنُ جدول المخالفات والعقوبات الصادر بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (٩٢٧٦٨) وتاريخ ٥/٥/١٤٤٣هـ. عقوبات على صاحب العمل والعامل في حال عدم التزامهم بقواعد الصحة والسلامة المهنية وفق ما يأتي:

- يعاقب صاحب العمل بغرامة خمسة وعشرون ألفاً مع إغلاق المنشأة يوماً واحداً؛ وذلك إذا لم يلتزم بقواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها داخل المنشأة، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها.

- يعاقب صاحب العمل بغرامة ثلاثة آلاف ريال تتعدد بتعدد العمال في حال قيام صاحب العمل بتشغيل العامل تحت أشعة الشمس المكشوفة أو في الظروف المناخية السيئة دون اتخاذ الاحتياطات اللازمة وذلك في الحالات والأوقات المحددة بقرار من الوزير.
 - يعاقب صاحب العمل بغرامة خمسة آلاف ريال لصاحب العمل الذي لم يقوم بالإعلان في مكان ظاهر في المنشأة بالتعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال.
 - يعاقب صاحب العمل بغرامة خمسة وعشرون ألف ريال في حال عدم تأمين إسكان لإيواء العمالة وفق الشروط المحددة. سواء كان المخالف مكتباً أو شركة.
 - يعاقب صاحب العمل بغرامة خمسة آلاف ريال تتعدد بتعدد الحالات، في حال عدم إيواء أو ترحيل العمالة التي استقدمها أو توسط في استقدامها في الحالات المحددة في النظام. سواء كان المخالف مكتباً أو شركة.
 - يعاقب العامل بغرامة ألف ريال في حال عدم التزامه باستعمال الوسائل الوقائية المخصصة، أو عدم المحافظة عليها، أو عدم تنفيذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الأمراض. أو في حال أساء أو عطل استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين فيه وسلامتهم.
- وفي تقديري فإن هذه العقوبات وإن كانت تعد كافية وكفيلة بالتزام صاحب العمل والعمال على اتباع قواعد الحماية المهنية، إلا أنه يبقى مع ذلك ضرورة التطبيق الأمثل لها، وإن كان من الواجب أن يمثل هؤلاء للنظام من تلقاء أنفسهم

ودون خوف من العقوبة.

المبحث الثاني

ماهية الأمراض المهنية والحماية القانونية للعامل منها

نشرت منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٩ في اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية والذي يُحتفل به في ٢٨/٤ من كل عام تقريراً بعنوان "السلامة والصحة في مستقبل العمل: البناء على مائة عام من الخبرة" استعرض فيه مائة عام من العمل الذي قامت به المنظمة بشأن الصحة والسلامة المهنية، وقد تبين من التقرير أن الأمراض والحوادث المهنية ما زالت أهم أسباب الإصابات والوفيات بين العمال كل عام، حيث بلغ عدد الوفيات بسبب العمل حوالي ٢,٧٨ مليون شخص كل عام من بين كل العمال في العالم. وبحسب تقدير منظمة العمل الدولية يقدر أنه لكل حالة وفاة، تحصل ٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ إصابة مرتبطة بالعمل. فيما يتعرض أكثر من ٣٧٤ مليون شخص للمرض أو الإصابة بسبب الحوادث المرتبطة بالعمل، ويوجد معدلات وفيات وإصابات مرتفعة في مناطق على غرار الشرق الأوسط؛ حيث تحصل ١٩٠٠٠ وأكثر من ١٤ مليون حالة وفاة وإصابات مرتبطة بالعمل على التوالي في كل عام. وفي مناطق أخرى مثل أميركا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، يوجد حوالي ٣٠٠٠٠ إلى ٢٣ مليون حالة وفاة وإصابات على التوالي كل عام^(١).

لهذا بدأت أنظار العالم تتجه إلى أمراض وحوادث المهنة على أنها الخطر الأول الذي يهدد حياة العمال، خاصة وأنهم يشكلون الأساس الاقتصادي والصناعي لأي دولة.

(١) راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. <https://www.ilo.org>

ونظراً للتطور الهائل الذي تشهده المملكة العربية السعودية في هذا العصر، في كافة الميادين الصناعية والتجارية، وما يتطلبه ذلك من إعداد العمالة الفنية المدربة، لذلك فقد وضع المنظم السعودي الأسس والقواعد الكفيلة بحماية العامل من إصابات العمل وأمراض المهنة. سواء وردت هذه القواعد في نظام العمل أو في نظام التأمينات الاجتماعية أو في اللوائح والقرارات التنفيذية الصادرة تطبيقاً لهما، كما قامت وزارة العمل ممثلة في الإدارة العامة لتطوير بيئة العمل وإدارة السلامة والصحة المهنية بوضع خطط تهدف إلى الحد من إصابات العمل والأمراض المهنية، من ضمنها إصدار مجموعة من النشرات التوعوية في مجال السلامة والصحة المهنية؛ لما تمتاز به هذه النشرات عن غيرها من الوسائل الإيضاحية بقوة التأثير، حيث تخاطب الذهن والوجدان مباشرة مما يجعلها ذات فاعلية لبث الوعي الوقائي من الأمراض المهنية وتعميقه في أذهان العاملين.

المطلب الأول ماهية المرض المهني

المَرَضُ في اللغة: هو كل ما خرج بالكائن الحي عن حد الصحة والاعتدال. يقال مَرَضَ مَرَضاً: أي فسدت صحته فضعف، فهو مريض^(١).

ويعرف المرض المهني في جدول الأمراض المهنية: بأنه المرض الذي ينشأ بسبب العمل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض، ولا يرجع إلى عوامل خارجية عن عمله، بشرط أن يكون هذا المرض وارداً في جدول الأمراض المهنية

(١) راجع في ذلك المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٥٧٨.

