

الحماية النظامية للعامل البحري من المخاطر الاقتصادية والمهنية: دراسة تحليلية

مناير أبوبكر باودود

كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية
manairall33@gmail.com

مخلص البحث

تناولت هذه الدراسة موضوع الحماية النظامية للعامل البحري من المخاطر الاقتصادية والمهنية في النظام السعودي، وذلك في ضوء الأحكام الواردة في نظام العمل، والنظام البحري التجاري، ولائحة تنظيم عقد العمل البحري. وتظهر أهمية هذه الدراسة من خصوصية العمل البحري، باعتباره عملاً يتم في بيئة تختلف عن بيئة العمل العادية، سواء من حيث مكان أداء العمل، أو ظروف الملاحة، أو خضوع البحار لسلطة المجهز والربان، أو ما قد يطرأ أثناء الرحلة البحرية من مخاطر تؤثر في استقرار العلاقة العمالية. وهدفت الدراسة إلى بيان مفهوم عقد العمل البحري وخصائصه، وتحديد أبرز المخاطر الاقتصادية والمهنية التي قد يتعرض لها العامل البحري، وبيان الآثار القانونية المترتبة على تحقق هذه المخاطر، ومدى كفاية الضمانات النظامية المقررة لحمايته.

واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص النظامية ذات الصلة بعقد العمل البحري، وبيان مدى ملاءمتها وكفايتها لطبيعة العمل البحري وما يحيط به من ظروف استثنائية. وقد خلصت الدراسة إلى أن عقد العمل البحري يتميز بطبيعة خاصة تبرر إفراده بأحكام مستقلة عن عقد العمل العادي، نظراً لارتباطه بالعمل على ظهر السفينة، وخضوع البحار لسلطة المجهز والربان، وتأثره بظروف الملاحة البحرية. كما توصلت إلى أن العامل البحري قد يتعرض لمخاطر اقتصادية تتمثل في إلغاء الرحلة، أو تقصيرها، أو إطالتها، أو تعطل الملاحة، إضافة إلى مخاطر مهنية تتصل ببيئة العمل البحري وما قد ينتج عنها من إصابات أو أمراض مهنية أو آثار نفسية وبدنية. كما بينت الدراسة أن المنظم السعودي قرر ضمانات مهمة للعامل البحري، منها ضمان الأجر، وتحمل نفقات الإعادة، وتوفير الإعاشة والرعاية الصحية، والتدريب والتأهيل، والتعويض والتأمين عند تحقق الإصابة المهنية. ومع ذلك، انتهت الدراسة إلى أن الحماية النظامية لا تزال بحاجة إلى مزيد من التفصيل في بعض الحالات الاستثنائية، خصوصاً عند تعطل الملاحة لمدة طويلة، أو تعذر إكمال الرحلة، أو عدم إمكانية إعادة البحار إلى موطنه.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل البحري، العامل البحري، المخاطر الاقتصادية، المخاطر المهنية، الحماية النظامية، النظام السعودي.

Statutory Protection of Maritime Worker against Economic and Occupational Risks: An Analytical Study

Manair Abubakr Bawadud

Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
manairall33@gmail.com

Abstract

This study examines the statutory protection afforded to maritime workers against economic and occupational risks under the Saudi legal system, in light of the Saudi Labor Law, the Commercial Maritime Law, and the Regulation of Maritime Employment Contracts. Its importance stems from the nature of maritime work, which differs from ordinary work in the workplace, navigation conditions, subordination to the operator and master, and the exceptional risks that may arise during a voyage and affect the employment relationship. The study aims to

clarify the concept and characteristics of the maritime employment contract, identify the main risks faced by maritime workers, examine their legal effects, and assess the adequacy of the statutory protections established for them.

The study adopts an analytical approach by examining the legal provisions governing maritime employment contracts and evaluating their suitability to the nature of maritime work. It concludes that the maritime employment contract has a special nature that justifies regulating it through provisions distinct from ordinary employment contracts. It also finds that maritime workers may face economic risks, such as voyage cancellation and suspension of navigation, as well as occupational risks related to the maritime environment, which may result in injuries, occupational diseases, or psychological and physical effects. The study further concludes that Saudi law provides safeguards, including wage protection, repatriation expenses, accommodation, medical care, training, compensation, and insurance for occupational injuries. Nevertheless, statutory protection still requires further detail where navigation is suspended for a long period, the voyage cannot be completed, or the seafarer cannot be repatriated.

Keywords: Maritime Employment Contract, Maritime Worker, Economic Risks, Occupational Risks, Statutory Protection, Saudi Legal System.

المقدمة

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده، وبعد.

لا يخفى على الجميع أهمية النشاط البحري، لا سيما في المجال الاقتصادي، حيث ارتبطت الملاحة البحرية بالإنسان منذ القدم وشهدت تطورات مستمرة في وسائلها وتقنياتها، ولا تزال تعتمد عليها الدول في التجارة والنقل وغيره، مما يجعل هذا النشاط مجالاً لا غنى عنه، ويستلزم طبيعته وجود عناصر بشرية تديره وتعمل فيه، وبالرغم مما يشهده قطاع الملاحة البحرية من تطور وكفاءة في المعدات ووسائل السلامة، إلا أن الأعمال البحرية لا تزال محفوفة بجملة من المخاطر، نظراً لما تفرضه طبيعة العمل ومكانه وما يحيط به من ظروف استثنائية قد تطرأ أثناء الرحلة البحرية، مما يجعل طبيعة العلاقة العمالية للعامل البحري تختلف عن العلاقة العمالية العادية، واستجابة لذلك أولت المملكة العربية السعودية عقود العمل البحري اهتماماً خاصاً؛ حيث أفرد نظام العمل في الباب الحادي عشر منه أحكاماً خاصة بعقد العمل البحري، كما تضمن النظام التجاري البحري أحكاماً تفصيلية متعلقة بذات الموضوع، بالإضافة إلى لائحة عقد العمل البحري المستحدثة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ (١٤ / ٩ / ١٤٤٦ هـ)، وجميع هذه التنظيمات بغرض تنظيم أوضاع العاملين في البحار وحمايتهم، لا سيما في مواجهة ما قد يتعرضون له من مخاطر اقتصادية تؤثر على أجورهم وتمس وسائل معيشتهم، إلى جانب المخاطر الاستثنائية الناشئة عن الكوارث البحرية والظروف الطارئة، وعليه سنتناول هذه الدراسة بيان الحماية النظامية للعامل البحري من المخاطر المهنية والاقتصادية في النظام السعودي، ومعرفة ومدى كفايتها.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة مدى الحماية النظامية المقررة للعامل البحري في نظام العمل السعودي ومدى كفاية النصوص في مواجهة المخاطر الاقتصادية والمهنية التي تفرضها طبيعة العمل البحري، ومن هنا يثور التساؤل الرئيسي وهو: ما مدى كفاية النصوص النظامية لحماية العامل البحري في مواجهة المخاطر الاقتصادية والمخاطر المهنية؟

ويقرع عن هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية وهي:

1. ما هو تعريف عقد العمل البحري؟
2. ما هي خصائص عقد العمل البحري؟
3. ما هي المخاطر الاقتصادية والمهنية للعامل البحري؟

4. ما هي الآثار القانونية المترتبة في حال تعرض العامل البحري للمخاطر؟

5. ما الضمانات حماية العامل البحري في مواجهة المخاطر؟

أهداف الدراسة

1. توضيح مفهوم عقد العمل البحري.
2. معرفة الخصائص المميزة لعقد العمل البحري.
3. تعيين المخاطر الاقتصادية المهنية التي يتعرض لها العامل البحري.
4. بيان الآثار النظامية المترتبة على تعرض العامل البحري للمخاطر.
5. معرفة الضمانات المقررة لحماية العامل البحري.

أهمية الدراسة

• الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية في بيان الحماية النظامية المقررة للعامل البحري في نظام العمل السعودي، وذلك من خلال توضيح مفهوم المخاطر الاقتصادية والمخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل البحري، وبيان الأحكام والنصوص النظامية التي تنظم هذه الحماية.

• الأهمية العملية:

تظهر الأهمية العملية لهذه الدراسة في توعية كلاً من العامل البحري وصاحب العمل البحري بالالتزامات والآثار النظامية المترتبة عند التعرض للمخاطر الاقتصادية أو المهنية.

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي، وذلك من خلال تحليل النصوص النظامية والقرارات المتعلقة بالدراسة، للوصول إلى أهداف الدراسة.

حدود الدراسة

- الحدود المكائنية: تنحصر هذه الدراسة في نطاق المملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تحليل الأحكام النظامية لعقد العمل البحري في نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، والنظام البحري التجاري الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 1440/4/4هـ، بالإضافة إلى لائحة تنظيم عقد العمل البحري الصادرة بتاريخ 1446/09/14هـ.
- الحدود الزمنية: من تاريخ صدور نظام العمل السعودي في 1426/8/23هـ، وما لحقه من تنظيمات وحتى الانتهاء من هذه الدراسة.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: رشيد خطاب، خصوصية علاقة عقد العمل البحري في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019-2020:

ملخص الدراسة: تناولت هذه الدراسة عقد العمل البحري في التشريع الجزائري، من حيث نشأته وخصائصه والتزامات أطرافه، مع التركيز على الطابع الخاص لهذا العقد مقارنة بعقد العمل البري، كما ركز الباحث على حالات انتهاء علاقة العمل البحري، سواء كان الانتهاء إرادي أو غير إرادي، وذلك بغرض بيان وأثر طبيعة العمل البحري والمخاطر الملازمة له على استمرار العلاقة العمالية، لا سيما في حالات الظروف الاستثنائية المؤدية إلى استحالة تنفيذ العقد.

أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث: توصل الباحث إلى أن عقد العمل البحري ينقضي بالأسباب العامة لانقضاء العقود، بالإضافة إلى أسباب خاصة تفرضها طبيعة العمل البحري، ومن بينها هلاك السفينة وما يترتب عليه من استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية.

أبرز التوصيات التي توصل إليها الباحث: ضرورة تعزيز التنظيم القانوني لعقد العمل البحري بما يراعي خصوصية المخاطر الاستثنائية التي يتعرض لها العامل البحري، وسن المزيد من الضوابط والأحكام التشريعية التي تنظم حالات انتهاء عقد العمل البحري.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في كونها تبحث أحكام عقد العمل البحري بوصفه علاقة عمالية ذات طبيعة خاصة تختلف عن عقد العمل البري، لما يكتنفها من مخاطر تؤثر في استمرار العلاقة العمالية، غير أنها تختلف عن الدراسة الحالية في كونها تركز على تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل البحري في التشريع الجزائري ضمن إطار عام، بينما تركز هذه الدراسة على حماية العامل من المخاطر الاستثنائية والاقتصادية التي قد يتعرض لها العامل وتؤدي إلى الإخلال في تنفيذ التزامات العقد أو استمراره.

الدراسة الثانية: فارسي محمد، عقد العمل البحري (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2019م:

ملخص الدراسة: تناولت الدراسة عقد العمل البحري من خلال تتبع مراحلته الأساسية، بدءاً من نشأته وبيان مفهومه وطبيعته القانونية، مروراً بخصائصه وأطرافه وأركانه، ووصولاً إلى الالتزامات والمسؤوليات التي يترتبها هذا العقد على كل من العامل البحري وصاحب العمل، كما وقد تطرق الباحث للأحكام المتعلقة بانقضاء العقد، والأحكام المترتبة على انتهاء العلاقة.

أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث: انتهت الدراسة إلى أن عقد العمل البحري لا يخضع لتنظيم تشريعي خاص ومتكامل في القانون الجزائري، وإنما تحكمه قواعد عامة مستمدة من القانون المدني وقانون العمل.

أبرز التوصيات التي توصل إليها الباحث: أوصى الباحث بضرورة تدخل المشرع لتنظيم عقد العمل البحري بنصوص قانونية خاصة تراعي طبيعته وخصوصية المخاطر المرتبطة به، وذلك لغرض تحقيق الوضوح في تنظيم أحكام هذا العقد.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تتناول عقد العمل البحري من حيث مفهومه وطبيعته القانونية الخاصة، بالإضافة إلى التطرق إلى الأحكام المنظمة لانقضاء عقد العمل البحري، وتختلف في أن نطاقها انحصر في تحليل عقد العمل البحري في القانون الجزائري، في حين الدراسة الحالية تتناول عقد العمل البحري في إطار النظام السعودي والمخاطر التي تقتضيها طبيعة هذه العلاقة.

الدراسة الثالثة: محمد سويلم، أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي، رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون بدمنهور، جامعة الأزهر مصر، 2018م:

ملخص الدراسة: تناولت الدراسة الإطار النظامي لعقد العمل البحري في النظام السعودي، من خلال تحليل مفهوم عقد العمل البحري، وخصائصه، ونطاق تطبيقه، وأثاره النظامية، وأسباب انقضائه، واعتمد الباحث فيها على المنهج التحليلي مع الاستعانة بالمقارنة مع النظام المصري، وذلك لإبراز خصوصية التنظيم السعودي لعقد العمل البحري، وبيان القواعد والحماية التي تحكم العلاقة بين أطراف عقد العمل البحري.

أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث: أن عقد العمل البحري يتمتع بطبيعة قانونية خاصة تميزه عن عقد العمل البري، مما يبرر إخضاعه لتنظيم مستقل وأحكام خاصة، وأن القواعد المنظمة لعقد العمل البحري في النظام السعودي تُعد من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إلا إذا كانت في مصلحة العامل البحري.

أبرز التوصيات التي توصل إليها الباحث: بذل المزيد من العناية التنظيمية لعقد العمل البحري، وتوحيد الأحكام المتعلقة بعقد العمل البحري في نظام موحد.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في تناولها لعقد العمل البحري في النظام السعودي، وتشارك معها في تحليل خصائص عقد العمل البحري وبيان طبيعته، غير أنها تختلف عنها في أنها ركزت على الأحكام العامة لعقد

العمل البحري في حين تركز هذه الدراسة على المخاطر الاقتصادية والمهنية التي يتعرض لها العامل البحري وتبين آثارها على العلاقة العمالية.

خطة الدراسة

المبحث الأول: ماهية عقد العمل البحري:

• المطلب الأول: مفهوم عقد العمل البحري وطبيعته النظامية.

• المطلب الثاني: خصائص عقد العمل البحري.

المبحث الثاني: الحماية النظامية للعامل البحري من المخاطر:

• المطلب الأول: أثر المخاطر الاقتصادية والمهنية على عقد العمل البحري.

• المطلب الثاني: الضمانات النظامية المقررة لحماية العامل البحري.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل البحري

يُعد عقد العمل البحري من العقود ذات الطبيعة الخاصة التي أفرد لها المنظم السعودي أحكامًا مستقلة، وذلك لخصوصية العمل البحري وما يرتبط به من مخاطر وظروف تجعله مختلف عن العمل العادي، وتظهر أهمية دراسة هذا العقد في بيان مفهومه وطبيعته النظامية، وخصائصه وآثاره القانونية، وسنتعرضه من خلال مطلبين؛ نتناول في المطلب الأول مفهوم عقد العمل البحري وطبيعته النظامية، ثم نبين في المطلب الثاني خصائص عقد العمل البحري.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل البحري وطبيعته النظامية

في ظل اختلاف طبيعة العمل البحري عن العمل العادي، لا بد من تحديد مفهوم عقد العمل البحري وتحديد نطاقه وذلك لفهم الأحكام النظامية المتعلقة به وعليه سنتعرض في الفرع الأول تعريف عقد العمل البحري، ثم نبين في الفرع الثاني نطاق تطبيق أحكام عقد العمل البحري على النحو الآتي:

الفرع الأول: تعريف عقد العمل البحري:

لمعرفة المقصود بعقد العمل البحري، لا بد لنا من الوقوف ابتداءً على معنى عقد العمل، وقد عرّفته المادة الخمسون من نظام العمل على أنه (عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر)¹ ومن التعريف نلاحظ أن عقد العمل يقوم على ثلاثة عناصر وهي: وجود العمل، والأجر، وعلاقة الإشراف والتبعية بين صاحب العمل وعامله، وهذه العناصر يقوم عليها عقد العمل بشكل عام، إلا أن طبيعة عقد العمل البحري تقتضي اشتماله على عناصر أخرى نستظهرها من خلال التعريفات الآتية:

يعرف عقد العمل البحري بأنه: العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل على سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهزة السفينة أو الریان، ولا يشترط أن يكون العمل متصل بالملاحة البحرية، وإنما يكفي أن يؤدي العمل على ظهر السفينة، ولذلك يخضع لعقد العمل البحري العاملون المرتبطون بخدمة السفينة، والطهارة وأفراد الخدمة² ونلاحظ هنا أن العقد ارتبط بمقر العمل، لا بطبيعة المهنة ذاتها.

كما وقد عرّف النظام البحري التجاري عقد العمل البحري بأنه: العقد المبرم بين مالك السفينة أو مجهزها أو ممثل عن أي منهما، وأي شخص للعمل على ظهر السفينة مقابل أجر.³

ويلاحظ أن التنظيم الحالي أحال إلى التعريف الوارد في النظام البحري التجاري، بعد أن أورده سابقاً في المادة (١٦٨) من نظام العمل قبل تعديلها وكان نصه: "كل عقد تشغيل بأجر يبرم بين صاحب سفينة أو مجهزة أو ممثل عن أي منهما وبين بحار

¹ المادة (٥٠) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ 23 / 8 / 1426هـ.

² مصطفى طه، القانون البحري الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٦م، ص ١٧٦-١٧٧.

³ المادة (١) من النظام البحري التجاري الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ: ٠٤/٠٥/١٤٤٠هـ.

للعمل على ظهرها¹ ثم حذف هذا التعريف واكتفى بالإحالة، وقد أحسن المنظم في ذلك حيث انتقد فقهاء القانون –ومنهم الدكتور أحمد الشواخ – التعريف المشار إليه آنفاً لتضمنه عبارة عقد تشغيل، لما قد يوحيه من اقتصر العقد على من يبشرون تشغيل السفينة من الناحية الفنية، في حين أن نطاق عقد العمل يشمل كل من يعمل على متنها².

وترى الباحثة أن علة حذف تعريف عقد العمل البحري من نظام العمل والإحالة إلى التعريفات الواردة في النظام البحري التجاري ولائحة تنظيم عقد العمل البحري، لارتباط عقد العمل البحري بمفاهيم بحرية كالسفينة، والمجهر، والربان وغيره، وهي مفاهيم تطرق لها النظام البحري التجاري بصورة أوضح وأشمل.

ومن خلال هذه التعريفات نستظهر بأن عقد العمل البحري لا يقتصر على العناصر الأساسية لعقد العمل، إنما يزداد عليها ما يلي:

1. أن يتم العمل على ظهر السفينة أو المنشأة البحرية الخاضعة للنظام.
2. أن يخضع العامل لسلطة صاحب العمل وربان السفينة، لذا لا تعد العقود المبرمة مع عمال الموانئ والشحن والخدمات البرية عقود عمل بحرية لعدم تبعيتهم لسلطة المجهر والربان.³

الفرع الثاني: نطاق تطبيق أحكام عقد العمل البحري:

يحدد نطاق تطبيق نصوص عقد العمل البحري من خلال تحديد المنشآت البحرية التي تسري عليها أحكام النظام، والأشخاص الخاضعين له، بالإضافة إلى الحالات المستثناة من نطاق التطبيق.

