

## حماية العامل من الأخطار والأمراض المهنية في نظام العمل السعودي

يسرى جابر الذبياني

طالبة ماجستير، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية  
YTHUBYANI@stu.kau.edu.sa

### ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى بيان مدى فاعلية القوانين الحالية في حماية العامل من الأخطار والأمراض المهنية في نظام العمل السعودي. استعرضت الدراسة الالتزامات القانونية الواقعة على عاتق أصحاب العمل في حماية صحة العمال وحقوقهم في التعويض عن الإصابات والأمراض المهنية، كما تطرقت إلى الآليات القانونية لضمان تعويض العمال المتضررين من المخاطر المهنية. توصلت الدراسة إلى نتائج وأهمها: أن نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية قد أقرّ مجموعة من الالتزامات القانونية على عاتق صاحب العمل بهدف ضمان بيئة عمل آمنة تحمي العامل من المخاطر المهنية والأمراض. كما كشفت الدراسة عن تحدٍ قانوني بارز يتمثل في صعوبة إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل، خاصة في الحالات التي لا يُدرج فيها المرض ضمن جدول الأمراض المهنية الرسمي، وهو ما يُلقي بعبء الإثبات على العامل ويُضعف من فرصة الحصول على التعويض المستحق. وتبرز هنا الحاجة الملحة إلى توسيع نطاق الاعتراف بالأمراض المهنية. كما توصلت الدراسة إلى عدة توصيات وأهمها: ضرورة إدراج تقييم المخاطر المهنية ضمن متطلبات الترخيص للمصانع والمنشآت، بحيث لا يُمنح الترخيص إلا بعد تقديم خطة شاملة للسلامة والصحة المهنية. وبالإضافة نوصي المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، بصفتها الجهة المشرفة على فرع الأخطار المهنية، بضرورة وضع آليات أكثر مرونة وإثباتاً موضوعياً لتحديد العلاقة بين المرض والعمل، مع تعزيز دور اللجان الطبية والفنية المتخصصة، بما يخفف العبء عن العامل ويُحقق العدالة في استحقاقه للتعويض.

**الكلمات المفتاحية:** المخاطر المهنية، الأمراض المهنية، حماية العمال، نظام العمل السعودي، السلامة والصحة المهنية، نظام التأمينات الاجتماعية.

---

## Protection of the Worker from Hazards and Diseases in the Saudi Labor Law

**Yusra Jaber Al-Dhubyani**

Master's Student, Department of Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University,  
Saudi Arabia

YTHUBYANI@stu.kau.edu.sa

### Abstract

The study aims to assess the effectiveness of current laws in protecting workers from occupational hazards and diseases under the Saudi Labor Law. It reviewed the legal obligations placed on employers to protect workers' health and their rights to compensation for occupational injuries and diseases. The study also discussed the legal mechanisms for ensuring compensation for workers affected by occupational hazards. The study concluded with several key findings, including that the Labor Law and the Social Insurance System have established a set of legal obligations for employers to ensure a safe working environment that protects workers from occupational hazards and diseases. The study also highlighted a significant legal challenge, namely the difficulty of proving the causal relationship between the disease and the work, particularly in cases where the disease is not included in the official list of occupational diseases, which places the burden of proof on the worker and weakens their chances of obtaining the deserved compensation. This reveals the urgent need to expand the recognition of occupational diseases. The study also provided several recommendations, the most important of which is the necessity of incorporating occupational risk assessments into the licensing requirements for factories and establishments, ensuring that no license is granted without submitting a comprehensive occupational health and safety plan. Additionally, the study recommends that the General Organization for Social Insurance periodically update the list of occupational diseases, as workers may contract an occupational disease not included in the official list, thus potentially not being entitled to compensation.

**Keywords:** Occupational hazards, occupational diseases, worker protection, Saudi Labor Law, occupational health and safety, Social Insurance System.

## المقدمة

تُعد صحة العمال من القضايا الأساسية في العصر الحديث، حيث لم يكن أصحاب العمل في الماضي يهتمون بظروف العمال أو تحسين بيئة عملهم، بل كان التركيز منصبًا على تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والاستفادة القصوى من الأيدي العاملة. ومع تطور الصناعة، ظهرت العديد من المخاطر التي أثرت بشكل مباشر على صحة العمال، سواء من خلال الحوادث المفاجئة أثناء أداء العمل أو عبر التعرض المستمر لمخاطر مهنية تؤدي إلى أمراض مهنية على المدى الطويل<sup>1</sup>. وتُعرّف الأخطار المهنية بأنها أي ظروف أو عوامل قد تؤدي إلى إصابات جسدية، أو أمراض مهنية، أو أضرار نفسية قد يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله، والتي قد تنجم عن طبيعة العمل نفسه أو بسبب عدم الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية، ومن هنا تنبع أهمية تطوير أنظمة الحماية في بيئات العمل وتطبيق الإجراءات الوقائية بشكل مستمر، ومع التطور الصناعي والتكنولوجي، تعددت هذه الأخطار وأصبحت أكثر تعقيدًا، حيث تشمل الأخطار الفيزيائية مثل الضوضاء والاهتزازات التي تؤثر على السمع والجهاز العصبي، والحرارة العالية التي تؤدي إلى الإجهاد الحراري، والإشعاعات الضارة التي قد تسبب أمراضًا مزمنة، بالإضافة إلى الأخطار الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد السامة أو القابلة للاشتعال، والتي قد تؤدي إلى التسمم أو الحروق أو الأمراض التنفسية، كما تشمل الأخطار البيولوجية مثل الفيروسات والبكتيريا والفطريات، التي تشكل تهديدًا خطيرًا للعاملين في المجال الطبي والمختبرات والصناعات الغذائية، فضلًا عن الأخطار الميكانيكية التي تنتج عن تشغيل المعدات الثقيلة دون اتخاذ تدابير السلامة، والتي قد تؤدي إلى إصابات جسيمة أو حتى الوفاة، كما أن هناك أخطارًا كهربائية قد تنجم عن التعامل غير الآمن مع التيار الكهربائي، مما يؤدي إلى الصعق الكهربائي أو الحرائق، ولا يقتصر الأمر على المخاطر الجسدية فقط، بل تمتد الأخطار المهنية إلى الجوانب النفسية والاجتماعية، حيث يعاني العديد من العمال من ضغوط العمل، وساعات العمل الطويلة، وغياب التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما ينعكس سلبيًا على صحتهم النفسية ويؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم.

## أولاً: مشكلة الدراسة

على الرغم من وجود أنظمة تهدف إلى حماية العمال من الأخطار والأمراض المهنية في المملكة العربية السعودية، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه القوانين يواجه تحديات عديدة، مثل ضعف التزام بعض المنشآت بمعايير السلامة، وعدم كفاية برامج التوعية والتدريب للعمال، فضلًا عن غياب الوعي الكافي بحقوق

<sup>1</sup> دحماني، منال (٢٠١٩)، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، صفحة ٦.

العمال في الحماية والتعويض. وتؤدي هذه التحديات إلى استمرار وقوع إصابات العمل والأمراض المهنية، مما ينعكس سلبيًا على صحة العمال وإنتاجيتهم، ويزيد من الأعباء الاقتصادية والاجتماعية.

بناءً على ذلك، يتمثل تساؤلنا الرئيسي في: إلى أي مدى تُعد الأنظمة السعودية فعالة في الحد من المخاطر المهنية والأمراض المهنية، وما مدى التزام أصحاب العمل بتطبيقها وفقًا للمعايير القانونية لضمان بيئة عمل آمنة ومستدامة؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما هو الخطر المهني وما الفرق بينه وبين إصابة العمل؟
2. ما هو المرض المهني وما الفرق بينه وبين المرض العادي؟
3. ما هي الالتزامات أصحاب العمل في حماية العمال من المخاطر المهنية وفقًا لنظام السعودي؟
4. ما الآليات القانونية لضمان تعويض العمال عن الإصابات المهنية والأمراض المهنية في النظام السعودي؟

ثانيًا: أهداف الدراسة

1. بيان مفهوم المخاطر المهنية وتصنيفاتها والفرق بين إصابة العمل.
2. تعريف الأمراض المهنية وبيان أنواعها، مع إيضاح الفروق الجوهرية بينها وبين المرض العادي.
3. إيضاح الالتزامات أصحاب العمل في حماية العمال من المخاطر المهنية وفقًا لنظام السعودي.
4. استعراض الآليات القانونية لضمان تعويض العمال عن الإصابات المهنية والأمراض المهنية في النظام السعودي.

ثالثًا: أهمية الدراسة

تتمثل دراسة الحماية القانونية للعامل من المخاطر المهنية في إثراء الدراسات القانونية والعمالية نظرًا لشح وندرة الدراسات المتخصصة والمتعلقة بالدراسة، حيث تسهم في تطوير الفكر القانوني المرتبط بحقوق العمال وتعزيز الفهم الدقيق للنصوص القانونية وأوجه تطبيقها. كما تساعد هذه الدراسات على تحليل الثغرات القانونية واقتراح تحسينات للقوانين، مما يسهم في تطوير قوانين أكثر شمولًا وعدالة لحماية العمال. ومن الناحية العلمية أيضًا، تتيح هذه الأبحاث فرصة للمقارنة بين القوانين المحلية والدولية، مما يسهم في تبني أفضل الممارسات العالمية في مجال السلامة والصحة المهنية.

رابعًا: منهج الدراسة

لمعالجة موضوع الدراسة والإجابة عن المشكلة المطروحة، تم الاعتماد على المنهج التحليلي من خلال

تحليل نصوص نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، بالإضافة إلى تحليل القواعد التفصيلية الخاصة بالتعويض عن الحوادث والإصابات والأمراض المهنية الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) بتاريخ ٣ رمضان ١٤٢١هـ، إلى جانب لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية، الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨/تأمينات) بتاريخ ٢٥ شوال ١٤٢١هـ، وعرض التطبيقات القضائية التي احتوت على مشكلة الدراسة وتحليل وقائعها للوصول إلى تصور قانوني أوضح حول أهمية مشكلة الدراسة وماهية الآثار التابعة لها.

### خامساً: حدود الدراسة

1. **الحدود الموضوعية:** تركز هذه الدراسة على الإطار القانوني لحماية العمال من الأخطار المهنية في بيئة العمل، مع تحليل الأحكام المنظمة للتعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال دراسة القوانين ذات الصلة في نظام العمل السعودي ونظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى القرارات الوزارية والتنظيمات الحديثة. كما تشمل الدراسة تحليل مبدأ التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل في التعويض عن المخاطر المهنية.