والمحددة فيه هذه الأمراض على سبيل الحصر وتعتبر أول مشاهدة طبية بحكم تاريخ وقوع الإصابة^(١). وفي تقديري فإن هذا التعريف يحتاج إلى إعادة نظر؛ ذلك لأنه حصر الأمراض المهنية على الأمراض الواردة في جدول الأمراض المهنية فقط على الرغم من أنها قد لا تكون شاملة لكل الأمراض التي من الممكن أن تلحق بالعامل، خاصة مع ظهور أنواع جديدة من العمل يعمل بمقتضاها العامل عن بعد.

ويعرف الفقه المرض المهني بأنه: كل مرض يصاب به عادة الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل، سواء كانت عوامل فيزيائية، أو كيميائية خطيرة، أو مضررة بالصحة، وبمستويات ولفترات تزيد عن الحدود المسموح بها، مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن. فهي أمراض تلحق العامل أثناء تعامله في بيئة عمل ينتشر فيها المرض^(٢)، ومثال ذلك: العاملون في المناجم ومصانع الأسمت وتعاملهم مع استنشاق الغبار الذي يسبب الإصابة بالربو، والعاملون في الأفران يصابون بدوالي الخصيتين، والعاملون في مصانع الرصاص يصابون بسرطان الدم، والعاملون في مستشفيات الأمراض

(١) راجع في ذلك جدول الأمراض المهنية الصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ٢٠١٩.

(٢) راجع في ذلك حسين عبد المجيد أحمد رشوان، دور المتغيرات الاجتماعية في الطب والأمراض، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ٢٥٦. حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي، أحكامه تطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، دون سنة نشر، ص ٣٩، د. أحمد زكي حلمي، المرجع السابق، ص ١٩٣. مجدي عبدالله شرارة، المرجع السابق، ص ٢٦. د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ٢٠٠٩م، ص ٢٣٣.

الصدرية وتعاملهم مع المصابين بمرض السل.

وبناءً على ذلك فإننا نرى كل مرض ينشأ في بيئة العمل أو بسببه وتكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة أو حرفة معينة أو مجموعة من المهن أو الحرف دون سواهم. أو كل حالة تسمم تنشأ بسبب مادة تستخدم في مهنة أو حرفة معينة أو مجموعة من المهن أو الحرف ويصاب بها العاملين في تلك المهنة دون سواهم. يعد مرضاً مهنيًا سواء ورد في جدول الأمراض المهنية أو لم يرد طالما أن سببه كان العمل أيا كان نوعه في المنشأة أو عن بعد، وهذا يحقق الحماية المثلى للعامل في كل صور العمل الحديثة.

ويختلف المرض المهني عن حادث العمل: فالمرض المهني يأخذ غالباً فترة طويلة في ظهوره، فحينما تضعف مناعة الجسم ولا يقوى على مقاومة المرض يظهر، بينما حادث العمل يقع في لحظة ولا يستغرق أي وقت. ومن السهل إثبات أن الحادث يتعلق بالعمل بينما الأمر ليس سهلاً في إثبات أن المرض ناتج عن المهنة دون سبب آخر. كما أن إصابة العمل ليس لها جدول لاستحقاق التعويض، بينما المرض المهني إذا لم يكن مدرجاً بنفس الجداول فلا تعويض من المؤسسة العامة للتأمينات، وإن كان من الممكن الرجوع على صاحب العمل بالتعويض استناداً لقواعد المسؤولية العقدية.

المطلب الثاني أنواع الأمراض المهنية

تتنوع الأمراض المهنية التي تصيب العامل إلى أربعة أنواع^(١) هي:

أولاً: الأمراض المهنية طبقاً للعامل المسبب، ويندرج تحتها عدة أنواع:

١- الأمراض المهنية الناشئة عن التعرض للعوامل الفيزيائية: وذكر منها الإشعاعات الحرارية والوهج، الإشعاعات المؤينة وغير المؤينة، والضغط الجوي المرتفع والمنخفض، والضوء الخافت، والضوضاء المسببة للصدم المهني، والاهتزازات الموضعية باليد المسببة لظاهرة رينودز.

٢- الأمراض المهنية الناشئة عن التعرض للعوامل الكيميائية: وذكر منها ست وعشرون نكتفي بذكر بعضها وهي الرصاص والكروم والزنبق والزرنيخ والفسفور والمنجنيز والنيكل أو مركبات هذه المواد، والبنزين ومشتقاته.

٣- الأمراض المهنية الناتجة عن التعرض للعوامل الحيوية: وذكر منها الحمى المالطية، البريميات الرقيقة، بكتيريا الجمرة الخبيثة، التيتانوس، الزائفات المسببة لمرض السقاوة، فيروس نقص المناعة المكتسبة الإيدز، فيروس التهاب الكبد (ب أو ج)، كلاميديا الطيور والخراف، البكتيريا المسببة لحمى كيو، فيروس مرض الأورف.

ثانياً: الأمراض المهنية طبقاً للأجهزة المستهدفة: ويندرج تحتها عدة أنواع:

١- أمراض الجهاز التنفسي المهنية: وذكر منها التغبر الرئوي، السحار القطني، الربو

(١) راجع في ذلك جدول الأمراض المهنية الصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ٢٠١٩.

المهني، أو التهاب الأنف التحسسي المهني، التهاب الحويصلات الهوائية، التهاب الشعب الهوائية المزمن أو الانتفاخ الحويصلي.

٢- أمراض الجلد المهنية غير السرطانية: وذكر منها التهاب الجلد التلامسي بسبب العدوى، البهاق المهني.

٣- اعتلالات الجهاز العضلي الهيكلي المرتبطة بالعمل: وذكر منها أمراض الكتف والمرفق والرسغ واليد أو الساعد والركبة واعتلالات أسفل الظهر المهنية المزمنة.