أولاً: من حيث المنشآت البحرية الخاضعة للأحكام النظامية لعقد العمل البحري:

بينت لائحة تنظيم عقد العمل البحري أن نطاق تطبيق أحكامها يشمل عقود عمل البحارة والعاملين في مختلف صور العمل البحري المرتبط بالملاحة البحرية، حيث تطبق على ما يلي:⁴

1. البحارة العاملين على ظهر السفن السعودية والأجنبية المصروح لها، ويقصد بالسفينة: كل منشأة عائمة ترفع علم السعودية معدة للعمل في الملاحة البحرية على وجه الاعتياد، وتقوم بالأنشطة التجارية، وتعد ملحقات السفينة اللازمة لاستغلالها جزءاً منها.
 2. البحار العاملين على الوحدات البحرية وهي: المنشأة العائمة التي تعفى من التسجيل ويتم قيدها وفق إجراءات القيد في المملكة.
 3. البحارة العاملين على المنصات البحرية: وهي المنشأة التي تستخدم لاستخراج النفط أو الغاز وغيره من الثروات، وتعد في حكم السفينة.⁵
- وفي ذلك دلالة واضحة على اتساع نطاق التنظيم ليشمل كل ما يرتبط بالملاحة البحرية⁶، فالبحارة في جميع هذه المنشآت يواجهون نفس المخاطر والظروف المرتبطة بالعمل البحري.
- وفي المقابل استثنت اللائحة بعض السفن والمنشآت البحرية من الخضوع لأحكامها، فاستثنت سفن النزهة المعدة للاستعمال الخاص دون أجر، والوحدات البحرية المعدة للاستعمال الخاص، والسفن الحربية وسفن الإمداد الحربي.⁷

¹ المادة (١٦٨) من نظام العمل، قبل تعديلها وحذف التعريف.

² شواخ الأحمد، عقد العمل البحري في النظام السعودي، جامعة دار العلوم، بحث علمي محكم، مجلة القضائية، العدد الرابع، ١٤٣٩هـ، ص ٢٥٩-٢٦٠.

³ لين الحربي، أحكام انقضاء عقد العمل البحري وآثاره في النظام السعودي: دراسة تحليلية، المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية، الإصدار، ٤، العدد ٤، ص ٣٧٦.

⁴ المادة (٣) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالرقم (126322) وتاريخ: ١٤ / ٠٩ / ١٤٤٦هـ.

⁵ المادة (١) من النظام البحري التجاري.

⁶ يقصد بالملاحة البحرية: الملاحة والنشاط الذي يمارس وسط البحر ويخرج منها الملاحة التي تتم في المياه النهرية أو الداخلية.

⁷ الفقرة (٤) من المادة (٣) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

وترى الباحثة أن أساس هذا الاستثناء يرجع إلى انتفاء الطابع التجاري على هذه الأنشطة مما يجعلها خاضعة لتنظيم نظامي خاص يراعى فيه طبيعة الاستعمال غير التجاري والعسكري.

ثانياً: من حيث الأشخاص الخاضعين للأحكام النظامية لعقد العمل البحري:

اعتنى المنظم السعودي بتنظيم عقد العمل البحري باعتباره أساس الرابطة التعاقدية بين طرفيه وهما مالك السفينة أو مجهزها والبحار، وحرص المنظم على ضبط المفاهيم المتعلقة بهم ومن هذه التعريفات:¹

1. التعريف بمالك السفينة وهو: الشخص المدون اسمه بصفته مالكاً للسفينة في سجل السفن.
2. التعريف بمجهز السفينة وهو: الشخص الذي يشغل السفينة لحسابه، ويتولى استغلال وتشغيل السفينة فعلياً بصفته مالكاً أو مستأجر أو مدير للشبوع ويعد المالك مجهزاً ما لم يثبت خلاف ذلك.
3. التعريف بالبحار وهو: الشخص الذي يرتبط بعقد عمل بحري، أي كان العمل الذي يؤديه ويعد الربان من البحارة ويخضع لذات أحكام النظام.

وترى الباحثة أن تعريف البحار وسع من نطاق تطبيق أحكام عقد العمل البحري، حيث شمل كل من يباشر عمله بصفة منتظمة على متن السفينة وتحت إشراف ربانها أو مجهزها، ولو لم تكن مهنته مرتبطة بالملاحة من الناحية الفنية، ويخرج من نطاق عقد العمل البحري عمال الشحن والتفريغ ومقدمو الخدمات البرية؛ لعدم مباشرتهم العمل ضمن الطاقم البحري وعدم خضوعهم لسلطة الربان.²

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل البحري

يمتاز عقد العمل البحري بجملة من الخصائص التي تجعله يختلف عن غيره من عقود العمل، وفي هذا المطلب سنبين في الفرع الأول خصائص عقد العمل البحري، ثم نبين في الفرع الثاني أوجه تمييزه عن العقود الأخرى على النحو الآتي:

الفرع الأول: الخصائص عقد العمل البحري:

يتميز عقد العمل البحري بجملة من الخصائص، من أهمها:

1. أنه من العقود المسماة:

يُعد عقد العمل البحري من العقود التي خصها المنظم السعودي بتنظيم مستقل ضمن أحكام الباب الحادي عشر من نظام العمل كما صدرت لائحة مستقلة له، ويترتب عليه أن جميع المنازعات الناشئة عن هذا العقد تخضع ابتداءً للأحكام الواردة في النظام واللائحة، ولا يرجع إلى الأحكام العامة في نظام العمل إلا عند عدم وجود النص وبشرط ألا تتعارض مع أحكام العقد.³

2. أنه عقد يقوم على الاعتبار الشخصي:

يُعد عقد العمل البحري من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل، أي أن لشخصية العامل اعتبار عند صاحب العمل نظراً لأن صاحب العمل لم يتعاقد مع البحار إلا لاعتبارات معينة، وقد اشترط النظام فيمن يعمل بحار شروط خاصة ومنها: أن يكون لائق صحياً، و متم لسن ١٨، وحاصلاً على شهادة تسمح له بالعمل.⁴

3. أنه عقد رضائي:

تنقسم العقود من حيث طريقة انعقادها إلى عقود رضائية وعقود شكلية، فالأولى تنعقد بمجرد التراضي وهو تطابق الإيجاب مع القبول أما العقود الشكلية لا بد من انعقادها استيفاء شكلية معينة⁵ وبالنسبة لعقد العمل البحري فقد نص النظام في المادة

¹ ينظر للتعريفات الواردة في المادة (١) من النظام البحري التجاري.

² محمد السويلم، أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي، المجلة القانونية، مجلد ٧، عدد ٤، القاهرة، ٢٠٢٠م، ص ٨.

³ شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٦٢.

⁴ المادة (١٧٣) من نظام العمل.

(١٧٠) على وجوب تسجيل جميع العقود في سجلات السفينة وأن يكون العقد محرر بصيغة واضحة ومشمتم على البيانات التي تطلبها النظام¹، ومع ذلك فالكتابة هنا ليست شرط انعقاد إنما شرط إثبات بالنسبة لصاحب العمل، أما العامل فله إثبات العقد بجميع طرق الإثبات²، وقد فرض المنظم على صاحب العمل عن عدم تسجيل العقد غرامات مالية³، ولم يرتب على تخلف التسجيل البطلان.

4. أنه عقد زمني:

يمتاز عقد العمل البحري بكونه من العقود الزمنية المحددة، فتتفذه يقوم على عنصر الزمن ويرتبط بمدة معينة أو رحلات بحرية معينة، ويرتبط استحقاق البحار للأجر على هذه المدة أو الرحلة المتفق عليها⁴، ولذا نصت المادة (170) من نظام العمل على أنه "ويجب أن ينص في العقد على ما إذا كان معقوداً لمدة محددة أو لسفرة، فإذا كان معقوداً لمدة محددة حددت المدة بصورة واضحة، وإذا كان لسفرة حددت المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة.." ومن آثار الطبيعة الزمنية لعقد العمل البحري أن إنهاء العقد أو الحكم ببطلانه لا يترتب عليه أثر رجعي، وإنما تنصرف آثاره إلى المستقبل، وذلك لأن الالتزامات التي نفذت خلال مدة العقد تكون قد استنفدت، مما يتعذر معه إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التنفيذ.⁵

5. أنه عقد ملزم لأطرافه:

يُعد عقد العمل البحري من العقود الملزمة للجانبين، بحيث يرتب التزامات متبادلة بين البحار وصاحب العمل، ويعد التزام البحار بأداء العمل المتفق عليه من أهم الالتزامات الواقعة عليه، في مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر وتوفير متطلبات السلامة والرعاية التي تفرضها طبيعة العمل البحري وأحكام النظام⁶، وقد وضحت لائحة تنظيم عقد العمل البحري التزامات كلاً من البحار والربان ومالك السفينة أو مجهزها، على وجه التفصيل ويرجع إليها للاستزادة.