2. **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على المملكة العربية السعودية، حيث يتم تحليل الأنظمة والقوانين السعودية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والتأمين ضد الأخطار المهنية.

### سادساً: الدراسات السابقة

وجدت العديد من الدراسات السابقة التي تُعد مقارنة نوعاً ما إلى دراستنا وتتصل بطريقة غير مباشرة. وهي:

• **الدراسة الأولى:** للباحث: شاعر فتيحة، الحماية القانونية للعامل من الخطر المهني، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، جامعة الجزائر، (٢٠٢٢م):

تناولت هذه الدراسة الإطار القانوني لحماية العمال من المخاطر المهنية التي قد يتعرضون لها أثناء أداء عملهم، من خلال استعراض الأنظمة والتشريعات الوطنية والدولية التي تهدف إلى تأمين بيئة عمل آمنة، وضمان حقوق العمال في التعويض عن الإصابات والأمراض المهنية. وتركز الدراسة على تحليل القوانين الجزائرية ذات الصلة، مع مقارنة بممارسات بعض الدول الأخرى، لتقييم مدى فعالية هذه التشريعات في حماية العمال، بالإضافة إلى مناقشة مسؤولية أرباب العمل في اتخاذ التدابير الوقائية ودور القضاء في تطبيق القوانين لضمان حقوق العمال. وتعتمد الدراسة على المنهج القانوني التحليلي لدراسة النصوص التشريعية والأحكام القضائية، والمنهج المقارن لرصد الفجوات القانونية وتحليل أفضل الممارسات. وتوصلت الدراسة لنتائج ومن أهمها: أن هناك حاجة لتعزيز التشريعات

الوطنية لضمان حماية أفضل للعمال من المخاطر المهنية، وأهمية تطبيق المعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية، وضرورة تكثيف الرقابة على تنفيذ القوانين. وتوصلت لدراسة إلى وتوصيات ومن أهمها: توصي الدراسة بإدخال تعديلات تشريعية لضمان تعويض عادل للعمال المتضررين، وفرض التزامات أقوى على أصحاب العمل لتحسين بيئة العمل.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في تناول موضوع حماية العامل من المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها أثناء العمل، من خلال استعراض أبرز الحقوق التي يتمتع بها العمال، ومناقشة آليات التعويض المعتمدة لضمان حصولهم على الدعم اللازم في حال تعرضهم لأي ضرر، بالإضافة إلى التركيز على سبل الوقاية والتدابير الاحترازية لضمان سلامتهم. ومع ذلك، تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في كونها تناولت هذا الموضوع في إطار القانون الجزائري، وهو ما يعد خارج نطاق دراستنا التي تركز على الأنظمة السعودية.

• **الدراسة الثانية: للباحث: رمضاوي سليمان، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة حالة موظفي القطاع الصحي العام نموذجًا، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، (٢٠١١م):**

تناولت هذه الدراسة إلى تحليل نظام المسؤولية القانونية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة، مع التركيز على حالة موظفي القطاع الصحي العام، حيث تبرز أهمية الحماية القانونية للموظفين المعرضين للمخاطر المهنية ومدى كفاءة القوانين الحالية في تأمين التعويض المناسب لهم. تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة النصوص القانونية والتنظيمية، بالإضافة إلى المنهج المقارن والمنهج التاريخي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج وأهمها: قصور القوانين التقليدية في توفير الحماية الكافية، وعدم شمولية أنظمة التأمين الاجتماعي لجميع الأمراض المهنية، مما يترك بعض الموظفين دون تعويض، بالإضافة إلى صعوبة إثبات العلاقة السببية بين المرض والوظيفة، وتفاوت المواقف القضائية في تفسير المسؤولية. وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات وأهمها: توصي الدراسة بضرورة إصلاح القوانين لتعزيز الحماية القانونية للموظفين، وتبسيط إجراءات الإثبات، وتوسيع نطاق التأمين الاجتماعي، وتحسين سياسات الوقاية، وإجراء دراسات ميدانية دورية، وتشجيع الاجتهادات القضائية الموسعة لضمان عدالة أكبر في التعويض.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في بيان مفهوم الإخطار والأمراض المهنية وتبحث الدراسة عن أهمية تعويض العمال عن هذه الإصابات إذا حدثت داخل نطاق العمل، تختلف هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في أنها ركزت وسلطت الضوء على موظفين قطاع العام دون القطاع

الخاص وناقشت ضمن القوانين والأنظمة الجزائرية وهو يعد خارج نطاق دراستنا.

- الدراسة الثالثة: للباحث: قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود عمري، الجزائر، (٢٠١١م):

تناولت الدراسة الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية وفقاً للتشريع الجزائري، حيث تستعرض القوانين التي تضمن حقوق العمال في حال تعرضهم لحوادث عمل أو أمراض مهنية، مع تحليل الشروط التي يجب توفرها للاعتراف بالإصابة كحادث عمل، مثل أن يكون الضرر جسدياً ونتاجاً عن سبب خارجي ويتسم بالمفاجأة، مع وجود علاقة سببية بين العمل والإصابة. كما تناولت الدراسة مقارنة بين القوانين الجزائرية والفرنسية والمصرية، موضحة دور التشريعات في توفير بيئة عمل آمنة وضمان التعويضات المناسبة للعاملين، سواء أثناء العمل أو خلال الانتقال إليه. وتوصلت الدراسة إلى نتائج ومن أهمها: توصلت الدراسة إلى أن الحماية القانونية للعامل تتطلب توافر عناصر محددة حتى يتم الاعتراف بالإصابة كحادث عمل. كما أن التشريعات المختلفة، مثل القانون الجزائري والفرنسي والمصري، قدمت تفسيرات مختلفة لمفاهيم مثل "مكان العمل"، "حوادث الطريق"، والإصابات التي تقع أثناء فترات الراحة أو الإضراب. وتوصلت الدراسة للتوصيات وأهمها: تعديل وتطوير القوانين المتعلقة بحماية العمال لتشمل جميع أنواع المخاطر المهنية مع إلزام المؤسسات بتطبيق إجراءات وقائية صارمة.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في بيان مفهوم الإخطار المهنية وتبحث الدراسة عن أهمية تعويض العمال عن هذه الإصابات إذا حدث داخل نطاق العمل وتوفير الحماية الكافية وإلزام أصحاب العمل بتوفير بيئة آمنة للعمال، تختلف هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في أنها ركزت وسلطت الضوء ضمن القوانين والأنظمة الجزائرية وتشريعات المقارنة وهو ما يُعد خارج نطاق دراستنا.

### خطة الدراسة

المبحث التمهيدي: ماهية الأخطار والأمراض المهنية

- المطلب الأول: التعريف بالمخاطر المهنية والأمراض المهنية.
- المطلب الثاني: التمييز بين المرض المهني وعما يُشابه من الأمراض.

المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

- المطلب الأول: الالتزامات القانونية لصاحب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية.
  - المطلب الثاني: حقوق العامل في التعويض والحماية من الأخطار المهنية.
- المبحث الثاني: الضمانات القانونية الوقائية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية
- المطلب الأول: التدابير والالتزامات القانونية لحماية العامل قبل الإصابة بالمرض المهني.
  - المطلب الثاني: الضمانات القانونية والتعويضية للعامل بعد الإصابة بالمرض المهني.

## المبحث التمهيدي: ماهية الأخطار والأمراض المهنية

سنتطرق في هذا المبحث التمهيدي إلى مفهومين أساسين يرتبطان بسلامة بيئة العمل، وهما المخاطر المهنية والأمراض المهنية، تُشكل هذه الجوانب تحديًا مستمرًا في بيئات العمل قد تؤثر سلبيًا على صحة العمال وكفاءتهم، لذلك، سنسلط الضوء على طبيعة هذه المخاطر والأمراض، وأسبابها، وتأثيرها، بالإضافة إلى سُبل الوقاية والتدابير التي يُمكن اتخاذها للحد منها وتعزيز بيئة عمل أكثر أمانًا.

وعليه، سنتناول في (المطلب الأول) التعريف المخاطر المهنية والأمراض المهنية، تمهيدًا (للمطلب الثاني) الذي سنتعرف من خلاله على التمييز المرض المهني وعمّا يُشابهه من الأمراض.

### المطلب الأول: التعريف بالمخاطر المهنية والأمراض المهنية:

تُعد المخاطر المهنية من التحديات التي قد تواجه العامل في بيئة العمل، حيث تُؤثر على صحة وسلامة العاملين وتنعكس على الإنتاجية والاستقرار الوظيفي. وتتنوع هذه المخاطر وفقًا لطبيعة العمل، أصبح من الضروري إيضاح تعريف هذه المخاطر وتصنيفاتها وأبعادها المختلفة. نتناول في هذا المطلب تعريف المخاطر المهنية من الناحية اللغوية والاصطلاحية وثم نستعرض تصنيفات الأمراض المهنية وذلك بغرض التمييز بين أنواعها المختلفة. بالإضافة إلى وسائل تحديد الأخطار المهنية ومسبباتها.

**أولاً/ المخاطر المهنية اصطلاحاً:** نظرًا لأهمية الكبيرة التي ينطوي عليها مفهوم الخطر المهني، فقد تعددت آراء الفقهاء والباحثين في مختلف المجالات في تعريف المخاطر المهنية. ونظرًا لتباين نسبة الاختلاف في تعريف المخاطر المهنية أو بما يُعرف الخطر المهني في بيئة العمل التي يُصيب تحديدًا العامل يختلف تحديد الخطر المهني وفقًا للظروف المتعلقة ببيئة العمل وطبيعة الأنشطة التي يمارسها العامل. ويمكن عرضها على النحو التالي:

- عرفه البعض بأنه: حالة من عدم التأكد أو الشك والخوف من تحقق ظاهرة معينة (2).
- وعرفه البعض بأنه ظاهرة مركبة على عدم التأكد الممكن قياسه بطريقة موضوعية من تجاوز الخسارة المادية الفعلية (3).
- كما يُمكن تعريفه أيضًا أنه الخطر المهني كل ما يُهدد ويخل بسلامة وأمن العامل في بيئة عمله، مما قد يؤدي إلى إصابات، أمراض، أو حالات عجز. وينتج عن هذا الخطر عن طبيعة النشاط الذي يُمارسه

(2) أحمد، أبوبكر عيد، السيفو، وليد إسماعيل (٢٠٠٩م)، إدارة الخطر والتأمين Risk Management Insurance، (عمان: اليازوري للنشر) صفحة ٤٢.