ثالثاً: أمراض السرطان المهنية: وذكر منها سرطان الرئة، وسرطان الأنف والجيوب الأنفية، وسرطان الدم، وسرطان الجلد، وسرطان الكبد، وسرطان المثانة، وسرطان كيس الصفن، وسرطان بطانة نسيج الصدر والبطن.

رابعاً: أمراض مهنية أخرى: وذكر منها دوالي الساقين، والفتق الإربي المباشر. وفي تقديري فإنه يجب العمل على تحديث هذه الجداول سنوياً؛ نظراً لظهور أمراض جديدة في العمل قد لا تكون ضمن الجدول، مما يستدعي دائماً إعادة النظر في هذه الجداول، وعدم اقتصار مصطلح المرض المهني على الأمراض الواردة في هذا الجدول.

المطلب الثالث

الحماية القانونية للعامل من الأمراض المهنية

تتعدد قواعد الحماية القانونية للعامل من الأمراض المهنية، فبعضها قد يكون وقائياً أي قبل الإصابة بالمرض المهني، وبعضها قد يكون بعد الإصابة بالمرض

المهني. وهو ما نبينه في الفرعين التاليين.

الفرع الأول: الحماية الوقائية للعامل من الأمراض المهنية

اهتم المنظم السعودي اهتماماً كبيراً بالحماية الوقائية للعامل من الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها؛ لأسباب شتى تتعلق بظروف عمله، وذلك بإلزام صاحب العمل بتوفير جميع شروط السلامة والصحة المهنية.

ويمكن حماية العامل من أغلب الأمراض المهنية عبر وقاية سليمة، تدعمها تطبيقات فعالة للتفتيش والتقرير يتوفر من خلالها أكبر قدر من الضمانات^(١)، وترشدها الاتفاقيات الدولية والعربية والخليجية. مما يؤثر بدوره على زيادة الإنتاج وتنوع مصادر الدخل وتطور الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة. وتعتمد الوقاية من الأمراض المهنية على عدة وسائل^(٢):

- الفحص الطبي على العاملين بالمنشأة سواء قبل الاستخدام أو أثناءه وبصفة دورية؛ للتأكد من اللياقة البدنية والصحية، والاكتشاف المبكر للأمراض المزمنة. وقد ألزمت المادة (١٤٣) من نظام العمل كل صاحب عمل بأن يعهد

(١) راجع في ذلك د. جلال على العدوي، المرجع السابق، ص ٢٣٢. د. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣م. ص ٩٠٧، د. خالد السيد محمد عبد الحميد: الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر، ٢٠١٤م.. ص ١٠ وما بعدها. د. محمد براك الفوذان: التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٠هـ، ص ٣١٨.

(٢) راجع في ذلك د. مفتاح الشويهدى، المرجع السابق، ص ٣٠.

إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جدول الأمراض المهنية فحصاً شاملاً مرة على الأقل كل سنة، وأن يعد لكل عامل ملفاً طبياً موضحاً فيه نتيجة الكشف الطبي الموقع على العامل عند التحاقه بالعمل، وحالة العامل الصحية ونتيجة الفحوصات الطبية الدورية السنوية وبياناً بحالات مرضه وأطوار علاجه، والمدد التي انقطع فيها عن العمل، على أن توضح فيه أنواع المرض العادي والمهني وإصابات العمل. ويجب على صاحب العمل تقديم هذه السجلات والملفات إلى مفتشي العمل عند طلبهم لها للاطلاع عليها. ولا يجوز إفشاء المعلومات التي تتضح من الفحصين (الابتدائي والدوري) أو تداولها لغير الطبيب المعالج أو ممثلي صاحب العمل أو ذوي الشأن من السلطات المختصة.

وقد تضمن جدول المخالفات والعقوبات الصادر بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (٩٢٧٦٨) وتاريخ ٥/٥/١٤٤٣هـ. عقوبة الغرامة خمسة آلاف ريال، تتعدد بتعدد العمال على صاحب العمل الذي لم يلتزم بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جدول تصنيف الأمراض المهنية المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل.

- منح إجازة مرضية للعامل المريض وتقديم المساعدة له حتى لا تنتقل العدوى. وقد عزز المنظم في نظام العمل ذلك بنصه في المادة (١١٧) على منح العامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة

- أربع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية^(١).
- الحفاظ على بيئة العمل نظيفة من الغبار والأبخرة؛ وذلك بالتهوية الدائمة للمكان وتوفير الهواء النقي وتركيب أجهزة لشفط الأبخرة، أو استعمال السوائل القلوية التي تعدل فعل تلك الأبخرة أو تحد من أذاها على الأقل.
- عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يجاوز أقصى تركيز مسموح به. وتوفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند إنتاج نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها. والتزام المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من الأخطار الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مثل الأقنعة والكمامات وملابس العمل الواقية والقفازات والأحذية المطاطية.
- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع

(١) من المبادئ المستقرة في القضاء العمالي عدم جواز فصل العامل عن العمل لتغيبه بسبب المرض، إذ يعد المرض عذراً مقبولاً ولا يترتب عليه إنهاء خدمة العامل. راجع في ذلك مدونة المبادئ العمالية، الجزء ٣، ص ٣٥١. وتعليقاً على هذا المبدأ فإن عدم جواز فصل العامل أثناء تمتعه بإجازة مرضية إنما يجعل العامل بمنأى عن ترصد صاحب العمل به في هذه الحالة، ويطبق الحماية النظامية التي يريد بمقتضاها المنظم أن يحقق الحماية الكافية للعامل في حالة تمتعه بالإجازة المرضية، فليس من المعقول أو المستساغ قانوناً أن يمنح المنظم العامل الحق في الإجازة ثم يأتي صاحب العمل ويفصله لتغيبه عن العمل بسبب ذلك.

- البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات. ووضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها. وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.
- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بأخطارها وبطرق الأمان والوقاية من هذه الأخطار.
- التزام المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والأخطار البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص: التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها. مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.
- عدم السماح بالتدخين في مكان العمل وملحقاته؛ وذلك لبالغ أثره على المدخن نفسه وعلى من حوله، وهو ما يعرف بالتدخين السلبي^(١).
- إقامة الحواجز الواقية بين العامل والآلة والأجزاء المتحركة من مولدات الحركة

(١) راجع في نطاق حظر التدخين في أماكن العمل: الدليل الاسترشادي لقرار حظر التدخين في أماكن العمل.

الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية <https://hrsd.gov.sa>

- وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة سواء كانت ثابتة أو متنقلة بما يضمن حماية كافية للعاملين من الحوادث أثناء التشغيل والعمل، وأن تقي من الحوادث غير المتوقعة. ولا يسمح لأي شخص بإزالة أو تركيب أي حاجز واقى إلا إذا كانت الآلة متوقفة عن العمل.
- يجب تخصيص أماكن ملائمة لراحة العاملين لتناول الطعام في كل منشأة تستدعي طبيعة العمل بها ذلك. كما يجب توفير المياه الصالحة للشرب بكميات كافية، على أن تصل لجميع العاملين بالطرق المناسبة وحمايتها من التلوث^(١).
 - يجب تخصيص أماكن لاستبدال ملابس العاملين وحفظها في المنشأة التي تقتضي طبيعة العمل بها استعمال ملابس خاصة للعمل، مع تزويد هذه الأماكن بالخزائن المخصصة لحفظ الملابس.
 - التقليل من العمليات المولدة للضوضاء ومحاولة عزل مصادرها بعيدا عن مكان تواجد العاملين بما يمنع وصول الضوضاء إلى محيط العمل واستخدام المواد العازلة للضوضاء في تغليف الجدران مع استخدام الألواح الحاجبة للصوت بين العامل ومصدر الضوضاء.
 - إجراء الصيانة اللازمة للآلات بما يكفل التحكم بمصادر الضوضاء والتقليل منها، والالتزام بحدود التعرض للضوضاء، واستخدام معدات الوقاية الشخصية للعاملين المتعرضين للضوضاء.

(١) راجع في ذلك الدليل الإجرائي للسلامة والصحة المهنية للوقاية من آثار التعرض لأشعة الشمس والإجهاد الحراري، فقرة (٤،١)، ص ٥. الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

- الاحتفاظ بدرجة الحرارة المعتدلة وعزل العمليات الساخنة في حيز مستقل بحيث لا يتعرض لتأثيرها إلا العاملين المشغلين عليها، مع ضرورة استخدام الحواجز الواقية والعاكسة والممتصة للحرارة بين العامل ومصدر الحرارة. واستخدام معدات الوقاية الشخصية المناسبة لذلك.
- يجب توفير الإضاءة الكافية والملائمة، طبيعة كانت أو صناعية أو مشتركة في جميع أماكن العمل أو الأماكن التي يمر بها العاملين. والتوزيع المناسب للإضاءة ومنع التوهجات وتذبذبات الضوء المنبعث من المصادر الصناعية.
- اتخاذ الاحتياطات اللازمة في التمديدات الكهربائية والمفاتيح والتركيبات الكهربائية وأجهزة التحكم الكهربائي، وكذلك بالنسبة لخطر التسرب الكهربائي والعمل على تصريف شحنات الكهرباء الساكنة. مع الالتزام بحدود التعرض المهني للمجالات الكهربائية المغناطيسية.
- التوقف عن العمل تحت أشعة الشمس مباشرة في فترة الظهيرة (من الساعة ١٢ ظهراً إلى الساعة ٣ مساءً) من أشهر الصيف الذي يشتد فيها حرارة الشمس (من ١٥ يوليو إلى ١٥ سبتمبر)؛ لما له من أثر في إصابة العامل بضربة شمس أو الإجهاد الحراري^(١).

(١) راجع في ذلك لائحة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بشأن التوقف عن العمل تحت أشعة الشمس في فترة الظهيرة من أشهر الصيف المذكورة، وراجع أيضاً الدليل الإجرائي للسلامة والصحة المهنية للوقاية من آثار التعرض لأشعة الشمس والإجهاد الحراري، فقرة (٤،١)، ص ٥. الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية <https://hrsd.gov.sa>

- التثقيف الصحي وتوفير وسائل الوقاية من الأخطار السلبية، والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأمكان العمل والعناية الصحية الوقائية والعلاجية بالعاملين لديها وذلك طبقاً لنص المادة (١٤٤) من نظام العمل.

الفرع الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد الإصابة بالمرض المهني

اهتم المنظم السعودي بالحماية القانونية للعامل بعد إصابته بالمرض المهني. وطبقاً لنظام التأمينات الاجتماعية يطبق نظام الأخطار المهنية بصورة إلزامية على السعوديين وغير السعوديين، ونسبة الاشتراك فيه ٢٪ من الأجر يدفعها صاحب العمل بالكامل^(١). وتعتبر إصابة عمل الإصابة بأي من الأمراض التي يثبت أن سببها العمل والواردة في جدول الأمراض المهنية. ويعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض بحكم تاريخ وقوع الإصابة.

ويلتزم العامل المصاب أو من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض، ويلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ مكتب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عن الإصابات التي لا تكفي لها الإسعافات الأولية خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه

(١) ويُمكن زيادة مُعدل هذا الاشتراك إلى الضِعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيّد بالتعليمات الصادرة عن السُلطات المُختصة في موضوع سلامة العُمال وصحتهم. راجع في ذلك المادة ١٨ من نظام التأمينات الاجتماعية.

أو علمه بوقوع هذه الإصابة^(١).