الفرع الثاني: أوجه خصوصية عقد العمل البحري وتمييزه عن عقد العمل العادي:

يشترك عقد العمل البحري مع عقد العمل العادي في العناصر العامة اللازمة لقيام عقد العمل، ولكن خصوصية النشاط البحري وطبيعة العمل أوجدت العديد من الفوارق التي تميزه عن عقد العمل العادي، وسنوضح أهم الفوارق في الآتي:

أولاً: الاختلاف من حيث طبيعة العمل وبيئته:

يرتبط عقد العامل البحري بالعمل على متن منشأة بحرية، في بيئة عمل محفوفة بالمخاطر، ومعزولة نسبياً عن اليابسة⁷، بخلاف عمل العامل العادي الذي يؤدي غالباً في بيئة مستقرة، مما يجعل نطاق الالتزامات الواقعة على صاحب العمل البحري أكبر، ولا تقتصر على دفع الأجر، وإنما تمتد إلى توفير قدر عالي من التأهيل وتقديم خدمات الإعاشة والرعاية الصحية وسائل السلامة والترفيه⁸، وهي التزامات تتجاوز التنظيم المعتاد.

⁵ عبد المنعم الصده، مبادئ القانون، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٠م، ص ١١٦.

¹ المادة الحادية والسبعون بعد المائة: يجب أن ينص في عقد العمل البحري على تاريخ إبرامه ومكانه، واسم المجهز، واسم البحار ولقبه وسنه وجنسيته وموطنه، ونوع العمل المكلف به، وكيفية أدائه، والشهادة التي تتيح له العمل في الملاحة البحرية، والتذكرة الشخصية البحرية، ومقدار الأجر، ومدة العقد، أما إذا كان العقد لسفرة واحدة فيجب تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده الرحلة، وفي أي مرحلة من مراحل تفرغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العمل، وغير ذلك من تفاصيل العقد.

² ويكون العقد من ثلاث نسخ: نسخة لمجهز السفينة، ونسخة للربان للاحتفاظ بها على ظهر السفينة، ونسخة للبحار.
³ نصت الفقرة (٤) من المادة (٦) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري على أنه "ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوباً، وفي هذه الحالة يجوز للبحار وحدة إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات".

⁴ ينظر إلى القرار وزير العمل الصادر بالرقم (4786) وتاريخ 28 / 12 / 1436.

⁵ دناي نور الدين عقد العمل البحري، المجلة الجزائرية للقانون البحري والنقل، العدد السادس، ٢٠١٧، ص ٤١.

⁶ شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٦٥.

⁷ محمد وليد عبدالعاطي، أحكام عقد العمل البحري في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، جامعة أم درمان، السودان ٢٠٠٨م، ص ٧٧.

⁸ محمود سمير الشراوي، القانون البحري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨م، ص 269.

⁸ لائحة تنظيم عقد العمل البحري، المواد 4، 5، 11.

وترى الباحثة أن إحاطة العامل بكل هذه التنظيمات يرجع إلى أن العامل البحري يبشر عمله لمدد طويلة وداخل بيئة يصعب الحصول فيها على الحماية من خارج السفينة.

ثانياً: الاختلاف من حيث التبعية وآثار العقد:

تتخذ التبعية في عقد العمل البحري نطاقاً أوسع وأكثر صرامة مقارنة بعقد العمل العادي المعتاد¹، فالباحر لا يخضع لإشراف صاحب العمل فقط، وإنما يخضع لسلطة الربان بصفته الرئيس الأعلى على متن السفينة والمسؤول عن سلامتها وسلامة طاقمها.²

ولا تقف خصوصية عقد العمل البحري عند حدود التبعية، وإنما تمتد إلى الأحكام المتعلقة بانتهاء العقد وآثاره، فالتزامات المجهز لا تنقضي بمجرد انتهاء رابطة التبعية، ويبقى ملتزماً بإعادة البحار إلى وطنه وتحمل تكاليف إعادته، بما يشمل نفقات السفر والإقامة.³

ثالثاً: الاختلاف من حيث الطبيعة الدولية وآثار العقد:

يتسم عقد العمل البحري بطابع دولي يرتبط بطبيعة الملاحة البحرية العابرة للحدود⁴، وما يترتب عليها من خضوع السفينة لقانون العلم والالتزام بالاتفاقيات والمعايير البحرية الدولية.⁵ ولذلك نصت لائحة تنظيم عقد العمل البحري على اعتبار الاتفاقيات الدولية والأنظمة واللوائح ذات الصلة مكتملة لأحكامها، كما ويظهر الطابع الدولي في اشتراط حصول البحار على الشهادات المهنية والتأهيلية المتوافقة مع متطلبات الاتفاقية الدولية.⁶

المبحث الثاني: الحماية النظامية للعامل البحري من المخاطر

بحكم طبيعة العمل والظروف المرتبطة به تتعدد المخاطر التي تحيط بالنشاط البحري، وتتنوع ما بين مخاطر اقتصادية ترتبط بالنشاط الملاحي وما يطرأ عليه من ظروف ومتغيرات، ومهنية تتصل ببيئة العمل، ونظراً لما قد يترتب على هذه المخاطر من آثار على علاقة العمل، فقد أوجد المنظم العديد من الأحكام النظامية والضمانات لحماية العامل البحري، وسنتناول في المطلب الأول المخاطر الاقتصادية والمهنية وأثرها على عقد العمل البحري، ثم نتناول في المطلب الثاني: الضمانات المقررة لحماية العامل البحري على النحو الآتي:

المطلب الأول: المخاطر المهنية والاقتصادية وأثرها على عقد العمل البحري

يتعرض العامل البحري إلى مخاطر مهنية واقتصادية متعددة قد تؤثر في تنفيذ عقد العمل البحري واستمرار العلاقة التعاقدية، وتظهر آثار هذه المخاطر عند تنفيذ العقد أو تعطله، وعليه سنبيين في الفرع الأول المخاطر الاقتصادية وأثرها على العقد، ثم نبيين في الفرع الثاني المخاطر المهنية وأثرها على العقد.

الفرع الأول: المخاطر الاقتصادية وأثرها على العقد:

يرتبط عقد العمل البحري بحركة التجارة البحرية الدولية، نظراً لاتصال الملاحة البحرية بالممرات الدولية وأسواق الطاقة وقطاع النقل البحري وغيره، ويعد من أكثر القطاعات تأثراً بالتقلبات السياسية والاقتصادية العالمي⁷، وتتجلى هذه المخاطر بصورة خاصة في حالات الحروب والقوة القاهرة والظروف الطارئة، مما يؤثر وبصورة مباشرة على استقرار الملاحة

¹ رزق الريس ورضا العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري للنشر، الطبعة ٢، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٦-٢٠١٧م، ص ٩٥.

² انظر، للمادة (٢١) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

³ انظر، للمادة (١٧-١٨) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

⁴ علي جمال الدين، القانون البحري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩م، ص ١٨٣.

⁵ محمد السويلم، مرجع سابق، ص ٥.

⁶ انظر، للمادة (٣/٣) و(٢٦) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

⁷ Markus Oldenburg, Xaver Baur & Clara Schlaich, Occupational Risks and Challenges of Seafaring, Journal of Occupational Health, Vol. 52, No. 5, 2010, p. 251.

البحرية واستمرار العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والبحار¹، بل وقد يؤدي في بعض الأحيان إلى استحالة التنفيذ. ويقصد بالمخاطر في هذا السياق: المهالك وهو لفظ مشتق من الخطر، ويعني في اللغة: الإشراف على الهلاك.² وتعرف المخاطر في الاصطلاح: بأنها حالة من عدم التأكد القابل للقياس بشأن احتمال وقوع خسارة معينة.³ ومن خلال هذه التعريفات نستطيع استنباط أن المقصود بالمخاطر الاقتصادية في نطاق العمل البحري: وهي الظروف والمتغيرات المالية والتشغيلية التي تؤثر في استمرارية المنشأة البحرية أو تنفيذ رحلاتها، مما يؤدي إلى اضطراب الالتزامات التعاقدية، بصورة تؤثر في تنفيذ الالتزام.

أولاً: حالة القوة القاهرة والظروف الطارئة في عقد العمل البحري:

يخضع عقد العمل البحري بصورة واضحة لنظرية القوة القاهرة والظروف الطارئة:

ويقصد بالقوة القاهرة: حادث خارجي غير متوقع ولا يمكن دفعه أو تلافي آثاره، يؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام استحالته تامة.⁴

أما بالنسبة للظروف الطارئة: فهي حوادث استثنائية غير متوقعة، تطرأ بعد إبرام العقد وقبل تنفيذه، ويترتب عليها اختلال التوازن العقدي بصورة تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً للمدين أو موجباً لخسارة جسيمة له.⁵

وتظهر تطبيقات القوة القاهرة والظروف الطارئة في المجال البحري بوضوح كما أشرنا إليه آنفاً، لذا نجد المنظم السعودي قد أخذ بهذه الاعتبارات في تنظيم عقد العمل البحري، حيث نص في المادة (١٨٢) من نظام العمل على جواز إنها صاحب العمل للعقد دون سبق إعلان وبغير تعويض إذا ألغيت الرحلة قبل ابتدائها بسبب ليس لمجهز السفينة يد فيه⁶، وهذا الحكم متوافق مع نص المادة (٧٤) من نظام العمل التي تعطي لصاحب العمل صلاحية إنهاء العقد في حالة القوة القاهرة - كتلف المنشأة أو عدم صلاحيتها أو استيلاء عليها - ، أما في حالة الظروف الطارئة فإذا كان الطرف مرهقاً للمدين فإن الالتزام يرد إلى الحد المعقول وقد يقف العقد ولا ينقضي.⁷

ثانياً: الحروب وتعطل الملاحة البحرية:

تعد الحروب والنزاعات البحرية من أخطر صور المخاطر الاقتصادية التي تؤثر على عقد العمل البحري؛ نظراً لما يترتب عليها من إغلاق الموانئ أو فرض قيود تؤثر على استغلال السفن التجارية، مما ينعكس بصورة مباشرة على تنفيذ الرحلات البحرية واستقرار العلاقة التعاقدية.

