

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.

الكلمات المفتاحية: المخاطر المهنية، الأمراض 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 Risks, Occupational Diseases, Social Insurance Law.

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. 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 تعقيداً، 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 أمراضاً 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 تهديداً خطيراً للعاملين في المجال الطبي والمختبرات والصناعات الغذائية، فضلاً 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 أخطاراً 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 سلباً 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، فضلاً عن غياب الوعي الكافي بحقوق العمال في الحماية والتعويض. وتؤدي هذه التحديات إلى استمرار وقوع إصابات العمل والأمراض المهنية، مما ينعكس سلباً 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 وفقاً 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 خصائص المخاطر والأمراض المهنية؟
4. ما أوجه الاختلاف الجوهرية بين الجدول المحدود (الثابت) والجدول المرن (المفتوح) من حيث نطاق الحماية التأمينية؟

ثانياً: أهداف الدراسة

1. بيان مفهوم المخاطر المهنية وإيضاح والفرق بين إصابة العمل.
2. تعريف الأمراض المهنية وبيان أنواعها، مع إيضاح الفروق الجوهرية بينها وبين المرض العادي.
3. بيان الخصائص القانونية للمخاطر والأمراض المهنية.
4. بيان أوجه الاختلاف الجوهرية بين الجدول المحدود (الثابت) والجدول المرن (المفتوح) من حيث نطاق الحماية التأمينية

ثالثاً: أهمية الدراسة

تمثل دراسة الحماية القانونية للعامل من المخاطر المهنية في إثراء الدراسات القانونية والعمالية نظراً 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 شمولاً وعدالة لحماية العمال. ومن الناحية العلمية أيضاً، تتيح هذه الأبحاث فرصة للمقارنة بين القوانين المحلية والدولية، مما يسهم في تبني أفضل الممارسات العالمية في مجال السلامة والصحة المهنية.

رابعاً: منهج الدراسة

لمعالجة موضوع الدراسة والإجابة عن المشكلة المطروحة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال تحليل نصوص نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

وعرض التطبيقات القضائية التي احتوت على مشكلة الدراسة وتحليل وقائعها للوصول إلى تصور قانوني أوضح حول أهمية مشكلة الدراسة وماهية الآثار التابعة لها.

خامساً - الدراسات السابقة

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

- الدراسة الأولى: للباحث: شاكر فتيحة، الحماية القانونية للعامل من الخطر المهني، رسالة دكتوراة، 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 نموذجاً، 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 تتناول 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 التوصيات 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 حدثت داخل نطاق العمل وتوفير الحماية الكافية والإلزام 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 الإخطار والأمراض المهنية.

- المطلب الأول: التعريف الفقهي والقانوني للمخاطر المهنية والأمراض المهنية.

- المطلب الثاني: خصائص المخاطر المهنية والأمراض المهنية.

- المطلب الثالث: التمييز المرض المهني والخطر وعمما يُشابه من الأمراض.

المبحث الأول: الإطار القانوني للحماية المقررة للعامل من المخاطر والأضرار المهنية الناشئة عن بيئة العمل.

- المطلب الأول: الالتزامات القانونية لصاحب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية.
- المطلب الثاني: حقوق العامل في التعويض والحماية من المخاطر المهنية الناشئة عن بيئة العمل المختلفة.

- المبحث الثاني: الإطار القانوني للضمانات الوقائية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية.
- المطلب الأول: الالتزامات والتدابير القانونية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية قبل التعرض لها وبعد الإصابة بها.
- المطلب الثاني: آليات الرقابة والتفتيش ودورها في ضمان الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية.

المبحث التمهيدي: ماهية الأخطار والأمراض المهنية

سنتطرق في هذا المبحث التمهيدي إلى مفهومين أساسيين 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 سبل الوقاية والتدابير التي يُمكن اتخاذها للحد منها وتعزيز بيئة عمل أكثر أمانًا.