حق العامل في التعويض: تشمل التعويضات التي يحق للمشارك المصاب بإصابة عمل، أو لأفراد عائلته المطالبة بها ما يأتي^(٢):

- ١- العناية الطبية التي تستلزمها حالة المصاب المرضية.
- ٢- البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بصفة مؤقتة بسبب الإصابة.
- ٣- العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز المستديم الكلي أو الجزئي الناجم عن الإصابة.
- ٤- العائدات الشهرية لأفراد العائلة.
- ٥- منحة لعائلة المصاب أو عائلة صاحب العائلة في حالة وفاته.

ولا تستحق أي من هذه التعويضات إلا إذا كانت الإصابة قد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل العامل لدى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص^(٣)، أو خلال

(١) راجع في ذلك المادة الأولى من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.

(٢) راجع في ذلك المادة ٢٨ من نظام التأمينات الاجتماعية.

(٣) من المبادئ المستقرة في القضاء العمالي التزام صاحب العمل بتسجيل العاملين لديه في التأمينات الاجتماعية. راجع في ذلك مدونة المبادئ العمالية، ١٤٣٢هـ، الجزء ٢، ص ٤٤٣. وتعليقاً على هذا المبدأ فإن عدم قيام صاحب العمل بالقيام بتسجيل العاملين لديه يعد اختلالاً بالتزام قانوني يقع على عاتقه، وبالتالي يخول العامل إذا أصيب بمرض مهني الحق في المطالبة بالتعويض والرجوع مباشرة على صاحب العمل طبقاً لقواعد المسؤولية العقدية طالما توافرت شروطها. وذلك فضلاً عن حق الجهة الإدارية في توقيع العقوبة المقررة على صاحب العمل لعدم التزامه بذلك.

المهلة التي تحددها اللائحة لصاحب العمل لتسجيل عماله، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة للعامل لطلب تسجيل نفسه إذا امتنع صاحب العمل أو تراخى عن تسجيله، ومتى تحقق هذا الشرط فإن نشوء الحق بالاستفادة من التعويضات المشار إليها غير معلق على توافر أي مدة من مدد الاشتراك.

وبتحليل هذه النصوص نجد أن المنظم السعودي لم يكتف بالحماية الوقائية للعامل من الأمراض والأخطار المهنية، بل أنه نص على الحماية بعد تحقق الخطر والإصابة بالمرض، التي بلا شك تؤثر على العامل وأسرته وكل من يعولهم، لهذا كان تدخل المنظم في ذلك حقيقياً، وعلى الرغم من تعدد هذه النصوص الوطنية التي تحمي العامل سواء قبل وقوع الخطر أو بعد وقوعه والمتوافقة مع الاتفاقيات الدولية، إلا أننا لم نصل بعد إلى درجة الحماية المثلى التي يجب أن تتحقق وفقاً لمنهجنا الإسلامي وتطبيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل:

- انشغال أصحاب العمل إلى تحقيق أعلى فائدة من العامل دون اعتبار لصحته وسلامته المهنية، بما يؤدي إلى ما يسمى بالاحتراق الوظيفي الناتج عن الإجهاد والتعب، وهذا يخالف ما أوصانا به رسولنا محمد صلى الله عليه وسلم إذ يقول في الحديث الشريف (ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم)^(١).

- كما أن العامل أيضاً قد لا يلتزم ببعض أدوات الحماية المفروضة عليه، ورؤيته أن هذه الأدوات قد تعوقه عن تحقيق الهدف المنشود وحصوله على أعلى مقابل.

(١) صحيح مسلم رقم ١٦٦١.

- عدم تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية التطبيق الأمثل. ولهذا يقع على عاتق جهاز تفتيش العمل واجب التحقق من تطبيق هذه الحماية للعامل تطبيقاً فعلياً على أرض الواقع، وتوقيع العقوبة المنصوص عليها على كل من يخالف هذه القواعد.

المطلب الرابع

المعايير الدولية للوقاية من الأخطار والأمراض المهنية

اهتمت منظمة العمل الدولية والعربية بالوقاية والحماية من الأخطار والأمراض المهنية وأولته اهتماماً خاصاً، حيث صدر عن المنظمتين عدد من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة والتي تعد بمثابة المعايير الدولية التي يجب الأخذ بها في هذا المجال^(١)، منها:

اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية:

- ❖ الاتفاقية رقم ١٧: بشأن التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٨: بشأن الأمراض المهنية، ١٩٢٥.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٩: بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥.
- ❖ الاتفاقية رقم ٢٨: بشأن حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩.
- ❖ الاتفاقية رقم ٣١: بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم)، ١٩٣١.

(١) راجع في هذه الاتفاقيات والتوصيات الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.

- ❖ الاتفاقية رقم ٣٢: بشأن وقاية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة)، ١٩٣٢.
- ❖ الاتفاقية رقم ٤٢: بشأن تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، ١٩٣٤.
- ❖ الاتفاقية رقم ٤٦: بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم) (مراجعة)، ١٩٣٥.
- ❖ الاتفاقية رقم ٦٢: بشأن أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧.
- ❖ الاتفاقية رقم ١١٥: بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة ١٩٦٠.
- ❖ الاتفاقية رقم ١١٩: بشأن الوقاية من الآلات، ١٩٦٣.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٢٠: بشأن القواعد الصحية في التجارة والمكاتب، ١٩٦٤.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٣٠: بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٣٤: بشأن الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧١.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٣٩: بشأن السرطان المهني، ١٩٧٤.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٤٨: بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٥٥: بشأن السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٦١: بشأن خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٦٤: بشأن الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٦٧: بشأن السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٧٠: بشأن أخطار المواد الكيميائية، ١٩٩٠.
- ❖ الاتفاقية رقم ١٧٤: بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣.