(3) المرجع السابق، صفحة ٤٤.

العامل أثناء أداء عمله، مما قد يترتب عليه خسائر متعددة، خاصة من الجوانب المالية أو الاقتصادية (4).

نلاحظ من التعريفات أعلاه، أن التعريف الأول لعمومتيه، حيث يقتصر على وصف الخطر بأنه حالة من عدم اليقين أو الخوف دون تحديد معايير واضحة لقياسه أو تصنيفه. بخلاف التعريف الثاني، فعلى الرغم من محاولته تقديم نظرة موضوعية من خلال الإشارة إلى إمكانية قياس الخطر، إلا أنه لا يوضح كيفية هذا القياس أو العوامل المؤثرة فيه. بخلاف التعريف الثالث عرّف الخطر المهني، فيتميز بكونه أكثر تحديداً، إذ يربط الخطر بتأثيره المباشر على العامل. ونرى أن الأخطار المهنية هي: الحالات أو الظروف المرتبطة بالعمل، والتي قد تتسبب في إصابات أو إعاقات أو أمراض مهنية نتيجة لتواجد العامل في بيئة العمل أو تعرضه لتلك المخاطر.

وتُعد الصحة العامل وسلامته من الأسس الجوهرية في نظام العمل، حيث تُلعب الأخطار المهنية دوراً أساسياً في تحقيق ذلك. ومن هذا المنطلق، تأتي الرعاية الصحية في مقدمة الأولويات باعتبارها خط الدفاع الأول، مما يستوجب الاهتمام بتوفير بيئة عمل آمنة تضمن سلامة العامل من هذه المخاطر ومع تعقيد الحياة الحديثة، تزايدت الأخطار التي يتعرض لها الإنسان، خصوصاً في المنشآت الصناعية، حيث تختلف ظروف العمل فيها عن البيئة العادية من حيث درجات الحرارة، ومستوى الرطوبة، ونقاء الهواء أو تلوثه. كما تتميز هذه المنشآت بعمليات إنتاجية يومية تتطلب استخدام آلات حادة وماكينات متطورة، مما يزيد من احتمالية وقوع الحوادث المهنية. بالإضافة إلى ذلك، تشمل بيئة العمل في هذه المنشآت التعامل مع مواد ذات خصائص خطيرة، مثل المواد الكيميائية والمذيبات، التي قد تكون ضارة أو قابلة للاشتعال، بما في ذلك المواد الحارقة الكاوية التي قد تتسبب في العديد من الإصابات. انطلاقاً من حرص المملكة العربية السعودية على حماية حقوق العمال وضمان بيئة عمل آمنة ومستقرة، فقد نص نظام العمل السعودي على مجموعة من الأحكام التي تكفل هذه الحقوق وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، بما يحقق العدالة والتوازن في سوق العمل، ويحد من المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها العامل أثناء أداء مهامه. ويُعرّف العامل على أنه كل شخص طبيعي يؤدي عملاً تحت إشراف وإدارة صاحب العمل مقابل أجر متفق عليه، سواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً أو موسميًا. ومع ذلك، فإن بيئات العمل المختلفة قد تنطوي على مخاطر متعددة تؤثر على صحة العامل وسلامته، وتشمل هذه المخاطر المهنية.<sup>5</sup>

(4) كراوي، عبد العالي (٢٠١٨م)، دور التكوين والتصميم البيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، مج لا يوحد، ٢٤، صفحة ٢٦٨.

<sup>5</sup> المرجع السابق، صفحة ٢٧٣.

ولضمان حماية العمال اشترط نظام التأمينات الاجتماعية السعودي توفر مجموعة من المعايير التي تتيح للعامل الاستفادة من فرع الأخطار المهنية، ومن أبرز هذه الشروط ما يلي: (6) وجود علاقة تعاقدية واضحة بين العامل وصاحب العمل، بغض النظر عن مدة العقد أو طبيعته أو شكله، وأياً كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم تنفيذ العمل داخل المملكة العربية السعودية، أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لصالح صاحب عمل مقره الرئيسي داخل المملكة، وفقاً لما تحدده اللوائح ذات الصلة<sup>7</sup>. ويظهر ذلك أن النظام لا يضع قيوداً على نوع العقد أو شكله، بل يركز على ضمان أن جميع العمال الذين يعملون تحت إشراف صاحب العمل يتمتعون بالحماية القانونية، مما يُعزز استقرارهم المهني ويوفر لهم الأمان الوظيفي. وفي إطار حرص المملكة على توفير بيئة عمل آمنة وحماية العمال من المخاطر المهنية، أنشأت فرع الأخطار المهنية ضمن نظام التأمينات الاجتماعية، والذي يهدف إلى توفير الرعاية للعمال في حالة تعرضهم لإصابات أو أمراض مهنية أثناء أداء مهامهم الوظيفية.

يعكس هذا الفرع التزام الدولة بتطبيق معايير العدالة الاجتماعية وضمن الاستقرار الاقتصادي في سوق العمل، حيث يتيح للعمال المتضررين الحصول على تعويضات عادلة، كما يضمن استمرار دخلهم أو تقديم المساعدات لعائلاتهم عند الحاجة. ويُطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال، وفقاً لما نصت عليه المادة الرابعة، الفقرة (1) من نظام التأمينات الاجتماعية، دون تمييز على أساس الجنس أو الجنسية أو السن.<sup>8</sup> وهذا يعكس حرص النظام السعودي على تحقيق المساواة بين جميع العمال، سواء كانوا مواطنين أو مقيمين، ذكوراً أو إناثاً، مما يضمن بيئة عمل عادلة ومنصفة تعزز الاستقرار الوظيفي وتحقق العدالة الاجتماعية في سوق العمل.

### المخاطر المهنية وتصنيفاتها:

تُشكل الأخطار المهنية تحدياً رئيسياً في بيئات العمل، حيث تُؤثر على صحة العاملين وسلامتهم، مما قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، وتختلف هذه الأخطار باختلاف طبيعة العمل والبيئة التي تُحيط بالعمال. تنقسم المخاطر المهنية إلى عدة أنواع، منها:<sup>9</sup>

<sup>6</sup> أنشأت التأمينات الاجتماعية بموجب المرسوم الملكي رقم (م/22) بتاريخ 1389/9/6هـ الموافق 15/11/1969م وتم تطورت أنظمتها وتشريعاتها التأمينية والاجتماعية على مر السنين. وفي عام 1442هـ جاء قرار مجلس الوزراء رقم (657) بدمج (المؤسسة العامة للتقاعد) والتأمينات الاجتماعية؛ توحيداً للجهود واستثماراً للطاقت وتحسيناً للإدارة والخدمات في كيان واحد يلبي الاحتياجات ويواكب التطورات.

<sup>7</sup> وفقاً للفقرة (3) من المادة الرابعة من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 1421/3/9هـ.

<sup>8</sup> وفقاً للفقرة (1) من المادة (4) نظام التأمينات الاجتماعية.

<sup>9</sup> الهواوي، أحمد رشاد (2009م)، الحماية القانونية لبيئة العمل – دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة، مج لا يوجد، ع495، صفحة 79.

- **الأخطار الناتجة عن أخطاء التصميم والتخطيط:** وهي تلك التي تنشأ نتيجة عدم التخطيط السليم للمنشآت أو وجود عيوب في عمليات الإنشاء والتشييد، مما قد يعرض العاملين لمخاطر هيكلية أو سقوط المعدات.
- **الأخطار المتعلقة بالبيئية والطبيعية:** تشمل العوامل البيئية التي تؤثر على سلامة العمال وصحتهم، مثل ارتفاع درجات الحرارة، زيادة الرطوبة، ضعف التهوية، سوء الإضاءة، الاهتزازات، الضوضاء، والتغيرات المفاجئة في الضغط الجوي.
- **المخاطر الكيميائية:** تنشأ هذه المخاطر نتيجة تعرض بيئة العمل للمواد الكيميائية المستخدمة أو المتسربة، وتشمل المواد العضوية، والمواد السامة، والمتفجرة، والمهيجة، فضلاً عن المواد المسببة للسرطان وما ينتج عنها من أبخرة أو غازات. كما تشتمل على مخاطر الحريق الناجمة عن تفاعل بعض المواد الكيميائية داخل المنشأة. وتُعد هذه العوامل من الأسباب الرئيسية للإصابة بالأمراض المهنية بين العاملين الذين يتعاملون مع هذه المواد بشكل مباشر.<sup>10</sup>

يُستنتج مما سبق أن بيئة العمل تحتوي على مجموعة متنوعة من المخاطر المهنية التي قد تؤثر بشكل كبير على صحة وسلامة العاملين، مما يستوجب اتخاذ تدابير وقائية تلتزم بالمتطلبات القانونية والمعايير المهنية المعتمدة.

### ثانياً: التعريف بالأمراض المهنية:

تؤثر بيئة العمل بشكل مباشر على صحة العمال، حيث يُمكن أن تسهم الظروف المحيطة وطبيعة العمل في ظهور الأمراض المهنية. تُعرف هذه الأمراض بأنها الحالات الصحية التي تُصيب العامل نتيجة تعرضه المستمر لعوامل ضارة أثناء أداء مهامه الوظيفية. وتشمل هذه العوامل التعرض للمواد الكيميائية، والغبار، والإشعاعات، والضوضاء العالية، بالإضافة إلى الإجهاد الجسدي والذهني<sup>(11)</sup>.

### تعريف المرض المهني:

ونسبة لاختلاف الفقهاء في تعريف المرض المهني، سنتطرق إلى تعريفه الاصطلاحي على النحو الآتي:  
**المرض المهني اصطلاحاً:** قدم الفقهاء والشرّاح العديد من التعريفات المختلفة للأمراض المهنية، نظراً لتعدد وجهات النظر حول هذا المفهوم. وبهدف تسليط الضوء على هذه التباينات، سنستعرض فيما يلي أبرز التعريفات التي وردت في هذا السياق، مع توضيح الفروقات.

<sup>10</sup> المرجع السابق صفحة ٨٨.

<sup>(11)</sup> البياتي، رنا مجيد صالح (٢٢٠٢٢م)، الأمراض المهنية في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، مج لا يوجد، ٤٤، صفحة ٦٥١.