ومن أبرز الشواهد المعاصرة ما شهدناه خلال الفترة الماضية من تصاعد النزاع والاضطرابات في منطقة الخليج العربي في عام ٢٠٢٦م، وما نتج عنه من تعطل الملاحة في مضيق هرمز - أحد أهم ممرات التجارة والنقل البحري⁸ - وبسبب القيود

¹ خطاب رشيد، خصوصية علاقة عقد العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، ٢٠٢٠م، ص ٩.

² المعجم الوجيز، معجم اللغة العربية، القاهرة، ٢٠١٠م، ص ٢٠٢.

³ أبو بكر عيد أحمد وليد إسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين، دار البازوري للنشر، عمان، ٢٠٠٩م، ص ٢٦.

⁴ خالد علي سليمان، الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة: دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، 2006م، ص 06.

⁵ وليد عايد عوض الرشيد، المسؤولية المدنية الناشئة عن تلوث البيئة: دراسة مقارنة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2012م، ص 71.

⁶ انظر للمادة (١٨٢) من نظام العمل ونصها "يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض إذا ألغيت الرحلة قبل بدنها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على غير ذلك".

⁷ عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الرياض، السعودية، ج ١، ٢٠٢١م، ص ٢٣٩.

⁸ UNCTAD – Strait of Hormuz disruptions: Implications for global trade and development
https://unctad.org/publication/strait-hormuz-disruptions-implications-global-trade-and-development?utm_source=chatgpt.com تاريخ الوصول: ٢٠٢٦/٠٥/٠٧

المفروضة انخفضت حركة السفن وتعطلت العديد من الرحلات البحرية¹، بالإضافة إلى بقاء بعض البحارة عالقين في المناطق المتأثرة بالنزاع، ومن المؤكد أن هذه الأحداث أثرت على استقرار عقود العمل البحرية وأجور العاملين.² وقد تثير حالة تعطّل الملاحة البحرية تساؤل لدى القارئ حول الأثر المترتب على ذلك؛ وما إذا تعد هذه الحالة داخلة ضمن حالات القوة القاهرة تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام وانقضاء العقد، أم ظرف طارئ يجعل الالتزام مرهق للمدين- البحار أو صاحب العمل- دون استحالة تنفيذه؟

وترى الباحثة أنه إذا بلغ التعطل حد استحالة التنفيذ بسبب لا يد لأطراف العقد فيه، أمكن اعتباره قوة القاهرة، يترتب عليها انقضاء الالتزام وفقاً للقواعد العامة، مع استحقاق العامل أجره إلى حين وقوع الحادث³، أما إذا اقتصر أثره على زيادة أعباء التنفيذ مع بقاء إمكانية التنفيذ قائمة - كإمكانية تغيير مسار الرحلة أو تأجيلها - فإن الحالة تقترب من نطاق الظروف الطارئة التي لا تؤدي إلى انقضاء الالتزام، وإنما تؤثر في كيفية تنفيذه واستمرار العقد، وللمدين في هذه الحالة أن يطلب رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول تحقيقاً لتوازن العقدي⁴ وبالنسبة لأجر البحار فيستحق بحسب خدمته الفعلية إذا كان أجره شهرياً، أما إذا كان بحسب بالرحلة فيزداد أجره مدة الإطالة ولا ينقص بتقصيرها.⁵

ونلاحظ أن التنظيم الحالي تطرق لبعض أحكام تعذر تنفيذ الرحلات البحرية إلا أنه لا يزال محدود، خصوصاً فيما يتعلق باستمرار عقود العمل البحرية، واستمرار التزامات مجهزة السفينة تجاه البحارة عند تعذر إعادتهم للموطن أو توقف الرحلات البحرية لمدة طويلة، رغم أهمية ذلك لا سيما في ظل تزايد الاضطرابات البحرية الدولية.

الفرع الثاني: أثر المخاطر المهنية على عقد العمل البحري:

يتأثر النشاط البحري بالظروف البيئية والأحوال الجوية وحالة الملاحة أثناء الإبحار، فضلاً عن مباشرة العمل على متن منشأة تتداخل فيها الأعمال المهنية والفنية، كما أن استمرار البحارة في العمل لفترات طويلة داخل بيئة بحرية معزولة نسبياً يزيد من احتمالية تعرضهم للمخاطر المهنية وتفاقم آثارها.⁶

ويقصد بالمخاطر المهنية: الظروف المرتبطة ببيئة العمل أو الناشئة بسببه، والتي يترتب عليها احتمال إصابة العامل أو تعرضه للأمراض المهنية أو العجز نتيجة مباشرته للعمل في تلك الظروف.⁷

كما وقد عرّفت المادة الأولى من المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية الحماية المهنية بأنها: حماية العامل من أي خطر مرتبط بعمله، ويشكل تهديداً لسلامته أو صحته، ويشمل ذلك الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية⁸، فالحماية المهنية غير

¹ Lori Ann LaRocco, Container shipping routes are shifting due to the Iran war — and the prices of goods could go higher, Market Watch, May 16, 2026, <https://www.marketwatch.com/story/container-shipping-routes-are-shifting-due-to-the-iran-war-prices-of-goods-could-go-higher-4fc8b20b> تاريخ الوصول: ٢٠٢٦/٠٥/١٨

² Mohsen Khezri, "Disruption in the Strait of Hormuz is a global inflation, shipping and growth story," LSE Business Review, London School of Economics and Political Science, March 12, 202 <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2026/03/12/disruption-in-the-strait-of-hormuz-is-a-global-inflation-shipping-and-growth-story> تاريخ الوصول: ٢٠٢٦/٠٥/٠٧

³ المادة (١٧٧) من نظام العمل ونصها "يستحق البحار أجره إذا أسرت السفينة، أو غرقت، أو أصبحت غير صالحة للملاحة، وذلك حتى يوم وقوع الحادث".

⁴ المادة (٩٧) من نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/١٩١) وتاريخ ٢٩/١١/١٤٤٤هـ، ونصها إذا طرأت ظروف استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وقت التعاقد وترتب على حدوثها أن يصير تنفيذ الالتزام التعاقدى مرهقاً للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة؛ فله دون تأخر غير مسوغ -دعوة الطرف الآخر للتفاوض، ٣- إذا لم يتوصل إلى اتفاق خلال مدة معقولة؛ فللمحكمة تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول.

⁵ محمد السويلم، مرجع سابق، ص ٢٨.

⁶ محمد عبد القادر، الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد ٢٨، مصر ٢٠٢٣م، 289.

⁷ المرجع السابق، ص 289.

⁸ لائحة تنظيم العمل في المهن ذات المخاطر العالية، الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، رقم (64762) وتاريخ ٢٧/١٢/١٤٤٦هـ.

مقتصرة على الحماية الجسدية فقط، بل يجب أن تشمل الجوانب النفسية والعقلية والاجتماعية المرتبطة ببيئة العمل، لا سيما في العمل البحري نظراً إلى ما يواجهه البحار من عزلة وضغط مهني واستمرار العمل في بيئة عالية بالمخاطر.

أولاً: صور المخاطر المهنية في العمل البحري:

تتعدد المخاطر التي قد يتعرض لها البحار بسبب مهنته، ومن أبرزها ما يلي:

1. المخاطر الطبيعية:

تتمثل المخاطر الطبيعية في تقلب الأحوال الجوية والعواصف البحرية وارتفاع درجات الحرارة والرطوبة والضوضاء وتغيرات الضغط الجوي، وتزداد هذه الأخطار أثناء الرحلات البحرية الطويلة والعمل المستمر خلال الإبحار.¹

2. المخاطر الميكانيكية والتشغيلية:

قد يتعرض البحار لمخاطر ناتجة عن تشغيل الآلات والمعدات البحرية الثقيلة، خاصة داخل غرف المحركات وأثناء أعمال التشغيل أو الصيانة البحرية، مما يزيد من احتمالية التعرض لإصابات جسدية ناشئة عن تشغيل المعدات والأجهزة البحرية.²

3. الحوادث البحرية:

ترتبط الحوادث البحرية بطبيعة الملاحة البحرية وظروف العمل فيها، ومن أبرز صورها حوادث الانزلاق، والتصادم في البحر والعواصف البحرية، فضلاً عن الحرائق والانفجارات البحرية التي قد تقع نتيجة تسرب الوقود أو المواد القابلة للاشتعال داخل السفينة، لا سيما في ناقلات النفط والسفن الصناعية.³

4. المخاطر الكيميائية:

لا تقتصر المخاطر المهنية البحرية على الخطر المادي فقط، وإنما تمتد لتشمل المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعرض للمواد النفطية والمواد الخطرة بكثرة ولمدد طويلة.⁴

5. الأخطار النفسية والبدنية:

من المتوقع أن يتعرض البحار للأخطار النفسية والبدنية نتيجة لطول ساعات العمل والعزلة والبعد عن الأسرة واستمرار الضغط المهني المرتبط بالعمل وسط المخاطر، مما قد يترتب عليه إرهاق بدني وضغط نفسي⁵، ولذلك حرص المنظم السعودي على تقرير بعض الوسائل التي تساهم في الحد من هذه الآثار، ومنها أحقية البحار في الترفيه.