- ❖ الاتفاقية رقم ١٧٦: بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥
- ❖ الاتفاقية رقم ١٨٤: بشأن السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١
- ❖ الاتفاقية رقم ١٨٧: بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين ٢٠٠٦
- توصيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالتفتيش والسلامة والصحة المهنية:
- ❖ التوصية رقم (٢٢) بشأن التعويض عن حوادث العمل (الحد الأدنى)، ١٩٢٥.
- ❖ التوصية رقم (٢٣) بشأن تعويض العمال (جهة الاختصاص)، ١٩٢٥.
- ❖ التوصية رقم (٢٤) بشأن تعويض العمال (الأمراض المهنية)، ١٩٢٥.
- ❖ التوصية رقم (٣١) بشأن الوقاية من الحوادث الصناعية، ١٩٢٩.
- ❖ التوصية رقم (٣٢) بشأن حماية المعدات الآلية، ١٩٢٩
- ❖ التوصية رقم (٣٣) بشأن المعاملة بالمثل في مجال حماية الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩.
- ❖ التوصية رقم (٣٤) بشأن التشاور مع المنظمات بشأن حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩.
- ❖ التوصية رقم (٥٣) بشأن أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧.
- ❖ التوصية رقم (٥٥) بشأن التعاون في مجال الوقاية من الحوادث (البناء)، ١٩٣٧.
- ❖ التوصية رقم (٩٧) بشأن حماية صحة العمال، ١٩٥٣.
- ❖ التوصية رقم (١١٢) بشأن خدمات الصحة المهنية، ١٩٥٩.
- ❖ التوصية رقم (١١٤) بشأن الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠.
- ❖ التوصية رقم (١١٨) بشأن الوقاية من الآلات، ١٩٦٣.

- ❖ التوصية رقم (١٤٢) بشأن الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧٠.
 - ❖ التوصية رقم (١٤٧) بشأن السرطان المهني، ١٩٧٤.
 - ❖ التوصية رقم (١٥٦) بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧.
 - ❖ التوصية رقم (١٦٠) بشأن السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩.
 - ❖ التوصية رقم (١٦٤) بشأن السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١.
 - ❖ التوصية رقم (١٧١) توصيات خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥.
 - ❖ التوصية رقم (١٧٥) بشأن السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨.
 - ❖ التوصية رقم (١٧٧) بشأن المواد الكيميائية، ١٩٩٠.
 - ❖ التوصية رقم (١٨١) بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣.
 - ❖ التوصية رقم (١٨٣) بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥.
 - ❖ التوصية رقم (١٩٢) بشأن السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١.
 - ❖ التوصية رقم (١٩٤) بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، ٢٠٠٢.
 - ❖ التوصية رقم (١٩٧) بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، ٢٠٠٦.
- وتعد من أهم الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن الاتفاقية الدولية رقم ١٥٥: بشأن السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١، الاتفاقية رقم ١٨٧: بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين ٢٠٠٦، وغيرهما من الاتفاقيات والتوصيات المتخصصة في قطاع معين مثل البناء والتشييد والمناجم.

وقد صادقت المملكة العربية السعودية على ١٨ اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية منها ست من الاتفاقيات الأساسية الثمانية^(١)، مما يستدعى من الجهات المختصة في هذا البلد الأمين دراسة الاتفاقيات التي لم تصادق عليها المملكة حتى الآن، والعمل على اتخاذ الإجراءات الخاصة بالتصديق عليها خاصة تلك الاتفاقيات التي لا تتعارض مع الأصول والمبادئ الإسلامية التي تطبقها المملكة وتعمل بها وتحرص دائماً حكومتها الرشيدة وسلطتها التنظيمية على عدم مخالفة أي نظام لأحكام الشريعة الإسلامية، وهو ما نص عليه النظام الأساسي للحكم في المملكة في المادة السابعة "يستمد الحكم في المملكة العربية السعودية سلطته من كتاب الله تعالى، وسنة رسوله، وهما الحاكرمان على هذا النظام وجميع أنظمة الدولة"^(٢).

-ومن الاتفاقيات العربية الاتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، الاتفاقية رقم ١٣ لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل، والتوصية رقم ١ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، والتوصية رقم ٥ لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل.

(١) بتاريخ ٧/١٢/٢٠٢٠م صادقت المملكة العربية السعودية على الاتفاقية رقم ١٢٠: بشأن القواعد الصحية في التجارة والمكاتب، ١٩٦٤. راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. <https://www.ilo.org>

(٢) صدر النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية بموجب الأمر الملكي رقم (م/٩٠) بتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢هـ، ونشر بجريدة أم القرى ٢/٩/١٤١٢هـ.

الخاتمة

تناول هذا البحث " الحماية القانونية للعامل من الأضرار والأمراض المهنية في النظام السعودي "دراسة تحليلية" وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات نجملها فيما يلي:

أولاً: النتائج

- استشرف المنظم السعودي المستقبل وعالج مسألة التطورات الحديثة في العمل وما قد ينتج عنها من أضرار وأمراض، بأخذه بالحماية الوقائية للعامل في بيئة العمل والتي أوجب فيها عدة التزامات على صاحب العمل وعلى العامل، كما أنه لم يكتف بالحماية الوقائية وإنما مد هذه الحماية للعامل بعد إصابته بالحادث والمرض المهني، وقد وردت هذه الحماية في نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية ولائحة إدارة السلامة والصحة المهنية وغيرها من اللوائح والقرارات الوزارية الصادرة تطبيقاً لهذه الحماية.
- توسع المنظم السعودي في مفهوم إصابة العمل؛ كي يحقق الحماية القانونية الكافية للعامل من الأضرار التي يتعرض لها سواء كانت أثناء العمل أو بسببه أو أثناء التنقل أو في أوقات الراحة أو أوقات الصلاة. وهذا مسلك محمود من المنظم يحمي بمقتضاه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية العمالية، ويحقق بمقتضاه أهداف العمل الآمن، ويشجع فيه الأفراد على العمل وتنمية المجتمع. ومن وسائل هذه الحماية حق العامل المصاب في المطالبة بتوظيفه في وظيفة مناسبة لدى صاحب العمل، حقه في العناية الطبية الشاملة، حقه في الراحة