• عرّفه البعض المرض المهني بأنه: هو المرض الذي يُصيب الشخص بسبب مزاوله مهنة معينة، أو قيامه بعمل معيّن تحت ظروف معينة.<sup>(12)</sup>

• كما عرّفه بأنه: يُعتبر أي مرض وارد في الجداول المرفقة بالقانون مشمولاً بأحكامه، وذلك في حال كان العامل يزاوّل إحدى المهن التي تُحددها تلك الجداول باعتبارها سبباً مؤدياً إلى الإصابة بذلك المرض.<sup>(13)</sup>

• كما عرّفه بأنه: يُعد أي مرض يُصيب عادةً الأشخاص العاملين في مهنة معينة، وذلك لشرط أن يُكون المصاب يُمارس تلك المهنة<sup>(14)</sup>.

• كما عرّفه البعض بأنه: " إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي تعطيل النشاط المبذول وما يترتب علة ذلك من خسائر مادة ومعنوية للعامل والمؤسسة في حد سواء<sup>(15)</sup>".

بناءً على ما سبق، يتضح أن كل تعريف يركز على جانب معين من مفهوم المرض المهني، لكن التعريف الأكثر تكاملاً هو الذي يجمع بين الجوانب الطبية والقانونية، بحيث يشمل كل مرض ثبت ارتباطه بالعمل وفقاً لمعايير طبية وقانونية واضحة، سواء كان مدرجاً ضمن الجداول المعتمدة أم لا.

#### المطلب الثاني: التمييز بين المرض المهني وما يُشابهه من الأمراض:

يختلف المرض المهني عن المرض العادي وحوادث العمل من حيث طبيعة الإصابة، الأسباب، وزمن الظهور. فالمرض المهني يصيب العامل نتيجة التعرض المستمر لعوامل ضارة في بيئة العمل أو بسبب طبيعة المهنة، مثل التعرض للمواد الكيميائية، الضوضاء العالية، أو الإجهاد الجسدي المتواصل، وعادةً ما يظهر بشكل تدريجي بعد فترة طويلة من التعرض لهذه العوامل.

وعليه، يتناول هذا المطلب التمييز بين المرض المهني وما يُشابهه من أمراض، من خلال ثلاثة فروع، و(الفرع الأول) التمييز بين المرض المهني والأمراض الأخرى ذات الصلة. و(الفرع الثاني) أنواع الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية العام. و(الفرع الثالث) الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية المعتمد في المملكة العربية السعودية.

<sup>(12)</sup> بيومي، محمد احمد (٢٠٠٩م)، التشريعات الاجتماعية، ط ٢، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، لا يوجد رقم صفحة.

<sup>(13)</sup> منصور، محمد حسين (١٩٩٦م)، قانون التأمين الاجتماعي، لا يوجد رقم طبعة، الإسكندرية: منشأة المعارف، صفحة ٣٨.

<sup>(14)</sup> البياتي، مرجع سابق، صفحة ٦٥١.

<sup>(15)</sup> جرفيلي، محمد (٢٠١٩م)، خصوصيات التعويض عن حوادث العمل وأحكامه في التشريع الجزائري، مجلة البيانات والدراسات القانونية والسياسية، مج ٤، ع ١٤، صفحة ٢٠.

### الفرع الأول: التمييز بين المرض المهني والأمراض الأخرى ذات الصلة:

يتم إثبات المرض المهني من خلال ربطه بالمهنة أو بيئة العمل، وغالبًا ما يُدرج في الجداول المعتمدة للأمراض المهنية. بالمقابل، حوادث العمل هي إصابات تحدث فجأة نتيجة حدث غير متوقع أثناء العمل، بينما المرض العادي يمكن أن يصيب أي شخص بغض النظر عن مهنته ولا يرتبط بظروف العمل بشكل مباشر. ويُمكن عرض الفروقات كالآتي:

• **التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل:** التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل أمر ضروري رغم التشابه في ارتباطهما بالعمل وتأثيرهما على صحة العامل. فكلاهما قد يؤدي إلى إصابة العامل، إلا أن الاختلاف الرئيسي يكمن في التعريف وطبيعة الإصابة ومصدرها وآلية حدوثها ومن حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة.<sup>16</sup> وسنعرضها كالآتي:

- التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل من الناحية الاصطلاحية: المرض المهني هو ذلك المرض الذي ينشأ تدريجيًا نتيجة التعرض المستمر لعوامل مرتبطة بالعمل، مثل الضوضاء الشديدة التي تؤدي إلى الصمم أو التعرض المطول للمواد الكيميائية السامة، مما يؤدي إلى أمراض الجهاز التنفسي أو الجلد. تظهر أعراض المرض المهني بعد فترة طويلة من العمل في بيئة غير صحية، ويُثبت من خلال ربطه بالمهنة أو بظروف العمل المستمرة التي تؤدي إلى الإصابة.<sup>17</sup> بخلاف حادث العمل فهو إصابة مفاجئة وغير متوقعة تحدث أثناء تأدية العمل أو بسببه، مثل سقوط العامل من ارتفاع، أو تعرضه لإصابة مباشرة نتيجة استخدام آلة صناعية. يتميز حادث العمل بأنه يقع نتيجة سبب خارجي مباشر وفوري، ويمكن تحديد وقت ومكان وقوعه بدقة، مما يسهل إثباته وربطه بالعمل.<sup>18</sup>

- التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل من حيث مصدر الضرر: إذا كان الضرر ناتجًا عن عامل خارجي ومفاجئ، فإنه يُصنف كحادث عمل.<sup>19</sup> على سبيل المثال، إذا كان العامل يعمل في بيئة ذات حرارة مرتفعة وتعرض لضربة شمس حادة أدت إلى فقدانه للوعي أو وفاته، فإن ذلك يُعتبر حادث عمل<sup>(20)</sup>، أما إذا كان الضرر ناتجًا عن التعرض المستمر لعوامل مهنية وأدى إلى تطور المرض بشكل

(16) فندي، محمد طه (٢٠٢٤م)، مفهوم المرض المهني وشروطه وآثاره دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والمصري، جامعة المنصورة، صفحة ٢٣.

(17) المرجع السابق، صفحة ٢٥-٢٦.

(18) المرجع السابق، صفحة ٢٨-٢٩.

(19) البري، أحمد حسن (١٩٩٩م)، الوسيط في القانون الاجتماعي الجزء الثالث، (مصر: الدار النهضة العربية بالقاهرة)، صفحة ٢٧.

(20) سليمان، عامر (١٩٩٠م)، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية دراسة مقارنة، (بيروت: دار العلم للملايين)، صفحة ٦٥٥.

تدرّيجي، فإنه يُعد مرضًا مهنيًا<sup>(21)</sup>. على سبيل المثال، إذا عمل نفس العامل لسنوات طويلة في بيئة حارة وأصيب بمشكلات جلدية أو أمراض مرتبطة بالإجهاد الحراري المزمن، فإن ذلك يُعتبر مرضًا مهنيًا<sup>(22)</sup>.

- من حيث المعيار الزمني الاكتشاف الإصابة: لا يُعد وقوع حادث العمل ممكنًا إلا في حال ارتباطه المباشر بأداء العامل لمهامه أو أثناء طريقه من العمل، حيث يتمتع بالحماية القانونية في مثل هذه الحالات. وعلى العكس من ذلك، فإن الأمراض المهنية قد لا تظهر إلا بعد فترة طويلة من التعرض المستمر لعوامل الخطر في بيئة العمل، وقد يتم اكتشافها أثناء خدمة العامل أو حتى بعد انتهاء خدمته وتقاعده، وربما تظهر عند الانتقال إلى وظيفة أخرى، حيث يتم التعرف عليها لاحقًا كإصابة مهنية<sup>(23)</sup>.

• التمييز المرض المهني عن المرض العادي الذي يُصيب العامل أثناء أداء العمل: يُعرّف المرض عمومًا بأنه أي تدهور في الحالة الصحية يُثبت طبيًا من الجهة المختصة. ولا يتطلب المرض العادي بالضرورة وجود سبب خارجي مباشر، كما هو الحال في إصابات العمل. فقد يكون المرض طبيعيًا وغير مرتبط بالعمل، حيث يمكن أن يصاب به أي شخص بغض النظر عن كونه عاملاً أم لا، نظرًا لأن أسبابه قد تكون غير متعلقة بالعمل<sup>(24)</sup>. ومع ذلك، يمكن أن يشترك المرض العادي والمرض المهني في تأثيرهما على صحة العامل، حتى وإن لم يكن هناك حادث خارجي واضح أدى إلى الإصابة. وعلى الرغم من هذا التشابه، إلا أن هناك جوانب محددة تميز بين المرض المهني والمرض العادي. حيث قد ينشأ المرض المهني نتيجة لممارسة العامل لمهنة أو صناعة معينة تتسبب في حدوثه. ويؤدي هذا المرض إلى اضطرابات أو خلل في وظائف الجسم وأعضائه. أما الأمراض العادية، فإن أسبابها متنوعة وترتبط بعوامل مختلفة، دون أن يكون للعمل أو المهنة دور رئيسي في حدوثها<sup>(25)</sup>.

عمومًا، نستخلص أن هناك فرقًا جوهريًا بين المرض المهني، المرض العادي، وحادث العمل. فالمرض المهني ينشأ نتيجة التعرض لعوامل ضارة في بيئة العمل لفترة طويلة، بينما المرض العادي يحدث بسبب عوامل غير مرتبطة بالعمل مثل الوراثة أو نمط الحياة. أما حادث العمل، فهو إصابة مفاجئة تحدث أثناء أداء العمل نتيجة لسبب خارجي واضح. وبالتالي، يتطور المرض المهني تدريجيًا، بينما يحدث الحادث فجأة، في حين أن المرض العادي لا يرتبط بالعمل على الإطلاق.

(21) برعي، مرجع سابق، صفحة ٢٨.

(22) المرجع السابق، صفحة.

(23) عبيدات، عوني (١٩٩٨م)، شرح قانون الضمان الاجتماعي، (الأردن: دار وائل للنشر)، صفحة ١٥٦.

(24) المرجع السابق، صفحة ١٥٩.

(25) فندي، محمد طه، مرجع سابق، صفحة ٢٤-٢٥.

### الفرع الثاني: أنواع الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية العام:

يُعد نظام الجداول من الوسائل التنظيمية المعتمدة في العديد من الأنظمة القانونية لتحديد نطاق الأمراض المهنية المشمولة بالحماية التأمينية. وقد تبنت هذا الأسلوب اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم (18) لعام 1925م، ورقم (42) لعام 1934م، كما ورد تأكيده في التوصية رقم (67) لسنة 1944م.