وعليه، سنتناول في (المطلب الأول) التعريف للمخاطر المهنية والأمراض المهنية، وصولًا (المطلب الثاني) الذي سنتعرف من خلاله على التمييز المرض المهني وعما يُشابهه من الأمراض.

المطلب الأول: التعريف الفقهي والقانوني للمخاطر 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 الاصطلاحية 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 تحديًا العامل يختلف تحديد الخطر المهني وفقًا للظروف المتعلقة ببيئة العمل وطبيعة الأنشطة التي يمارسها العامل. ويمكن عرضها على النحو التالي:

- أولاً: عرفه البعض بأنه: حالة من عدم التأكد أو الشك والخوف من تحقق ظاهرة معينة (1).
- ثانياً: وعرفه البعض بأنه ظاهرة مركبة على عدم التأكد الممكن قياسه بطريقة موضوعية من تجاوز الخسارة المادية الفعلية (2).
- ثالثاً: كما يُمكن تعريفه أيضاً أنه الخطر المهني كل ما يُهدد ويخل في سلامة وأمن العامل في بيئة عمله، مما قد يؤدي إلى إصابات، أمراض، أو حالات عجز. وينتج عن هذا الخطر عن طبيعة النشاط الذي يُمارسه العامل أثناء أداء عمله، مما قد يترتب عليه خسائر متعددة، خاصة من الجوانب المالية أو الاقتصادية (3).

ثانياً/ 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 بالعامل: تنقسم المخاطر المهنية إلى عدة أنواع، منها: (4)

أولاً - 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.

ثانياً- الأخطار المتعلقة بالبيئة 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.

ثالثاً: 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 (5).

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

(2) المرجع السابق، صفحة ٤٤.

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

(4) الهواوي، أحمد رشاد (٢٠٠٩م)، الحماية القانونية لبيئة العمل - دراسة مقارنة -، مجلة مصر المعاصرة، مج لا يوجد، ٤٩٥٤، صفحة ٧٩.

(5) المرجع السابق صفحة ٨٨.

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.

ثالثاً/ تعريف الأمراض 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⁽⁶⁾.

أولاً/ تعريف المرض المهني:

ونسبة لاختلاف الفقهاء في تعريف المرض المهني، سنتطرق إلى كل من تعريفه الاصطلاحي على النحو الآتي:

أولاً/ المرض المهني اصطلاحاً: قدم الفقهاء والشراح 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.

عرّفه البعض المرض المهني بأنه: هو المرض الذي يُصيب الشخص بسبب مزاولته مهنة معينة، أو قيامه بعمل معين تحت ظروف معينة⁽⁷⁾.

كما عرّفه بأنه: يُعتبر أي مرض وارد في الجداول المرفقة بالقانون مشمولاً بأحكامه، وذلك في حال كان العامل يزاول إحدى المهن التي تُحددها تلك الجداول باعتبارها سبباً مؤدياً إلى الإصابة بذلك المرض⁽⁸⁾. كما عرّفه بأنه: يُعد أي مرض يُصيب عادةً الأشخاص العاملين في مهنة معينة، وذلك لشرط أن يكون المصاب يُمارس تلك المهنة⁽⁹⁾.

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"¹⁰.

⁽⁶⁾ البياتي، رنا مجيد صالح (٢٠٢٢م)، الامراض المهنية في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، مج لا يوجد، ع٤، صفحة ٦٥١.

⁽⁷⁾ بيومي، محمد احمد (٢٠٠٩م)، التشريعات الاجتماعية، ط٢، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، لا يوجد رقم صفحة.

⁽⁸⁾ منصور، محمد حسين (١٩٩٦م)، قانون التأمين الاجتماعي، لا يوجد رقم طبعة، الإسكندرية: منشأه المعارف، صفحة ٣٨.

⁽⁹⁾ البياتي، مرجع سابق، صفحة ٦٥١.