- والإجازات المرضية، حقه في التعويض عن الأضرار التي أصابته، توقيع جزاءات على صاحب العمل المخالف لهذه القواعد والأنظمة.
- على الرغم من كفاية النصوص النظامية وتعددتها لحماية العامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي، إلا أننا لم نصل بعد في الواقع العملي للحماية المثلى للعامل التي تأملها رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي تعمل على تحقيقها الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب: رغبة صاحب العمل في الاستفادة القصوى من العامل دون مراعاة لحالة العامل الصحية والنفسية والاجتماعية، وحالة العامل وحقه في المسكن اللائق الذي يحفظ عليه كرامته، عدم فاعلية جهاز التفتيش في حماية العامل في بعض الحالات، رغبة العامل في التخفيف من القيود المفروضة عليه لحماية نفسه من الأخطار حتى يحقق أعلى مكسب مادي.
- إن إيجاد الوسائل المعززة والتشريعات والإجراءات التنفيذية التي تحمي العامل من شأنه أن يحفز كافة الأطراف في علاقة العمل على تحقيق هذه الحماية. وهو ما تعمل على تحقيقه وتطبيقه السلطة التنظيمية المختصة بذلك، والمتمثلة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال تطوير اللوائح والسياسات التي تختص بهذه الحماية، ولا شك فإن ذلك يؤكد على حق أساسي من حقوق الإنسان هو حقه في العمل الآمن والحياة الكريمة. ولأهمية ذلك قامت المملكة في ٨/٢/٢٠٢٢ بتنظيم وإنشاء مجلس وطني للسلامة والصحة المهنية يختص بذلك، وتم وضع برنامج وطني للسلامة والصحة المهنية.

- عملت منظمة العمل الدولية على حماية العامل من الأخطار والأمراض المهنية عن طريق عدد من الاتفاقيات والتوصيات، والتي تمثل في مجموعها المعايير الدولية لهذه الحماية، والتي صادقت المملكة العربية السعودية على بعض منها.
- التأكيد على ملائمة العمل لصحة العامل، أي ملائمة الحالة الجسمانية والعقلية للعامل المرشح للعمل، والاختيار المناسب للعامل واتباع مبدأ العمل المناسب للعامل المناسب.
- تمثل أيام العمل الضائعة لأسباب تتعلق بالصحة والسلامة المهنية إهداراً للنتائج المحلي والنتائج الإجمالية العالمي، مما يجب معه العمل على الوقاية من الحوادث والإصابات المتعلقة بالعمل كلما أمكن ذلك حفاظاً على النتائج المحلي والعالمي.
- بذل الجهود لتدعيم النشاط الوقائي والتوعية بمصادر الأخطار، وتبصير العاملين بالأضرار الصحية والمادية التي قد تؤثر على صحتهم وسلامتهم، وإثارتهم دائماً على اتباع
- الاكتشاف المبكر والفوري للأمراض والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بالعمل. وذلك عن طريق إجراء الفحوصات الطبية الإبتدائية والدورية.
- المحافظة على بيئة العمل الداخلية، مكان تواجد العاملين، والبيئة الخارجية، خارج حدود المنشأة. وذلك بحماية العاملين من العوامل التي قد تؤثر على صحتهم أو كفاءتهم الإنتاجية، حماية الآلات والماكينات بحيث تبقى في حالة جيدة وملائمة، حماية عناصر البيئة الخارجية مثل الهواء والماء والتربة من

الفضلات الصناعية التي يمكن أن تطرحها الصناعات المختلفة.

- حماية العاملين من العوامل الاجتماعية والنفسية التي قد تؤثر عليهم وعلى ترابط العاملين المتواجدين في مكان العمل، وبغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية، ودرجاتهم العلمية والثقافية. حيث أن تحسين هذه العلاقات وإشاعة روح المحبة والإخاء من العوامل التي تساعد على راحة العاملين ولتحقيق ذلك يتطلب أخذ الأمور التالية بعين الاعتبار: الأوضاع الاجتماعية والنفسية للعاملين، ومستويات العاملين العلمية والمالية، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بأمور العمل وبخاصة برنامج الصحة والسلامة المهنية، وزيادة فترات الاستراحة، تسهيل نظام الإجازات السنوية، التشجيع والترقية، والإشراف الفعال.

ثانياً: التوصيات

- تطوير الشراكات على المستويين الإقليمي والدولي في مجال السلامة والصحة المهنية، والمضي قدماً في تطويره محلياً وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠. وتخصيص الموارد اللازمة لذلك.
- العمل على تطوير وتنشيط قدرات جهاز التفتيش فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، وتفعيل التنسيق بين هذا الجهاز والأجهزة الحكومية الأخرى، لتوفير الوقت والجهد والمال.
- إشراك أصحاب الأعمال والعمال في الأنشطة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والتعاون مع الجهات الحكومية في ذلك.
- ضرورة تحديث جدول الأمراض المهنية، حيث أن التطورات الحديثة في العمل

قد تنشأ أمراضاً لم يتضمنها الجدول مما يحرم العامل من الحماية التي يستحقها.

- التوعية المجتمعية، عن طريق وسائل التواصل الرقمي والإعلام، بأهمية المحافظة على بيئة العمل وتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية، التي يكون لها أثر كبير في ظل التطورات الرقمية في المجتمع السعودي.

- العمل على بحث ودراسة التصديق على الاتفاقيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية، والتي لم تصادق المملكة العربية السعودية على بعضها حتى الآن، خاصة تلك التي لا تتعارض مع هويتنا وديننا الإسلامي الحنيف.