وتزداد أهمية الحماية من المخاطر التي ذكرناها في العمل البحري لارتباط سلامة العامل البحري بسلامة السفينة والملاحة البحرية⁶، وذلك أن أي خطأ أو إخلال بإجراءات السلامة قد يؤدي إلى وقوع أضرار جسيمة وتعريض الأرواح للخطر، ولذا أوجبت نصوص لائحة تنظيم عقد العمل البحري على البحار الالتزام بالأوامر والتعليمات المتعلقة بسلامة السفينة والمحافظة على البيئة البحرية.⁷

وقد أولت الاتفاقيات البحرية الدولية عناية بحماية البحارة من المخاطر المهنية، حيث ألزمت اتفاقية العمل البحري لعام 2006 الدول وأصحاب السفن بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للبحارة واتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية، بما يعكس الاتجاه الدولي نحو تعزيز الحماية المهنية للعامل البحري.⁸

¹ مفتاح عبد السلام الشويهيدي، الصحة والسلامة المهنية، النشر: منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، 2008م، ص27.

² مجدي شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مكتب مؤسسة فريدريش إيبيرت بالقاهرة، القاهرة، 2016م، ص21.

³ أحمد عبد الكريم سلامة، التلوث النفطي وحماية البيئة البحرية، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 1992م.

⁴ مفتاح عبد السلام الشويهيدي، مرجع سابق، ص31.

⁵ رمضان أبو السعود: الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني. النظرية العامة لقانون العمل، سنة 1983، د. ن، ص418.

⁶ رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص412.

⁷ انظر، لائحة تنظيم عقد العمل البحري، المواد المتعلقة بالتزامات البحار والمحافظة على سلامة السفينة.

⁸ اتفاقية العمل البحري لعام 2006 (MLC 2006)، القاعدة 4.3 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ومنع الحوادث.

ثالثاً: أثر المخاطر المهنية على عقد العمل البحري:

تتعرض المخاطر المهنية على عقد العمل البحري، حيث قد تؤدي إصابات العمل أو الأمراض المهنية إلى عجز البحار عن أداء عمله بصورة مؤقتة أو دائمة، وتعطل بعض أعمال الملاحة البحرية¹، وهذا ما يبرر اتساع سلطة الريان في إصدار الأوامر والتعليمات المتعلقة بالسلامة البحرية وتنظيم العمل على متن السفينة²، لارتباط سلامة العامل البحري بسلامة السفينة وطاقمها، ولشدة أثر هذه المخاطر توسع المنظم في تنظيم حالات إصابات العمل والأمراض المهنية، واعتبر الحادث الواقع أثناء العمل أو بسببه، والأمراض الناتجة عنه، من قبيل إصابات العمل³ وأفرد أحكاماً تفصيلية للتعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية.

المطلب الثاني: الضمانات النظامية المقررة لحماية العامل البحري

بعد أن بينا المخاطر الاقتصادية والمهنية وأثرها على عقد العمل البحري، يثور التساؤل عن مدى كفاية الحماية النظامية المقررة للعامل البحري في مواجهة هذه المخاطر، ولذا سنتطرق في هذا المطلب إلى ضمانات الحماية من المخاطر الاقتصادية في الفرع الأول، ثم ضمانات الحماية من المخاطر المهنية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: ضمانات الحماية من المخاطر الاقتصادية للعامل البحري:

تفرض طبيعة العمل البحري على البحار التعرض لمخاطر اقتصادية لا ترتبط بخطئه الشخصي، وإنما بطبيعة الملاحة البحرية وتقلباتها، كتعطل الرحلات، أو إلغائها، أو هلاك السفينة، أو توقف الاستغلال البحري، ولأن البحار يُعد الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، فقد تدخل المنظم وأقر حماية اقتصادية للبحار تصون حقوقه المالية وسنذكر أهمها فيما يلي:

أولاً: ضمان استحقاق الأجر وانتظام الوفاء به:

يُعد الأجر من أهم الالتزامات الجوهرية المترتبة على المجهز في عقد العمل البحري، نظراً لما تتطلبه طبيعة العمل من البقاء في البحر لفترات لذا فإن انتظام الوفاء بالأجر يمثل ضماناً أساسية لاستقرار الحالة الاقتصادية للبحار⁴، وعلى المجهز أداء أجور البحارة بالقدر والطريقة المحددة في العقد، أو وفق ما جرى عليه العرف البحري عند عدم الاتفاق⁵.

ومن مقتضيات انتظام الوفاء بالأجر أن يقرر المنظم وسائل تكفل استيفاءه وحمايته، سواء بتقرير امتياز من الديون، أو بتقييد الحجز عليه والحسم منه⁶ فالأجر هو المورد الأساسي لمعيشة البحار ومن يعولهم، لذلك لا يجوز أن يكون عرضة لمزاحمة الدائنين أو تعسف صاحب العمل، وتأكيداً لهذا الاتجاه، ألزمت لائحة تنظيم عقد العمل البحري المجهز بتقديم ضمان مالي يغطي الأجور العالقة للبحار، وعدت البحار متخلى عنه في حال لم يدفع له أجره لمدة شهرين أو أكثر، وأقرت لورثة البحار حال وفاته المطالبة بأجوره العالقة بحسب ما اقتضته طبيعة العقد بينهم⁷.

ثانياً: عدم تحميل البحار تبعه المخاطر الاقتصادية للمشروع البحري:

تقوم الحماية الاقتصادية كذلك على عدم تحميل البحار تبعه المخاطر الاقتصادية التي ترجع إلى صاحب العمل وإلى ظروف استغلال المشروع البحري، وقد حرص المنظم على الفصل بين حق البحار في الأجر وبين ما يطرأ على الرحلة من تقصير أو إطالة في حيث نصت المادة (١٦) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري على أنه "إذا كانت الأجرة المتفق عليها تدفع على أساس

1 عبد الحميد الشواربي، قانون التجارة البحرية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003م.

2 لائحة تنظيم العمل البحري، المواد المتعلقة بسلطة الريان وإجراءات السلامة البحرية.

3 المادة (27) من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/273) وتاريخ ٢٦/١٢/١٤٤٥هـ.

4 محمود سمير الشرقاوي، مرجع سابق، ص 279.

5 المادة (١٦) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري ونصها "يلتزم المجهز بأداء أجر البحار في الزمان والمكان المحددين"، والمادة (١٧٤) من نظام العمل ونصها "تدفع جميع استحقاقات البحار بالعملة الرسمية، ويجوز أدائها بالعملة الأجنبية إذا استحققت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل البحار ذلك.

وللبحار أن يطلب من صاحب العمل صرف ما يستحقه من أجره النقدي لمن يعينه".

6 محمد فريد العريني ومحمد السيد الفقي، القانون البحري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٣م، ص 259، ومحمد بهجت قايد، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، دار النهضة العربية، 2005، ص ٤٠٦.

7 المادة (181) من نظام العمل.

شهري ووقع تمديد الرحلة أو اختصارها، يستحق البحار أجره بناءً على مدة خدمته الفعلية. وإذا كانت الأجرة مرتبطة بالرحلة فلا يتم تخفيضها إذا تم تقصير مدة الرحلة مهما كان سبب هذا التقصير، وإذا مددت السفرة عن قصد فتزداد الأجر بنسبة مدة التمديد، ولا يسري هذا الحكم الأخير على الربان إذا كان تأجيل السفر أو إطالته ناشئاً عن خطئه.

أ. حالة تقصير الرحلة أو إلغائها:

إذا كان أجر البحار بالرحلة، فلا يجوز تخفيضه إذا قصرت الرحلة لأي سبب، سواء كان اختياري أو اضطراري¹، لأن البحار يكون قد ارتبط بالرحلة على أساس أجر محدد، فلا يتحمل تبعه أمر لا يد له فيه² وإذا كان أجره شهري فيستحق البحار أجره على أساس مدة خدمته الفعلية.

أما إذا كان أجر البحار محددًا بحصة من الأرباح أو أجر السفينة، فلا يستحق الأجر عند إلغاء الرحلة؛ لأن الأجر في هذه الحالة يرتبط بنتائج الاستغلال البحري ذاته.³

ب. حالة تمديد الرحلة:

إذا كانت الأجر المتفق عليه يدفع شهرياً، يستحق البحار أجره حسب مدة خدمته الفعلية؛ لأن الأجر في هذه الحالة يرتبط بمدة العمل لا بنتيجة الرحلة.

أما إذا كان أجره معيناً بالرحلة، فيستحق هنا زيادة في الأجر بنسبة مدة الإطالة؛ لأن استمرار بقائه في خدمة السفينة مدة أطول مما اتفق عليه يعد عمل إضافي يقتضي مقابلاً مالي، غير أن هذا الحكم لا يسري على الربان إذا كانت الإطالة أو التأجيل ناشئاً عن خطئه، فلا يجوز أن يستفيد من خطئه.⁴

أما إذا كان الأجر البحار محدد بحصة من الأرباح أو أجر السفينة، فلا يستحق البحار زيادة في الأجر في هذه الحالة، لأن أجره مرتبط بنسبة الربح.

ويمتد هذا الحكم إلى الحالات التي تكون فيها الإطالة أو التأجيل ناشئاً عن فعل الغير وهنا لصاحب العمل حق الرجوع على المتسبب بالتعويض، وبذلك يكون النظام قد فصل بين حق البحار في الأجر وبين علاقات المجهز بالغير ومخاطر استغلال السفينة.⁵

ثالثاً: ضمان التعويض عند انتهاء العقد أو تعطله لسبب لا يرجع إلى البحار:

إذا انتهى عقد العمل البحري أو تعطل تنفيذه بسبب لا يرجع إلى البحار، كغرق السفينة أو مصادرتها أو عدم صلاحيتها للملاحة، فإن الأصل ألا يُحرم البحار من حقوقه المالية في مكافأة نهاية الخدمة والأجر بسبب مخاطر لا يد له فيها ويستحق أجره ليوم وقوع الحادث⁶، إلا إذا ثبت أن الضرر بسبب ناشئ عن فعل البحار أو تقصيره ففي هذه الحالة يجوز للمحكمة إعفاء صاحب العمل من دفع أجر البحار كلها أو بعضها وإنهاء عقد العمل البحري دون إبلاغ سابق أو تعويض⁷، مراعاة لمصلحة المجهز وعدم تحميله نتائج خطأ العامل.⁸

رابعاً: ضمان تحمل نفقات إعادة البحار:

يُعد ضمان إعادة البحار إلى موطنه أو إلى المكان المتفق عليه أحد أهم صور الحماية الاقتصادية المقررة للعامل البحري وتمثل

¹ محمودسمير الشرفاوي، مرجع سابق، ص282.