¹⁰ جرفيلي، محمد (٢٠١٩م)، خصوصيات التعويض عن حوادث العمل وأحكامه في التشريع الجزائري، مجلة البيانات والدراسات القانونية والسياسية، مج٤، ع١٤، صفحة ٢٠.

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: خصائص المخاطر المهنية والأمراض المهنية:

تُعد مسألة تحديد الخصائص القانونية لكلٍ من المخاطر المهنية والأمراض المهنية من المسائل الجوهرية في إطار الحماية القانونية للعامل، نظراً لما يترتب عليها من آثار مباشرة في تكييف العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل، وتحديد نطاق الالتزامات الوقائية، فضلاً عن بيان أسس المسؤولية وآليات التعويض. ولا يقتصر الأمر على مجرد التمييز بين نوعي المخاطر، بل يمتد إلى تحليل طبيعة كل منهما وخصائصه التي تؤثر في قواعد الإثبات، وتحديد وقت تحقق الضرر، ونطاق الحماية القانونية. ومن ثم، يقتضي البحث تناول هذه الخصائص في فرعين؛ يُخصص أولهما لبيان خصائص المخاطر المهنية، وثانيهما لخصائص الأمراض المهنية، بما يُبرز الفروق الدقيقة بينهما في المنظور القانوني.

الفرع الأول: خصائص المخاطر المهنية في المنظور القانوني:

تتسم المخاطر المهنية بجملة من الخصائص التي تُسهم في تحديد نطاق الحماية القانونية للعامل، وتُؤسس للالتزامات صاحب العمل في مجال الوقاية، ويمكن إجمالها في الآتي¹¹:

أولاً- الارتباط ببيئة العمل كمصدر قانوني للخطر: ترتبط المخاطر المهنية ارتباطاً وثيقاً ببيئة العمل، إذ تنشأ عن العناصر المادية والتنظيمية الخاضعة لسلطة صاحب العمل وإشرافه، مما يُضفي أساساً قانونياً لمسؤوليته عن اتخاذ التدابير اللازمة للحد منها.

ثانياً: نسبية المخاطر وتباينها تبعاً لطبيعة النشاط: تتسم المخاطر المهنية بطابع نسبي، حيث تختلف طبيعتها ودرجتها تبعاً لاختلاف الأنشطة المهنية والوسائل المستخدمة فيها، الأمر الذي يقتضي تكييف الالتزامات الوقائية وفقاً لخصوصية كل نشاط، دون التقيد بمعيار جامد موحد للسلامة.

ثالثاً - قابلية الخطر للضبط والتنظيم: لا تُعد المخاطر المهنية حتمية مطلقة، بل يمكن الحد منها والتحكم فيها من خلال منظومة من القواعد التنظيمية والتدابير الوقائية، وهو ما يُترجم إلى التزام قانوني على عاتق صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة، بحيث يُعد الإخلال بها أساساً للمساءلة.

¹¹ Mark Freedland & Nicola Kountouris, The Legal Construction of Personal Work Relations, Oxford University Press. p,44

رابعًا - ازدواجية الأثر (الفوري والممتد): قد تؤدي المخاطر المهنية إلى أضرار فورية كما في الحوادث، أو أضرار ممتدة تظهر آثارها على المدى البعيد، وهو ما ينعكس على التكييف القانوني للضرر، خاصة فيما يتعلق بتحديد وقت تحققه وبداية سريان التقادم وتقدير التعويض.

خامسًا - تعدد صور المخاطر واتساع نطاق الحماية: يؤدي تنوع المخاطر المهنية واتساع نطاقها إلى ضرورة تبني تشريعات مرنة تستوعب هذا التعدد، بما يكفل توفير حماية قانونية شاملة للعامل.