وفي الختام: فإن هذه محاولة للاجتهاد في هذا الموضوع قدر المستطاع في تبيان الحماية القانونية للعامل من الأضرار والأمراض المهنية في النظام السعودي، دراسة تحليلية، فإن كان فيها من توفيق فمن الله تعالى وحده وله الفضل والمنة، وإن كان غير ذلك، فالحمد لله تعالى على كل حال، وحسبي أني قد اجتهدت، والله الموفق.

مراجع البحث

أولاً: البحوث والمؤلفات

- د. أحمد السعيد الزقود: الوجيز في قانون العمل، شرح قانون العمل الجديد، طبعة ٢٠٠٤.
- د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.
- د. أحمد رشاد الهواري: الحماية القانونية لبيئة العمل - دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة، العدد ٤٩٥، السنة المائة، القاهرة، يوليو ٢٠٠٩م.
- د. أحمد زكي حلمي: الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ٢٠٠٩م.
- أبو بكر عيد أحمد، وليد إسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين، دار البازوري للنشر، عمان، ٢٠٠٩.
- د. أسامة الألفي: حقوق الإنسان وواجباته في الإسلام، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الرياض، ١٤٣٥هـ.

- الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للنشر، الجزائر، ٢٠١٣.
- د. تامر يوسف سعفان، د. محمد عبد الغفار البسيوني، د. حسيني هيكل، التشريعات العمالية، شرح أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، طبعة ٢٠١١.
- د. جلال علي العدوي: أصول نظام العمل السعودي، منشورات معهد الإدارة العامة، الرياض ١٤٠١هـ.
- د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، ١٩٩١.
- د. حسين عبد اللطيف: الضمان الاجتماعي، أحكامه تطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، دون سنة نشر.
- د. حسين عبد المجيد أحمد رشوان: دور المتغيرات الاجتماعية في الطب والأمراض، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٩.
- د. خالد السيد محمد عبد الحميد: الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر، ٢٠١٤م.
- د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون: السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- د. سامي جاد عبد الرحمن واصل: القانون الدولي لحقوق الإنسان في ظل الأمم المتحدة، مجلة مصر المعاصرة، العدد ٥٢٢، السنة ١٠٧، ابريل ٢٠١٦م.
- د. ساسي سالم الحاج: المفاهيم القانونية لحقوق الإنسان عبر الزمان والمكان- دار الكتاب الجديد المتحدة- الطبعة الثالثة- ٢٠٠٤.

- د. سماح عبد الفتاح عطية عفيفي: الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، المجلد ٣٧، العدد الثاني. أبريل ٢٠٢٢.
- شقيري نوري موسي: إدارة الأخطار، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط ١، ٢٠١٢.
- د. عبد الرزاق الخطيب: التفتيش على السلامة والصحة المهنية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، اكتوبر ١٩٩٣م.
- عبد المجيد الشاعر: الصحة والسلامة العامة، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط ١، ٢٠٠٥.
- د. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
- د. عماد حسن سليمان: شرح قانون العمل الجديد، ط ٢، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٧.
- د. فاطمة الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.
- د. محمد براك الفوذان: التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٠هـ.
- د. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١م.

- د. محمد على عمران الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة والنشر، ٢٠٠٥.
- د. مجدي عبد الله شرارة: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش ايبرت، مصر، ٢٠١٦.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٠.
- د. مفتاح عبد السلام الشويهيدي: الصحة والسلامة المهنية، جامعة ٧ أكتوبر، مصراته، ٢٠٠٨م.
- د. منير فريد الدكمي: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، السادس من أكتوبر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- ناصر علي الدغمي: السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩م.
- د. يوسف إلياس: التفتيش على شروط وظروف العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى ١٩٩٣.
- د. وهبه محمد الزحيلي: حقوق الإنسان في الإسلام، دراسة مقارنة - دار الكلم الطيب ودار بن كثير - دمشق - الطبعة الثانية - ١٩٩٧.

ثانياً: الأنظمة واللوائح

- النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، الصادر بالأمر الملكي رقم (م/٩٠) بتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢هـ، ونشر بجريدة أم القرى ٢/٩/١٤١٢هـ
- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ. والتعديلات الواردة عليه.
- نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ٣/٩/١٤٢١هـ. والتعديلات الواردة عليه.
- نظام مكافحة التدخين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٦) وتاريخ ٢٨/٧/١٤٣٦هـ.
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل، الصادرة بقرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم ٧٠٢٧٣ وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ.
- لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨/تأمينات) وتاريخ ٢٥/١٠/١٤٢١هـ
- لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، الصادرة بقرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم ١٦١٢٣٨ وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٩هـ.
- الدليل الاسترشادي لقرار حظر التدخين في أماكن العمل. الصادر بقرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم ١٤٩٥١٦ وتاريخ ٩/٨/١٤٤٠هـ.
- الدليل الإجرائي للسلامة والصحة المهنية للوقاية من آثار التعرض لأشعة الشمس والإجهاد الحراري.

- الدليل الاسترشادي للأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وكيفية التعامل معها، ٦/٦/١٤٤٤هـ،
- اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول الخليج العربية، المنامة، ١٤١٤هـ.
- الدليل الاسترشادي لمفتش العمل في مجال السلامة والصحة المهنية، سلسلة الدليل، العدد ٥، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، مايو ١٩٩٦م.

ثالثاً: المواقع الالكترونية

- الموقع الالكتروني لمنظمة الأمم المتحدة
<https://www.unorg>
- الموقع الالكتروني لمنظمة العمل الدولية
<https://www.ilo.org>
- الموقع الالكتروني للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
<https://www.gosi.gov.sa>
- الموقع الالكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
<https://hrsd.gov.sa> .