² محمد محمد هلال، الوجيز في شرح القانون الخاص البحري، ص223.

³ المادة (176) من نظام العمل.

⁴ هشام فرعون، القانون البحري، ص135.

⁵ مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، ص152.

⁶ المادة (177) من نظام العمل.

⁷ المادة (137) من النظام البحري التجاري.

⁸ د. هشام فرعون، القانون البحري، مطبعة كرم، دمشق، 1975-1976م، ص137.

الحد الأدنى من الحماية المقررة للبحار في مواجهة المجهز¹ لأن البحار قد يكون موجود في ميناء أجنبي أو بعيد عن موطنه بسبب أداء عمله، وقد ينتهي العقد، أو يمرض البحار أو يتعذر إكمال الرحلة لأي سبب، فهنا لا يجوز تحميل العامل نفقات العودة، أو تركه عالق في ميناء بعيد بلا مورد أو وسيلة عودة.

الفرع الثاني: ضمانات الحماية من المخاطر المهنية للعامل البحري:

أوجد المنظم في سبيل حماية البحار العديد من الضمانات، مراعيًا في ذلك طبيعة العمل وما يترتب عليه من مخاطر قد تمس سلامة البحار، وتتنوع هذه الضمانات بين استباقية تسبق وقوع الخطر، وعلاجية تنقرر بعد وقوع الخطر المهني وسنذكر أهمها فيما يلي:

أولاً: ضمانات التدريب والتأهيل المهني:

يُعد التدريب والتأهيل من أهم الضمانات الوقائية في العمل البحري؛ نظراً لأن مباشرة العمل على السفينة تقتضي معرفة إجراءات السلامة، واستعمال المعدات البحرية وغيرها من الأمور التي تتطلب الحد الكافي من العلم والدراسة، لذلك ألزم المنظم المجهز بإعداد برنامج تدريبي للبحارة، واشترط فيمن تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عام الحصول على الدورات معينة وفق متطلبات الاتفاقيات الدولية²، ولا يقتصر هذا الالتزام على رفع كفاءة البحار، بل يمثل ضماناً استباقية؛ لأن نقص المعرفة الفنية بإجراءات السلامة قد يكون سبباً مباشراً في وقوع الإصابة³. ولذلك حظرت اللائحة تكليف المتدربين ببعض الأعمال الخطرة.

ثانياً: ضمانات السلامة والصحة المهنية:

على المجهز أن يحرص على توفير مكان عمل آمن للبحارة، ويلتزم بمعايير السلامة المنصوص عليها في اللوائح والاتفاقيات الدولية، ويوفر معدات السلامة والصحة والأدوية والمعدات الطبية وغيرها مما يساهم في حظ سلامة البحار⁴، والجدير بالذكر أن المنظم أوجب على المجهز توفير طبيب بحار مؤهل في السفن التي يزيد عدد أفرادها عن (10٠)، كما وقد تدخل المنظم في تحديد ساعات العمل والراحة وجميع ذلك ليس إلا بغرض حماية للعامل من الإجهاد وضماناً لسلامته وكفاءته، وهو ما يتفق مع الاتجاه العام في نظام العمل⁵.

ويفهم من ذلك أن التزام المجهز بالسلامة ليس شكلياً ينتهي بتجهيز السفينة، بل هو مستمر بإدارة الخطر والتوقي منه طوال الرحلة، ومع ذلك فالوقاية مسؤولية مشتركة ولا تعفي هذه الحماية العامل من واجب الالتزام بتعليمات السلامة⁶.

وإلى جانب جميع هذه الالتزامات التي على مجهز يشترك الربان بموجب السلطات الممنوحة له في اتخاذ القرارات والمحافظة على السلامة، والبحارة ملزمين بالامتثال له⁷.

ثالثاً: ضمانات توفير الإعاشة:

تفرض طبيعة العمل البحري على البحار الإقامة على متن السفينة لفترات طويلة، مما يجعل توفير خدمات الإعاشة أساس حماية البحار وسلامته⁸، ولذلك يقع على عاتق مجهز بجانب التزامه بتوفير مأوى مناسب تأمين الإعاشة من مأكلاً مشرب صالح للاستخدام⁹، وذلك أن القصور في تقديم مثل هذه الخدمات قد يتحول بذاته إلى مصدر من مصادر الخطر المهني أو المرض المرتبط ببيئة العمل البحرية، ولمواجهة احتمال وقوع هذا التعثر اشترط المنظم في المادة (٢٠) من لائحة تنظيم عقد

¹ إيمان فتحي حسن الجميل، أشخاص الملاحة البحرية، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٠م، ص288، ومحمود سمير الشرفاوي، مرجع سابق، بند 268، ص279.

² المادة (٥) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

³ خطاب رشيد، مرجع سابق، ص ١٢.

⁴ المادة (٢٥) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

⁵ فاطمة الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م، ص318.

⁶ أحمد الهوراري، الحماية القانونية لبيئة العمل، مجلة مصر المعاصرة، العدد ٤٩٥، القاهرة، ٢٠٠٩م، ص79.

⁷ المادة (١٣، ٢١) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

⁸ مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٢م، ص٢٢٠.

⁹ المادة (٢٩-٣١) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

العمل البحري تقديم المجهر ضمان مالي يكفل تغطية تكاليف الإعاشة والاحتياجات الضرورية ولا تستطيع السفينة الإبحار إذا لم يتوافر هذا الضمان.

رابعاً: ضمانات الرعاية الصحية:

اشتراطت لائحة تنظيم عقد العمل البحري حصول البحار على شهادة لياقة طبية سارية تثبت صلاحيته للعمل البحري، وألزمته المجهر بإجراء الفحوصات والتحليل الطبية اللازمة عند احتمال تعرض البحار لمرض أو إصابة تؤثر في سلامته أو غيره، ونعتقد أن مرد ذلك إلى أن البيئة تكون بعيدة عن مراكز الرعاية الصحية¹، وعلى مجهر علاج البحار في حالة إصابته، بشرط وجود علاقة سببية بين الإصابة أو الحالة المرضية وبين الخدمة على السفينة، ولا فرق في أن تقع الإصابة على متن السفينة أو خارجها متى كانت متعلقة بالعمل البحري.²

خامساً: ضمانات التعويض والتأمين عند تحقق الإصابة المهنية:

لا تكون الحماية مقتصرة على منه الخطر، بل تمتد إلى معالجة آثاره عند تحقق الإصابة أو المرض المهني³، ولذلك ألزم المنظم المجهر بتحمل تكاليف الرعاية الطبية للبحار المصاب بإصابة عمل، إلى حين شفاؤه أو ثبوت عجزه الدائم⁴، وقرر تطبيق فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية بصورة إلزامية على جميع المشتركين من العمال، بغرض توفير الحماية والعناية الطبية، والبدلات اليومية للعجز المؤقت، والتعويضات المقررة للعجز الدائم، فضلاً عن التعويضات المستحقة لأفراد عائلة العامل في حال الوفاة.⁵

كما تشمل الحماية المحافظة على الاستقرار الوظيفي للعامل المصاب، حيث ألزم نظام العمل صاحب العمل – متى ترتب على الإصابة نقص في قدرة العامل – بتشغيله في عمل مناسب يتفق مع حالته الصحية، بحيث لا يترك العامل دون حماية أو مصدر رزق بسبب إصابة نشأت عن العمل⁶، ومع ذلك فإن مسؤولية صاحب العمل هنا ليست مسؤولية مطلقة، ويعفى منها إذا ثبت أن العامل بسوء نية تعمد إصابة نفسه، أو امتنع عن الامتثال لمتطلبات السلامة أو قبول العلاج والتدخل الطبي دون سبب مشروع.⁷

الخاتمة

وفي الختام أحمد الله أن أعانني ووفقني لإتمام هذه الدراسة، والتي تناولت موضوع حماية العامل البحري من المخاطر الاقتصادية والمهنية، وذلك من خلال دراسة الأحكام النظامية الواردة في نظام العمل السعودي، والنظام البحري التجاري، ولائحة تنظيم عقد العمل البحري، لبيان مدى كفاية التنظيم الحالي ل مواجهة المخاطر التي تفرضها طبيعة العمل البحري، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات:

النتائج:

1. أن عقد العمل البحري هو عقد يبرم بين مالك السفينة أو تجهزها وبين البحار، يلتزم بموجبه البحار بالعمل على ظهر السفينة مقابل أجر، وتحت إشراف المجهر أو الربان، وهو مرتبط بمكان العمل البحري.
2. أن عقد العمل البحري يتميز بجملة من الخصائص، فهو عقد مسمي، ورضائي من حيث الأصل، وزمني، وملزم للجانبين، ويقوم على الاعتبار الشخصي بالنسبة للبحار.

¹ المادة (٩-١٠) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

² مصطفى كمال طه، مرجع سابق، ص ١٨٤.