وتتبع الدول المتقدمة التي تطبق هذا النظام أحد النموذجين التاليين:

• **أولاً: الجدول المحدود (الثابت):** وتقوم الدول فيه بإدراج قائمة مغلقة من الأمراض المهنية مقرونة بالأعمال أو المهن المسببة لها، على سبيل الحصر. ووفقاً لهذا النموذج، لا يُعترف بأي مرض مهني آخر خارج الإطار المدرج في الجدول، حتى وإن توافرت علاقة سببية واضحة بين طبيعة العمل والمرض. ويُؤخذ على هذا الأسلوب افتقاره إلى المرونة التشريعية وعدم ملاءمته للتطور المستمر في طبيعة بيئة العمل.

• **ثانياً: الجدول المرن (المفتوح):** يتضمن هذا النموذج إدراجاً أولياً لعدد من الأمراض المهنية أو قطاعات العمل المرتبطة بها، مع السماح قانوناً بإضافة أمراض أخرى تظهر مستقبلاً، إما من خلال إجراءات تنظيمية ميسرة أو عبر قرارات إدارية تصدرها الجهة المختصة بالتأمينات أو الصحة المهنية. ويُعد هذا النظام أكثر تكيفاً مع الواقع العملي، حيث يتيح شمول أمراض ناشئة عن تطورات مهنية أو بيئية جديدة، ويُخفف من العبء الواقع على العامل في إثبات العلاقة السببية بين المرض المهني ونشاطه الوظيفي، لا سيما في الحالات التي لا تكون واردة سلفاً ضمن الجداول.

بناء على ذلك: يمكن تعريف الأمراض المهنية هي تلك التي تصيب العمال نتيجة التعرض المستمر لعوامل ضارة في بيئة العمل، مثل المواد الكيميائية، الغازات السامة، الضوضاء، والإجهاد البدني المستمر. وتختلف هذه الأمراض تبعاً لنوع المهنة وطبيعة المخاطر التي يتعرض لها العامل أثناء أدائه لمهامه اليومية.<sup>26</sup>

### الفرع الثالث: الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية في المملكة العربية السعودية:

وفي المملكة العربية السعودية، يُحدد جدول الأمراض المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية قائمة بالأمراض التي تُعتبر مهنية، حيث يُشترط أن يكون المرض مدرجاً في هذا الجدول وأن تكون المهنة المسببة له مذكورة ضمن القائمة المعتمدة. ويخضع هذا الجدول لمراجعات دورية من قبل الجهات المختصة لضمان شمولية الأمراض المهنية المتصلة بتطور بيئات العمل الحديثة.

<sup>(26)</sup> سرحان، القروي بشير (٢٠١٥)، التأمين على إصابات العمل في التشريع الجزائري والتشريع المقارن، مجلة الدراسات القانونية مج ٢ ع ١، لا يوجد رقم صفحة.

كما أسلفنا سابقًا، أن المرض المهني لا يُعد مرضًا مهنيًا إلا عندما يُصيب العامل ويُكون مرتبطًا ببيئة العمل أو بوظيفته بالإضافة إلى ذلك، أن يكون مدرجًا في جدول الأمراض المهنية. تنقسم الأمراض المهنية إلى أربع أقسام رئيسية وفقًا للعوامل البيئية المرتبطة بالمهنة. وتشمل هذه الأقسام ما يلي: (27)

• الأمراض الناجمة عن العوامل الكيميائية: تُعد ظروف العمل أحد الأسباب الرئيسية لتدهور صحة العامل، خاصة عند تجاهل المنشآت لمعايير الصحة والسلامة المهنية. وتُعد العوامل الكيميائية من أبرز هذه المخاطر، حيث يؤدي استخدام المواد الخطرة أو تعرض العامل لها إلى تأثيرات ضارة على صحته. وتختلف درجة خطورة هذه المواد بحسب نوعها، تركيزها، كميتها، حالتها الفيزيائية، وطريقة دخولها إلى جسم الإنسان، بالإضافة إلى مدة التعرض لها. <sup>28</sup> كما أن الإهمال في تطبيق إجراءات الوقاية مثل استخدام معدات الحماية الشخصية، وغياب التهوية المناسبة، وعدم تدريب العمال على التعامل الآمن مع المواد الكيميائية، يزيد من احتمالية التعرض للإصابات والأمراض المهنية. وقد تتسبب هذه العوامل في مشكلات صحية خطيرة.<sup>29</sup>

• الأمراض المهنية الناجمة عن العوامل الفيزيائية: تتمثل هذه المخاطر في كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته، نتيجةً لعوامل معينة تشكل ضررًا طبيعيًا مرتبطًا بطبيعة العمل الذي يُمارسه العامل وأشار لها المنظم السعودي في جدول الأمراض المهنية وهي: التي تُصيب العامل بسبب تعرض المستمر للضوضاء والضغط الجوي ودرجة الحرارة الشديدة مما يُنتج عنها تأثيرات جسدية خطيرة وتشمل ما يلي: وأبرزها ما يلي: <sup>30</sup>

- ضعف السمع الناتج عن الضوضاء: ينتج هذا المرض المهني عند التعرض المستمر لمستوى ضوضاء يتجاوز 85 ديسيبل لمدة لا تقل عن 8 ساعات يوميًا على مدى أكثر من 10 سنوات. ومن المهن المعرضة لذلك: العمل في المصانع، الورش الصناعية، مواقع البناء، أو أي بيئة تحتوي على آلات أو معدات تصدر ضوضاء شديدة.

- الأمراض الناتجة عن الاهتزازات: تحدث هذه الاضطرابات في العضلات والمفاصل والأعصاب الطرفية نتيجة استخدام أدوات تهتز بشكل متكرر. ومن المهن المرتبطة: تشغيل الآلات الصناعية الثقيلة، استخدام المعدات اليدوية الكهربائية، أو قيادة الشاحنات والرافعات. <sup>31</sup>

(27) المملكة العربية السعودية، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، جدول الأمراض المهنية، نسخة عربية (٢٠٢٢م).

(28) دحماني، منال، مرجع سابق، صفحة ٥٢.

(29) الدغمي، ناصر علي (٢٠٠٤م)، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، (لا يوجد دار نشر: مكتب الأكسير إلكترونية)، صفحة ٢٧.

(30) جدول الأمراض المهنية، مرجع سابق، صفحة ١٠.

(31) المرجع السابق، صفحة ١٢.

- الأمراض الناتجة عن ضغط الهواء: العمل تحت ظروف ضغط جوي غير معتادة، سواء كان مرتفعًا أو منخفضًا، قد يؤدي إلى مشاكل صحية خطيرة. وتشمل المهن المرتبطة: الغواصون، عمال الأنفاق، العاملون في غرف الضغط أو بيئات الطيران.<sup>32</sup>
- الأمراض الناتجة عن الإشعاعات المؤينة: العمل في أماكن تحتوي على إشعاعات نووية أو أجهزة تصدر أشعة مؤينة، مثل الأشعة السينية أو غاما، قد يؤدي إلى تلف خلوي أو إصابات جسيمة. وتشمل المهن: الفنيون في أقسام الأشعة، العاملون في محطات الطاقة النووية، أو المختبرات التي تتعامل مع النظائر المشعة.

وبناءً على ذلك، يظهر أن الجدول الرسمي للأمراض المهنية يشكل إطارًا مقيّدًا لا يغطي جميع المخاطر التي قد يتعرض لها العامل في بيئات العمل الحديثة. ومن هنا، يبرز دور المرونة القانونية والفنية في تقييم حالات المرض المهني خارج الجدول، بما يراعي التحولات التكنولوجية والظروف البيئية الجديدة في مواقع العمل. كما يُشير هذا الوضع إلى أهمية إقرار آليات بديلة أو استثنائية تسمح للجهات المختصة بالاعتراف بالأمراض المهنية غير المدرجة، بناءً على تقارير طبية متخصصة ودراسات بيئية ومهنية، لضمان حماية العامل وحقه في التعويضات دون أن يكون عبء الإثبات على عاتقه بشكل كامل.

### المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

يُقصد بمفهوم الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية: كل الإجراءات التي يتخذها صاحب العمل لتحقيق إجراءات الأمن والسلامة تلافياً لما يتعرض له العامل من حوادث أثناء تأديته عمله أو بسببه بالإضافة إلى الأمراض المهنية التي يُمكن أن تصيب الإنسان بتعامله مع أدوات ووسائل العمل مثل استنشاقه المواد السامة.<sup>33</sup>

بناءً على ذلك، نستعرض في (المطلب الأول) الالتزامات القانونية لصاحب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية و (المطلب الثاني) الضمانات القانونية الوقائية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية.

#### المطلب الأول: الالتزامات القانونية لصاحب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية:

يُعد صاحب العمل طرفاً أساسياً في العلاقة العمالية التي تنشأ بينه وبين العامل ناتجة عن عقد العمل، حيث لا تقتصر التزاماته على دفع الأجر أو تنظيم العمل، بل تمتد لتشمل التزامات أساسية حيث يُلقى على عاتقه عدة التزامات ومنها: اتخاذ كافة التدابير اللازمة لتوفير بيئة عمل آمنة، مستقرة، وصحية، خالية من المخاطر المهنية التي قد تُهدد صحة وسلامة العامل. ويشمل ذلك الالتزام بتطبيق معايير السلامة

<sup>32</sup> المرجع السابق، صفحة ١٤.

<sup>33</sup> شذان، علي (٢٠١٦م)، آليات الوقاية من إصابات العمل، في التشريع الجزائري، مجلة جامعة الجزائر، مج ٩، ع ١، صفحة ٧١.

والصحة المهنية، وتوفير التجهيزات الوقائية الضرورية، والتأكد من اتباع القوانين واللوائح المنظمة لضمان حماية العامل من أي أخطار محتملة قد تنشأ أثناء أداء مهامه الوظيفي.<sup>34</sup>

في هذا المطلب، سنتناول التزامات صاحب العمل في توفير الوقاية الكافية للعامل في بيئة العمل، وذلك من خلال استعراض أهم الإجراءات التي يجب عليه اتخاذها لضمان صحة وسلامة العاملين. يشمل ذلك تقديم بيئة عمل آمنة، وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، إضافة إلى توفير أدوات الوقاية اللازمة. كما سنوضح العواقب القانونية المترتبة على عدم الالتزام بهذه المسؤوليات.