وفي ضوء ما تقدم، يتبين أن خصائص المخاطر المهنية تُشكل أساسًا قانونيًا لتنظيم الالتزامات الوقائية، إذ تُبرز ارتباط الخطر ببيئة العمل وخضوعه لسلطة صاحب العمل، مع قابليته للتفاوت والضبط والتنظيم، فضلًا عن تعدد آثاره وصوره. الأمر الذي يقتضي تبني إطار قانوني مرن يوازن بين طبيعة النشاط المهني ومتطلبات حماية العامل، ويُعزز من فاعلية التدابير الوقائية في الحد من المخاطر قبل تحقق آثارها الضارة.

الفرع الثاني: خصائص الأمراض المهنية في المنظور القانوني:

تتميز الأمراض المهنية بخصائص قانونية تميزها عن غيرها من صور الأضرار المرتبطة بالعمل، ويمكن إجمالها في الآتي¹²:

أولًا- قيام العلاقة السببية المهنية: يُعد قيام رابطة سببية بين النشاط المهني والإصابة حجر الأساس في تكييف المرض كمرض مهني، رغم ما يثيره ذلك من صعوبات إثباتية نتيجة تداخل العوامل المحتملة، وهو ما دفع العديد من التشريعات إلى تبني قرائن قانونية أو جداول محددة لتيسير إثبات هذه العلاقة.

ثانيًا- الطبيعة التدريجية للمرض المهني: تتسم الأمراض المهنية بطابعها التدريجي، إذ لا تنشأ عن واقعة فجائية، بل تتطور بمرور الزمن نتيجة التعرض المستمر لعوامل ضارة، وهو ما يؤثر في التكييف القانوني، لا سيما في تحديد وقت نشوء الحق في التعويض.

ثالثًا- الطابع التراكمي للضرر: ينشأ الضرر في الأمراض المهنية نتيجة تعرض ممتد لعوامل مؤذية، مما يُضعف فكرة السبب الواحد المباشر، ويُعزز مفهوم السبب الممتد، الأمر الذي يثير إشكالات في إسناد المسؤولية، خاصة في حال تعدد جهات العمل أو تغيرها.

رابعًا- صعوبة تحديد لحظة تحقق الضرر: تُثير الأمراض المهنية إشكالية تحديد تاريخ الإصابة، نظرًا لعدم وجود واقعة زمنية محددة يمكن إسناد الضرر إليها، وهو ما ينعكس على حساب مدد التقادم وتحديد تاريخ استحقاق التعويض، بل وقد يمتد أثره إلى تحديد النظام القانوني الواجب التطبيق.

¹² Katherine V. W. Stone, From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace, Cambridge University Press. Page 22.

خامسًا- الارتباط النوعي بالمهنة: ترتبط الأمراض المهنية ارتباطًا وثيقًا بطبيعة مهنية معينة، وهو ما دفع القوانين إلى حصرها أو تصنيفها ضمن جداول محددة لتحقيق الاستقرار القانوني، وإن كان ذلك قد يُقيد الاعتراف ببعض الحالات المستجدة.

المطلب الثالث: 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.

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:

أولاً/ 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 بالعمل¹³. 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

¹³ جرفيلي، محمد، مرجع سابق، صفحة ١٥٩.

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⁽¹⁴⁾.

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.

ثانيًا / التمييز بين المرض المهني وحادث العمل:

التمييز بين المرض المهني وحادث العمل أمر ضروري رغم التشابه في ارتباطهما بالعمل وتأثيرهما على صحة العامل. فكلهما قد يؤدي إلى إصابة العامل، إلا أن الاختلاف الرئيسي يكمن في التعريف وطبيعة الإصابة ومصدرها وآلية حدوثها ومن حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة¹⁵. وسنعرضها كآتي:

(1) التمييز بين المرض المهني وحادث 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، ويثبت من خلال ربطه بالمهنة أو بظروف العمل المستمرة التي تؤدي إلى الإصابة¹⁶. 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 بالعمل¹⁷.

(2) التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من حيث مصدر الضرر:

إذا كان الضرر ناتجًا عن عامل خارجي ومفاجئ، فإنه يُصنف كحادث عمل¹⁸. على سبيل المثال، إذا كان العامل يعمل في بيئة ذات حرارة مرتفعة وتعرض لضربة شمس حادة أدت إلى فقدانه للوعي أو وفاته، فإن

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

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

(16) المرجع السابق، صفحة ٢٥-٢٦.