³ عرف الفقه المرض المهني بأنه المرض الذي يصيب عادة الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة بسبب التعرض لعوامل بيئة العمل، سواء كانت فيزيائية أو كيميائية أو غيرها، متى كان التعرض بمستويات أو مدد تتجاوز الحدود المسموح بها.

⁴ المادة (٢٧) من لائحة تنظيم عقد العمل البحري.

⁵ المادة (٤، ٢٨، ٢٩) من نظام التأمينات الاجتماعية.

⁶ تامر سفغان ومحمد عبد الغفار البسيوني وحسيني هيكل، التشريعات العمالية: شرح أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مصر ٢٠١١م، ص ٢٧٤.

⁷ محمد براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٠هـ، ص ٣١٨، والمادة (١٣٩) من نظام العمل السعودي.

3. أن العامل البحري قد يتعرض لعدد من المخاطر منها مخاطر اقتصادية ترتبط بتعطل الملاحة، وتأثرها بالقوة القاهرة والظروف الطارئة، ومخاطر مهنية ترتبط ببيئة العمل البحري، كالحوادث البحرية، والمخاطر الطبيعية، والتشغيلية، والكيميائية، والصحية، والنفسية.
4. أن تعرض العامل البحري للمخاطر قد يترتب آثار قانونية على عقد العمل البحري، فقد يؤدي الخطر الاقتصادي إلى إنهاء العقد أو توقف تنفيذه أو تعديل الالتزامات.
5. أن المنظم السعودي قرر العديد من الضمانات لحماية العامل البحري، من أبرزها ضمان الأجر، وعدم تحميل البحار تبعه المخاطر الاقتصادية للرحلة، وتحمل نفقات إعادته، وتوفير الإعاشة والرعاية الصحية، والتدريب والتأهيل، والتعويض والتأمين عند تحقق الإصابة المهنية.
6. أن الحماية النظامية للعامل البحري في النظام السعودي تفررت في أكثر من مصدر نظامي، إلا أنها لا تزال بحاجة إلى مزيد من الإيضاح في بعض الحالات الاستثنائية، وبخاصة عند تعطل الملاحة لفترات طويلة، أو تعذر إعادة البحار إلى موطنه.

التوصيات:

1. توصي الباحثة بتوحيد الأحكام المنظمة لعقد العمل البحري والمتناثرة في نظام العمل، والنظام البحري التجاري، ولائحة تنظيم عقد العمل البحري.
2. توصي الباحثة بالنص صراحة على آثار تعطل الملاحة البحرية لمدة طويلة على عقد العمل البحري، والحماية المقررة للبحار خصوصاً في حالات الحروب، وتعذر إكمال الرحلة.
3. توصي الباحثة بتوسيع نطاق الضمان المالي، بحيث يشمل حالات التعطل الاستثنائي إذا انتهى العقد، وذلك بما يغطي تكاليف الإيواء، والعلاج، والإعادة، والاحتياجات الضرورية للبحار خلال هذه الفترة.
4. توصي الباحثة بإدراج تقييم المخاطر المهنية ضمن متطلبات السماح للسفينة أو المنشأة البحرية بمباشرة النشاط، على أن يراعى في التقييم طبيعة الرحلة، ونوع السفينة، والمواد المنقولة، ومدة الإبحار.
5. توصي الباحثة بتوسيع مفهوم المخاطر المهنية في العمل البحري ليشمل الآثار النفسية الناتجة عن العزلة، وطول ساعات العمل، والبعد عن الأسرة، والضغط المهني المستمر.
6. توصي الباحثة بتكثيف التنسيق بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والجهات البحرية المختصة، لضمان الرقابة العمالية على ظروف العمل، والإعاشة، ومعدات السلامة، ومؤهلات الطاقم.

تم بحمد الله...

قائمة المراجع

أولاً: الأنظمة واللوائح والاتفاقيات:

1. اتفاقية العمل البحري لعام 2006 (MLC 2006)، القاعدة 4.3 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ومنع الحوادث.
2. النظام البحري التجاري، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 04/04/1440هـ.
3. قرار وزير العمل رقم (4786) وتاريخ 28/12/1436هـ.
4. لائحة تنظيم العمل في المهن ذات المخاطر العالية، الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (64762) وتاريخ 27/12/1446هـ.
5. لائحة تنظيم عقد العمل البحري، الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (126322) وتاريخ 14/09/1446هـ.
6. نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/273) وتاريخ 26/12/1445هـ.

7. نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/08/1426هـ.
8. نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/191) وتاريخ 29/11/1444هـ.

ثانياً: الكتب العربية:

1. أبو السعود، رمضان. الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني: النظرية العامة لقانون العمل. د. ن، 1983م.
2. أحمد، أبو بكر عيد؛ والسيفو، وليد إسماعيل. إدارة الخطر والتأمين. دار البازوري للنشر، عمان، 2009م.
3. الجميل، إيمان فتحي حسن. أشخاص الملاحة البحرية. مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010م.
4. الرزاز، فاطمة. شرح قانون العمل الجديد. دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.
5. الرئيس، رزق؛ والعبد، رضا. شرح أحكام نظام العمل السعودي. مكتبة الشقري للنشر، الطبعة الثانية، المملكة العربية السعودية، 2016-2017م.
6. الشرفاوي، محمود سمير. القانون البحري. دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م.
7. الشواربي، عبد الحميد. قانون التجارة البحرية. منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003م.
8. الشويهدى، مفتاح عبد السلام. الصحة والسلامة المهنية. منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، 2008م.
9. الصده، عبد المنعم. مبادئ القانون. دار النهضة العربية، بيروت، 1980م.
10. العريني، محمد فريد؛ والفقي، محمد السيد. القانون البحري. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003م.
11. الفوزان، محمد براك. التعليق على نظام العمل السعودي الجديد. مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 1430هـ.
12. المعجم الوجيز. مجمع اللغة العربية، القاهرة، 2010م.
13. بهجت قايد، محمد. الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية. دار النهضة العربية، 2005م.
14. جمال الدين، علي. القانون البحري. دار النهضة العربية، القاهرة، 1969م.
15. سفان، تامر؛ والبسيوني، محمد عبد الغفار؛ وهيك، حسيني. التشريعات العمالية: شرح أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003. مصر، 2011م.
16. سلامة، أحمد عبد الكريم. التلوث النفطي وحماية البيئة البحرية. الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 1992م.
17. شرارة، مجدي. السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل. مكتب مؤسسة فريدريش إبيرت بالقاهرة، القاهرة، 2016م.
18. طه، مصطفى كمال. أساسيات القانون البحري. منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2012م.
19. طه، مصطفى كمال. القانون البحري الجديد. دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006م.
20. فرعون، هشام. القانون البحري. مطبعة كرم، دمشق، 1975-1976م.
21. نايل، عيد. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. الجزء الأول، مكتبة الرشد، الرياض، 2021م.
22. هلال، محمد محمد. الوجيز في شرح القانون الخاص البحري. د. ن، د. ت.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

1. الرشيدى، وليد عايد عوض. المسؤولية المدنية الناشئة عن تلوث البيئة: دراسة مقارنة. رسالة علمية، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2012م.

2. خطاب، رشيد. خصوصية علاقة عقد العمل في التشريع الجزائري. رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2020م.
3. سويلم، محمد. أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي. رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون بدمهور، جامعة الأزهر، مصر، 2018م.
4. عبد العاطي، محمد وليد. أحكام عقد العمل البحري في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي. جامعة أم درمان، السودان، 2008م.
5. فارسي، محمد. عقد العمل البحري: دراسة تحليلية. رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2019م.

رابعاً: البحوث والمقالات والدوريات العربية:

1. الأحمد، شواخ. عقد العمل البحري في النظام السعودي. مجلة القضائية، العدد الرابع، جامعة دار العلوم، 1439هـ.
2. الحربي، لين. أحكام انقضاء عقد العمل البحري وأثاره في النظام السعودي: دراسة تحليلية. المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية، الإصدار 4، العدد 4.
3. الدين، دناي نور. عقد العمل البحري. المجلة الجزائرية للقانون البحري والنقل، العدد السادس، 2017م.
4. الهوراري، أحمد. الحماية القانونية لبيئة العمل. مجلة مصر المعاصرة، العدد 495، القاهرة، 2009م.
5. سليمان، خالد علي. الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة: دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي. المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، 2006م.
6. سويلم، محمد. أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي. المجلة القانونية، مجلد 7، عدد 4، القاهرة، 2020م.
7. عبد القادر، محمد. الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي. مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد 28، مصر، 2023م.

خامساً: المراجع الأجنبية والمواقع الإلكترونية:

1. Khezri, Mohsen. "Disruption in the Strait of Hormuz is a global inflation, shipping and growth story." LSE Business Review, London School of Economics and Political Science, March 12, 2026. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2026/03/12/disruption-in-the-strait-of-hormuz-is-a-global-inflation-shipping-and-growth-story>.(تاريخ الوصول: 2026/05/07)
2. LaRocco, Lori Ann. "Container shipping routes are shifting due to the Iran war — and the prices of goods could go higher." MarketWatch, May 16, 2026. <https://www.marketwatch.com/story/container-shipping-routes-are-shifting-due-to-the-iran-war-prices-of-goods-could-go-higher-4fc8b20b>.(تاريخ الوصول: 2026/05/18)
3. Oldenburg, Markus; Baur, Xaver; and Schlaich, Clara. "Occupational Risks and Challenges of Seafaring." Journal of Occupational Health, Vol. 52, No. 5, 2010.
4. UNCTAD. Strait of Hormuz disruptions: Implications for global trade and development. <https://unctad.org/publication/strait-hormuz-disruptions-implications-global-trade-and-development>.(تاريخ الوصول: 2026/05/07)