قد يواجه العامل خلال تأديته لمهامه الوظيفية العديد من المخاطر المهنية التي قد تهدد صحته وسلامته، سواء كانت هذه المخاطر ناتجة عن طبيعة العمل نفسه أو عن بيئة العمل غير الآمنة. لذا يثار التساؤل حول ما هي الالتزامات القانونية الواقعة على عاتق صاحب العمل لضمان توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر المهنية؟ وما هي العقوبات والغرامات المقررة في حال تخلفه عن التزاماته؟

وقد ووضعت المنظم السعودي عدة التزامات تقع على صاحب العمل في توفير الحماية القانونية للعامل داخل المنشأة، سواء أكانت قبل وقوع الخطر المهني أم بعد وقوعه، والتي يمكن سردها كالتالي:

• يلتزم صاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على مكان العمل في حالة صحية ونظيفة، وذلك من خلال ضمان تهوية المكان بشكل مناسب، وتوفير معايير السلامة والصحة المهنية بما يتوافق مع المعايير والإجراءات التي يحددها الوزير المختص.<sup>35</sup> وهذا يشمل:

- الحفاظ على نظافة مكان العمل: يجب على صاحب العمل التأكد من أن مكان العمل خالٍ من أي ملوثات قد تؤثر على صحة العاملين، مع ضرورة القيام بعمليات تنظيف دورية للبيئة المحيطة.

- ضمان التهوية الجيدة: على صاحب العمل توفير تهوية كافية في أماكن العمل لضمان تدفق الهواء النقي وتجنب تراكم الغازات أو الروائح الضارة.

- الالتزام بالسلامة والصحة المهنية: يجب على صاحب العمل اتباع الإجراءات واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية التي تحددها الجهات المختصة، من خلال توفير أدوات الحماية وتطبيق الأساليب الآمنة في العمل. التزم صاحب العمل باتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لحماية العمال من المخاطر والإصابات التي قد تنتج عن طبيعة العمل أو استخدام الآلات. كما يجب عليه توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال. بالإضافة إلى ذلك، يتعين عليه وضع تعليمات السلامة

<sup>34</sup> بن علال، علي (٢٠١١م)، الوقاية في الأخطار المهنية في المؤسسات الجزائرية العمومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم والسياسة والإعلام، جامعة الجزائر، صفحة ٢٦.

<sup>35</sup> وفقاً للمادة (١٢١) من نظام العمل السعودي.

في مكان واضح داخل المنشأة، مكتوبة باللغة العربية، ويمكن إضافتها بلغة أخرى إذا كان هناك عمال لا يفهمون العربية. ولا يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العمال دفع أي تكاليف أو يخصم من رواتبهم مقابل توفير هذه الحماية، فهي مسؤولية صاحب العمل بالكامل.<sup>(36)</sup> بالإضافة إلى ذلك على صاحب العمل إبلاغ العامل بالمخاطر التي قد يواجهها أثناء عمله قبل أن يبدأ في مزاولته. كما يجب عليه إلزام العامل باستخدام أدوات الوقاية اللازمة لحمايته من هذه المخاطر. بالإضافة إلى ذلك، يتحمل صاحب العمل مسؤولية توفير معدات السلامة المناسبة لكل عامل وتدريبه على كيفية استخدامها بشكل صحيح لضمان سلامته أثناء العمل.<sup>(37)</sup> ويتحمل صاحب العمل مسؤولية أي حوادث أو إصابات يتعرض لها أشخاص غير العاملين لديه، مثل الزوار أو المتعاملين الذين يدخلون مكان العمل بسبب وظيفتهم أو بإذن منه أو من ممثليه. إذا حدثت هذه الإصابات نتيجة إهمال صاحب العمل في اتخاذ تدابير السلامة المطلوبة، فإنه ملزم قانونيًا بتعويض المتضررين عن أي ضرر يلحق بهم، وذلك وفقًا للأنظمة المعمول بها.<sup>38</sup> ويلاحظ أن المنظم السعودي لم يقصر التزامات صاحب العمل على العمال فقط، بل تمتد أيضًا إلى أي شخص قد يتأثر بمخاطر العمل داخل المنشأة.

كما نصّ جدول المخالفات والعقوبات الصادر بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (92768) وتاريخ 1443/5/5هـ على توقيع عقوبات على صاحب العمل والعامل في حال عدم التزامهم بقواعد الصحة والسلامة المهنية، وذلك على النحو الآتي:<sup>39</sup>

- يُعاقب صاحب العمل بغرامة مالية مقدارها خمسة وعشرون ألف ريال، مع إمكانية إغلاق المنشأة لمدة يوم واحد، إذا لم يلتزم بتطبيق قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية داخل المنشأة، ولم يتخذ الإجراءات الوقائية والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناتجة عن طبيعة العمل أو عن استخدام الآلات ووسائل الوقاية المحددة نظامًا.
- غرامة مالية قدرها ثلاثة آلاف ريال تُفرض على صاحب العمل عند تشغيل العمال في بيئات مكشوفة أو ظروف مناخية قاسية دون اتخاذ الاحتياطات اللازمة، كما في حالات العمل تحت أشعة الشمس، وفق ما يقرره الوزير المختص.

<sup>36</sup> وفقًا للمادة (١٢٢) من نظام العمل السعودي.

<sup>37</sup> وفقًا للمادة (١٢٣) من نظام العمل السعودي.

<sup>38</sup> وفقًا للمادة (١٢٦) من نظام العمل السعودي.

<sup>39</sup> وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "قرار جدول المخالفات والعقوبات"، متاح علي: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/75913>، تاريخ الدخول (٢٥/٢/٢٢م).

- غرامة بقيمة خمسة آلاف ريال تُفرض عند عدم التزام صاحب العمل بوضع إعلانات ظاهرة داخل المنشأة تتعلق بتعليمات السلامة الخاصة بالعمال.

### المطلب الثاني: حقوق العامل في التعويض والحماية من الأخطار المهنية في نظام السعودي:

أقرّ النظام السعودي مجموعة من الأحكام التي تكفل الحماية القانونية للعامل بعد تعرضه للخطر أثناء أداء عمله، سواء من خلال نظام العمل أو نظام التأمينات الاجتماعية، وذلك بهدف تحقيق التوازن العادل بين حقوق والتزامات أطراف العلاقة التعاقدية.

نتناول في هذا المطلب حقوق العامل في التعويض في كلاً من نظام العمل السعودي ونظام التأمينات الاجتماعية كالآتي:

وانطلاقاً لحرص المملكة العربية السعودية في حماية العامل حيث سنت القوانين تكفل حمايته إذا تعرّض العامل لإصابة عمل نتج عنها عجز جزئي دائم لا يمنعه من أداء عمل آخر، فإن لصاحب العمل - بناءً على طلب العامل - التزاماً قانونياً بتوفير عمل يتناسب مع حالته الصحية، على أن يُحدد له الأجر الملائم لطبيعة هذا العمل الجديد. ويُعد هذا الحق مستقلاً عن التعويض المستحق للعامل عن إصابته<sup>40</sup>. ويُقرّ النظام السعودي بحق العامل المصاب بإصابة عمل في الحصول على رعاية طبية شاملة، حيث تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتوفير هذه الرعاية من خلال المستشفيات والمراكز الطبية المتعاقد معها، وذلك ضمن الحدود التي تستلزمها حالته الصحية. وتشمل هذه الرعاية خدمات التشخيص والعلاج وصرف الأدوية والمستلزمات الطبية، بالإضافة إلى توفير الأطراف الصناعية عند الحاجة. وقد اعتبر نظام التأمينات الاجتماعية حيث نص أن إصابة العمل تُعد من الأخطار المهنية التي يشملها التأمين الإلزامي لجميع العمال، سواء السعوديين أو غير السعوديين، وتشمل هذه الإصابة الحوادث التي تقع أثناء أداء العمل أو بسببه، أو أثناء انتقال العامل من سكنه إلى مقر عمله وبالعكس، وكذلك أثناء انتقاله لأداء الصلاة أو تناول الطعام أو يؤدي فيه صلاته. يُعد من إصابات العمل كذلك الحادث الذي يقع للمشارك أثناء تنقله لأداء مهمة كلفه بها صاحب العمل، ويشمل ذلك أي نشاط يُمارس تنفيذاً لتوجيهات العمل. ويجب على العامل المصاب أو من ينوب عنه إبلاغ صاحب العمل خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة، أو الانتكاسة، أو المضاعفة، أو اكتشاف المرض. كما يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ مكتب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالإصابة التي تستدعي تقديم إسعافات أولية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ الإبلاغ أو من تاريخ العلم بوقوع الإصابة.

<sup>40</sup> وفقاً للمادة (٢٩) من نظام العمل السعودي.

- **حق العامل بالحصول على تعويض:** يتمتع العامل المصاب بإصابة عمل بحق الحصول على التعويض، حيث تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بصرف التعويضات المالية، والتي تشمل البدلات اليومية، وعوائد العجز الكلي أو الجزئي الدائم، إضافة إلى تعويض العجز المقطوع، وذلك سواء كان العامل سعوديًّا أو غير سعودي، وفقًا للنسب المحددة نظامًا. كما يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عما أصابه من أضرار في حال عدم قيامه بالتأمين على العامل، وذلك طبقًا لأحكام المسؤولية العقدية متى ما توافرت أركانها. ويُضاف إلى ذلك حق الجهة الإدارية في توقيع العقوبة على صاحب العمل في حال مخالفته.

- **حق العامل في العناية الشاملة:** تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتقديم الرعاية الطبية الشاملة للعامل المصاب بإصابة عمل<sup>41</sup>، ويتم ذلك من خلال المستشفيات والمراكز الطبية المتخصصة التي تتعاقد معها المؤسسة، وذلك بهدف علاج المصاب وفقًا لما تقتضيه حالته الصحية. وتشمل هذه الرعاية خدمات التشخيص والعلاج، وصرف الأدوية، وتوفير المستلزمات الطبية، إضافة إلى الأطراف الصناعية عند الحاجة. وقد نص نظام التأمينات الاجتماعية السعودي على أن إصابات العمل تدخل ضمن فرع الأخطار المهنية، وهو فرع إلزامي يشمل كافة العمال سواء كانوا سعوديين أو غير سعوديين، ويغطي الحوادث المرتبطة بالعمل التي تقع ضمن نطاقه أو بسببه<sup>42</sup>.

### المبحث الثاني: الضمانات القانونية الوقائية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية

تُعد الحماية القانونية للعامل من الأمراض المهنية من الجوانب الأساسية التي تحرص الأنظمة العمالية على تنظيمها، بهدف ضمان حقوق العامل وحمايته من المخاطر الصحية التي قد يتعرض لها نتيجة ظروف العمل. وعليه، سنتناول في (المطلب الأول) التدابير والالتزامات القانونية لحماية العامل قبل الإصابة بالمرض المهني، (المطلب الثاني) الضمانات القانونية والتعويضية للعامل بعد الإصابة بالمرض المهني.

#### المطلب الأول: التدابير والالتزامات القانونية لحماية العامل قبل الإصابة بالمرض المهني:

تعتبر الحماية القانونية للعامل من الأمراض المهنية جزءًا أساسيًا من القوانين العمالية، حيث تهدف إلى ضمان سلامته وصحته أثناء أداء عمله. تتجسد هذه الحماية في مجموعة من الإجراءات الوقائية قبل وقوع الإصابة، مثل توفير بيئة عمل آمنة، وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، وإجراء الفحوصات الطبية الدورية.

<sup>41</sup> وفقًا المادة (٢٩) من التأمينات الاجتماعية.

<sup>42</sup> وفقًا المادة (٢٧) من التأمينات الاجتماعية.

أولى النظام السعودي اهتمامًا كبيرًا بالحماية الوقائية للعامل من الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها نتيجة ظروف عمله، وذلك من خلال إلزام صاحب العمل بتوفير جميع الشروط المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. ويجب أن تشمل هذه الشروط جميع التدابير الوقائية التي تساهم في حماية العامل من الأخطار الصحية المرتبطة بالعمل، كما يُلزم صاحب العمل باتباع المعايير الدولية والمحلية التي تضمن بيئة عمل صحية وآمنة.<sup>43</sup>

ويُمكن حماية العامل من أغلب الأمراض المهنية من خلال تطبيقات عملية تهدف إلى الحد من المخاطر الصحية مثل تخصيص أماكن العمل وفق المعايير الصحية، وكذلك تقديم التدريب اللازم للعاملين لتعريفهم بكيفية الوقاية من الأمراض المهنية. كما يُشترط على صاحب العمل توفير الكشف الطبي الدوري للعاملين للتأكد من حالتهم الصحية، مما يساهم في الكشف المبكر عن الأمراض المهنية.<sup>44</sup>

وتعتبر هذه الإجراءات جزءًا من التزام صاحب العمل بتوفير بيئة آمنة وصحية، تماشيًا مع ما ينص عليه نظام العمل السعودي من ضرورة اتباع القوانين والأنظمة التي تكفل سلامة العامل وصحته، وفي حال التقصير يتم تحميل صاحب العمل المسؤولية القانونية.

### المطلب الثاني: الضمانات القانونية والتعويضية للعامل بعد الإصابة بالمرض المهني:

نتناول في هذا المطلب الحماية القانونية للعامل بعد الإصابة بالمرض المهني من الجوانب الحيوية في قوانين العمل، حيث تهدف إلى ضمان حقوق العامل في الحصول على التعويضات والرعاية الصحية اللازمة بعد تعرضه لمخاطر مهنية تؤثر على صحته. تشمل هذه الحماية عدة جوانب، بدءًا من تقديم العلاج الطبي المناسب، مرورًا بتوفير تعويضات مالية توازي الأضرار التي لحقت بالعامل، وصولًا إلى توفير التسهيلات لإعادة تأهيله في حال فقد القدرة على العمل. في هذا السياق، سوف نستعرض بعض القضايا القانونية المتعلقة بحقوق العامل بعد الإصابة بالمرض المهني، مع بيان ما قد يُثار من اعتراضات بشأنها.

اهتم المنظم السعودي بالحماية القانونية للعامل بعد إصابته بالمرض المهني، ووفقًا لنظام التأمينات الاجتماعية يُطبق نظام الأخطار المهنية بصورة إلزامية على كلاً من السعوديين والغير سعوديين، حيث تكون نسبة الاشتراك فيه ٢٪ من الأجر يدفعها صاحب العمل. تُعتبر إصابة العمل هي الإصابة بأي من الأمراض التي يُثبت أن سببها هو العمل والمذكورة في جدول الأمراض المهنية، ويُعتبر تاريخ أول زيارة طبية للمرض هو التاريخ المعتمد لوقوع الإصابة.

<sup>43</sup> محمد، محمد، عبدالقادر (٢٠٢٣م)، الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية العدالة الجنائية، صفحة ٣٢٣.

<sup>44</sup> الشوهيدي، مفتاح عبدالسلام (٢٠٠٨م)، الصحة والسلامة المهنية، جامعة مصراته، (ليبيا: منشورات جامعة ٧ أكتوبر)، صفحة ٣٠.

ويجب على العامل المصاب أو من ينوب عنه إبلاغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ حدوث الإصابة، أو الانتكاسة، أو المضاعفات، أو اكتشاف المرض. كما يتعين على صاحب العمل أو من ينوب عنه إبلاغ مكتب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عن الإصابات التي تتطلب علاجاً أكثر من الإسعافات الأولية، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة.<sup>45</sup>

ووفقاً لما تقرره الأنظمة ذات الصلة، يحق للعامل المصاب بإصابة عمل أو لأفراد أسرته، المطالبة بالتعويضات المستحقة، والتي تشمل على وجه الخصوص ما يلي:<sup>46</sup>

- المصاريف الطبية التي تستلزمها حالة المصاب المرضية وفقاً لما تحدده الجهات الطبية المختصة.
- البدلات اليومية عن العجز المؤقت عن العمل، وذلك في حال ثبوت عدم قدرة المصاب على أداء عمله مؤقتاً نتيجة الإصابة.
- المعاشات الشهرية أو التعويضات المقطوعة المستحقة في حالات العجز الكلي أو الجزئي الدائم الناجم عن الإصابة.
- المعاشات الشهرية لأفراد عائلة العامل، وذلك في حال وفاة العامل بسبب إصابة العمل.
- منحة وفاة تُصرف لعائلة المصاب أو المستفيد في حال وفاته.

"ولا تستحق أي من هذه تعويضات إلا إذا كانت الإصابة قد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل العامل لدى مكتب تأمينات الاجتماعية المختص، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة لصاحب العمل لتسجيل عماله، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة للعامل لطلب التسجيل 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".<sup>47</sup>

ويُعد من الأحكام القضائية التي تُعَصِّد هذا التوجه، الحكم الصادر من محكمة النقض العمالية بتاريخ ٢٣ مايو لسنة ٢٠١٨م، في الطعن رقم ٣٤٦٣ لسنة ٧٧ قضائية، حيث رفع الورثة دعوى للحصول على تعويضات تأمينية بعد وفاة العامل نتيجة إصابة عمل. في البداية، رفضت المحكمة بعض الطلبات مثل التعويضات الإضافية. ولكن بعد الاستئناف، تم تعديل الحكم لصالح الورثة، حيث تم منحهم المستحقات التأمينية والزيادات القانونية على المعاشات. وفي النهاية، حكمت المحكمة بحق الورثة في الحصول على المعاشات والتعويضات المالية وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي.<sup>48</sup> ونرى أن الثابت من

<sup>45</sup> وفقاً للمادة الأولى من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.

<sup>46</sup> المادة (١) من لائحة التعويضات الصادرة من فرع الأخطار المهنية.

<sup>47</sup> الفقرة (٢) من المادة الأولى من لائحة التعويضات الصادرة من فرع الأخطار المهنية.

<sup>48</sup> محكمة النقض المصرية، الدائرة العمالية، طعن رقم ٣٤٦٣، لسنة ٧٧.

الأوراق، وبما لا يدع مجالاً للشك، أن وفاة العامل قد وقعت نتيجة إصابة عمل مشمولة بالحماية التي كفلها قانون التأمين الاجتماعي، الأمر الذي يُرتب لورثته الحق في الحصول على المستحقات التأمينية المقررة نظاماً. وقد جاءت التقارير الطبية، ومحاضر التحقيقات، والمستندات الرسمية لتؤكد أن الإصابة وقعت أثناء أداء العامل لواجباته الوظيفية أو بسببها، وهو ما يُضفي على الحادث وصف "إصابة عمل" وفقاً لأحكام القانون. وحيث إن قانون التأمين الاجتماعي قد نص صراحةً على التزام الجهة المختصة بصرف المعاشات والتعويضات التأمينية لورثة العامل المتوفى نتيجة إصابة عمل، فإن أي قرار برفض هذه المطالبات يُعد مخالفاً لصحيح القانون، على الحقوق المكتسبة التي لا يجوز المساس بها.

### الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، التي تناولت حماية العامل من الأخطار والأمراض المهنية في ضوء النظام القانوني السعودي، ومن خلال تحليل النصوص النظامية ذات الصلة، تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين رئيسيين. حيث خُصص المبحث التمهيدي لبيان الإطار المفاهيمي، إذ تناول المطلب الأول تعريف المخاطر المهنية والأمراض المهنية، بينما عالج المطلب الثاني التمييز بين المرض المهني وما يُشابه من الأمراض، مع توضيح آليات الحماية المقررة في هذا الشأن. أما المبحث الأول، فقد تناول الضمانات الوقائية لحماية العامل، حيث استعرض المطلب الأول الالتزامات القانونية الملقة على عاتق صاحب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية، في حين خُصص المطلب الثاني لبيان الضمانات القانونية الوقائية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية. وجاء المبحث الثاني ليتناول الحماية اللاحقة للإصابة، حيث عالج المطلب الأول التدابير والالتزامات القانونية لحماية العامل قبل الإصابة بالمرض المهني، بينما تناول المطلب الثاني الضمانات القانونية والتعويضية المقررة للعامل بعد الإصابة بالمرض المهني. وقد انتهت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات، تتمثل فيما يلي:

### أولاً: النتائج:

1. المخاطر المهنية هي مجموعة من العوامل أو الظروف التي قد تؤدي إلى إصابات جسدية، أمراض مهنية، أو أضرار نفسية للعامل أثناء أداء عمله، نتيجة طبيعة العمل نفسه أو بيئة العمل غير الآمنة. وتشمل هذه المخاطر العوامل الفيزيائية، الكيميائية، البيولوجية، الميكانيكية، الكهربائية، والبيئية، والتي قد تؤثر سلباً على صحة العاملين وسلامتهم.
2. الأمراض المهنية بأنها الحالات الصحية التي تصيب العمال بسبب التعرض المستمر لعوامل خطيرة في بيئة العمل، مثل المواد الكيميائية، الضوضاء، والإجهاد البدني، وتختلف تبعاً لطبيعة المهنة والمخاطر المرتبطة بها. وفي المملكة العربية السعودية، يحدد جدول الأمراض المهنية في نظام

- التأمينات الاجتماعية قائمة بالأمراض المعترف بها كمهنية، حيث يُشترط أن يكون المرض مدرجًا ضمن هذا الجدول، وأن تكون المهنة التي تسببت فيه من بين المهن المحددة.
3. توصلت الدراسة إلى أن نظام الجداول يعد الوسيلة الأساسية لتحديد الأمراض المهنية المشمولة بالحماية التأمينية، وقد اعتمدته اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم (18 و42) والتوصية رقم (67). وتظهر الدراسة أن الدول تتبع أحد النموذجين:
- الجدول المحدود (الثابت): قائمة مغلقة من الأمراض المهنية مرتبطة بمهن محددة، ولا يُعترف بأي مرض خارجها، وهو أقل مرونة في مواجهة تطورات بيئات العمل.
  - الجدول المرن (المفتوح): قائمة أولية مع إمكانية إضافة أمراض جديدة عبر إجراءات تنظيمية، مما يتيح شمول أمراض ناشئة وتقليل عبء الإثبات على العامل.
4. أن النظام السعودي، من خلال نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، قد أقر مجموعة من الالتزامات القانونية الصريحة على عاتق صاحب العمل، تهدف إلى ضمان بيئة عمل آمنة تحمي العامل من التعرض للأخطار المهنية والأمراض المهنية. وتشمل هذه الالتزامات: توفير وسائل الوقاية الشخصية دون تحميل العامل أي تكلفة، تدريب العاملين على الاستخدام السليم لها، اتخاذ التدابير الوقائية الكافية، وضع تعليمات السلامة في أماكن واضحة، والإبلاغ الفوري عن الحوادث المهنية التي تقع داخل بيئة العمل.
5. أرسى النظام السعودي آليات متكاملة لتعويض العامل المصاب بإصابة مهنية أو مرض مهني، وذلك من خلال فرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية الذي يُطبق بصورة إلزامية على جميع العمال دون استثناء. وتتمثل هذه الآليات في توفير العلاج الطبي الكامل للمصاب، وصرف بدلات يومية في حال العجز المؤقت، وتخصيص معاش شهري أو تعويض مقطوع في حالات العجز الدائم الكلي أو الجزئي، بالإضافة إلى صرف معاش شهري لأفراد أسرة العامل حال وفاته بسبب الإصابة، ومنحة وفاة للمستحقين، وهو ما يعكس التزامًا نظاميًا واضحًا بحماية العامل وأسرته من الآثار المالية والاجتماعية الناجمة عن المخاطر المهنية.
6. تكمن صعوبة تحديد مكان وزمان الإصابة بالمرض المهني في أن هذا النوع من الأمراض لا يظهر على الفور مثل حوادث العمل، بل يستغرق وقتًا طويلًا قبل أن تظهر أعراضه. وبالتالي، يصعب على العامل إثبات أن المرض ناتج عن العمل الذي كان يؤديه لدى صاحب العمل.
7. أن هناك فرقًا جوهريًا بين حادث العمل والمرض المهني، مما يؤثر على كيفية التعامل مع كل منهما قانونيًا. فالمرض المهني ينشأ نتيجة التعرض المستمر لعوامل ضارة في بيئة العمل على مدى فترة طويلة، مما يؤدي إلى ظهور المرض تدريجيًا، وغالبًا ما يتم اكتشافه أثناء مزاولة المهنة أو بعد فترة من

التوقف عن العمل. أما حادث العمل هو إصابة مفاجئة وغير متوقعة تحدث أثناء أداء العمل أو بسببه، مثل السقوط من ارتفاع أو التعرض لآلة حادة، مما يجعله حادثاً يمكن تحديد توقيته ومصدره بدقة. 8. كما كشفت الدراسة عن تحدٍ قانوني بارز يتمثل في صعوبة إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل، لا سيما في الحالات التي لا يُدرج فيها المرض ضمن جدول الأمراض المهنية الرسمي، وهو ما يُلقي بعبء الإثبات على العامل، ويُضعف من فرصه في الحصول على التعويض المستحق. وتبرز هنا الحاجة الملحة إلى توسيع نطاق الاعتراف بالأمراض المهنية

### ثانياً: التوصيات:

1. نوصي المنظم السعودي إدراج تقييم المخاطر المهنية ضمن متطلبات الترخيص للمصانع والمنشآت الصناعية والخدمية، بحيث لا يُمنح الترخيص إلا بعد تقديم خطة شاملة للسلامة والصحة المهنية.
2. نوصي المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، بصفتها الجهة المشرفة على فرع الأخطار المهنية، بضرورة وضع آليات أكثر مرونة وإثباتاً موضوعياً لتحديد العلاقة بين المرض والعمل، مع تعزيز دور اللجان الطبية والفنية المتخصصة، بما يخفف العبء عن العامل ويُحقق العدالة في استحقاقه للتعويض.
3. استناداً إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 18 لسنة 1925، ورقم 42 لسنة 1934، والتوصية رقم 67 لسنة 1944، يُوصى باعتماد الجدول المرن للأمراض المهنية الذي يسمح بإدراج أمراض جديدة تظهر نتيجة التطورات المهنية أو البيئية، مع تمكين الجهات المختصة من تحديث الجداول بشكل دوري. ويهدف هذا النظام إلى حماية حقوق العامل، وضمان حصوله على التعويضات التأمينية المستحقة، وتخفيف العبء الواقعة عليه لإثبات العلاقة السببية بين المرض المهني وطبيعة عمله.

### قائمة المصادر والمرجع

#### قائمة المصادر الأولية:

1. ابن منظور، لسان العرب (١٩٩٩م)، ط ٣، بيروت، لبنان: دار إحياء التراث العربي، ج ٧.
2. قاموس معجم المعاني، متاح علي: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/?/مرض/>، تاريخ الدخول: (٢٠٢٥/٢/٢٢م).
3. القران الكريم.

4. لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية، الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨/تأمينات) بتاريخ ٢٥ شوال ١٤٢١هـ.
5. نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٣/٩ هـ.
6. نظام العمل الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/٥١)، تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ.
7. محكمة النقض. الدائرة العمالية. الطعن رقم 3463 لسنة 77 قضائية. جلسة 23 مايو 2018.

#### الكتب:

1. أحمد، أبوبكر عيد، السيفو، وليد إسماعيل (٢٠٠٩م)، إدارة الخطر والتأمين Risk Management Insurance، (عمان: اليازوري للنشر).
2. البرعي، أحمد حسن (١٩٩٩م)، الوسيط في القانون الاجتماعي الجزء الثالث، (مصر: الدار النهضة العربية بالقاهرة).
3. البياتي، رنا مجيد صالح (٢٠٢٢م)، الأمراض المهنية في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، مج لا يوجد، ٤٤.
4. بيومي، محمد احمد (٢٠٠٩م)، التشريعات الاجتماعية، ط٢، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
5. الدغمي، ناصر علي (٢٠٠٤م)، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، لا يوجد دار نشر: مكتب الأكسير إلكترونية.
6. سليمان، عامر (١٩٩٠م)، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية دراسة مقارنة، (بيروت: دار العلم للملايين).
7. الشوهيدي، مفتاح عبدالسلام (٢٠٠٨م)، ط٢، الصحة والسلامة المهنية، جامعة مصراته، ليبيا: منشورات جامعة ٧ أكتوبر.
8. عبيدات، عوني (١٩٩٨م)، شرح قانون الضمان الاجتماعي، (الأردن: دار وائل للنشر).
9. منصور، محمد حسين (١٩٩٦م)، قانون التأمين الاجتماعي، لا يوجد رقم طبعة، الإسكندرية: منشأة المعارف.

10. نايل، السيد عادل (٢٠١٠م)، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، (الرياض: مكتبة الرشد).

#### الرسائل الجامعية:

1. بن علال، علي (٢٠١١م)، الوقاية في الأخطار المهنية في المؤسسات الجزائرية العمومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم والسياسة والإعلام، جامعة الجزائر.
2. دحماني، منال (٢٠١٩م)، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر.
3. شاكر فتيحة، (٢٠٢٢م) الحماية القانونية للعامل من الخطر المهني، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، جامعة الجزائر.
4. فالية فيروز (٢٠١١م)، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود عمري، الجزائر.

#### المجلات العلمية:

1. المصري، نبيل (٢٠٠١م)، واقع الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل الإنشائية في مدينة نابلس - فلسطين. المجلة العلمية لجامعة بيت لحم، المجلد 21، مج ٢.
2. جرفيلي، محمد (٢٠١٩م)، خصوصيات التعويض عن حوادث العمل وأحكامه في التشريع الجزائري، مجلة البيانات والدراسات القانونية السياسية، مج ٤، ع ١٤.
3. حمد، محمد بن عبدالقادر (٢٠٢٣م)، الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية العدالة الجنائية.
4. سرحان، القروي بشير (٢٠١٥م)، التأمين على إصابات العمل في التشريع الجزائري والتشريع المقارن، مجلة الدراسات القانونية مج ٢ ع ١.
5. شذان، علي (٢٠١٦م)، آليات الوقاية من إصابات العمل، في التشريع الجزائري، جامعة الجزائر، مج ٩، ع ١.
6. فندي، محمد طه (٢٠٢٤م)، مفهوم المرض المهني وشروطه وآثاره دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والمصري، جامعة المنصورة.

7. كراوي، عبد العالي (٢٠١٨م)، دور التكوين والتصميم البيئية العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، مج لا يوجد، ٢٤.

8. الهواوي، أحمد رشاد (٢٠٠٩م)، الحماية القانونية لبيئية العمل - دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة، ٤٩٥ع.

### المواقع الإلكترونية:

1. المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. "فرع الأخطار المهنية"، تاريخ الدخول: (٢٣ / ٢ / ٢٥٠٢٥م) متاح علي: [https://www.gosi.gov.sa/GOSIOnline/Occupational\\_Hazards\\_Branch](https://www.gosi.gov.sa/GOSIOnline/Occupational_Hazards_Branch).

2. المملكة العربية السعودية، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، جدول الأمراض المهنية، نسخة عربية (٢٠٢٢م).

3. منظمة العمل الدولية، الصحة والسلامة المهنية، متاح عبر:

<https://www.ilo.org/ar/taxonomy/term/3606>، تاريخ الدخول (٢٧ / ٢ / ٢٥٠٢٥م).

4. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. "قرار جدول المخالفات والعقوبات"، متاح علي: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/75913>، تاريخ الدخول (٢٢ / ٢ / ٢٥٠٢٥م).