(17) المرجع السابق، صفحة ٢٨-٢٩.

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

ذلك يُعتبر حادث عمل⁽¹⁹⁾، أما إذا كان الضرر ناتجًا عن التعرض المستمر لعوامل مهنية وأدى إلى تطور المرض بشكل تدريجي، فإنه يُعد مرضًا مهنيًا⁽²⁰⁾. 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⁽²¹⁾.

(3) 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 وتقاعدته، وربما تظهر عند الانتقال إلى وظيفة أخرى، حيث يتم التعرف عليها لاحقًا كإصابة مهنية⁽²²⁾.

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. ووفقًا 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.

ثانيًا: الجدول المرن (المفتوح): يتضمن هذا النموذج إدراجًا أوليًا لعدد من الأمراض المهنية أو قطاعات العمل المرتبطة بها، مع السماح قانونًا 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 تكيفًا مع الواقع العملي، حيث يتيح شمول أمراض ناشئة عن تطورات مهنية أو بيئية جديدة،

⁽¹⁹⁾ سليمان، عامر (١٩٩٠م)، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية دراسة مقارنة، (بيروت: دار العلم للملايين)، صفحة ٦٥٥

⁽²⁰⁾ برعي، مرجع سابق، صفحة ٢٨.

⁽²¹⁾ المرجع السابق، صفحة ٢٩

⁽²²⁾ عبيدات، عوني (١٩٩٨م)، شرح قانون الضمان الاجتماعي، (الأردن: دار وائل للنشر)، صفحة ١٥٦.

ويُخفّف 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 وفق أنظمة الجداول بأنها: 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 اليومية²³.

المبحث الأول: الإطار القانوني للحماية المقررة للعامل من المخاطر والأضرار المهنية الناشئة عن بيئة العمل

يُقصد بمفهوم الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية: كل الإجراءات التي يتخذها صاحب العمل لتحقيق إجراءات الأمن والسلامة تلافياً لما يتعرض لها 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 السامة²⁴.

بناء على ذلك، نستعرض في (المطلب الأول) الالتزامات القانونية لصاحب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية و (المطلب الثاني) حقوق العامل في التعويض والحماية من المخاطر المهنية الناشئة عن بيئة العمل المختلفة.

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 والصحة المهنية، وتوفير التجهيزات الوقائية الضرورية، والتأكد من اتباع القوانين واللوائح المنظمة لضمان حماية العامل من أي أخطار محتملة قد تنشأ أثناء أداء مهامه الوظيفي²⁵.

²³ سرحان، القروي بشير (٢٠١٥)، التأمين على إصابات العمل في التشريع الجزائري والتشريع المقارن، مجلة الدراسات القانونية مج ٢ ع ١، لا يوجد رقم صفحة.

²⁴ شذان، علي (٢٠١٦م)، آليات الوقاية من إصابات العمل، في التشريع الجزائري، مجلة جامعة الجزائر، مج ٩، ع ١، صفحة ٧١.

²⁵ بن علل، علي (٢٠١١م)، الوقاية في الأخطار المهنية في المؤسسات الجزائرية العمومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم والسياسة والإعلام، جامعة الجزائر، صفحة ٢٦.

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 يثور التساؤل حول ما هي الالتزامات القانونية الواقعة على عاتق صاحب العمل لضمان توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر المهنية؟ وماهي العقوبات والغرامات المقررة في حال تخلفه عن التزاماته؟

ووقد ووضعت المنظمة السعودية 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 كالآتي:

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 المختص²⁶. وهذا يشمل:

أولاً- 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.

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

ثالثاً- 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 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⁽²⁷⁾. بالإضافة إلى ذلك على صاحب العمل إبلاغ العامل

²⁶ وفقاً للمادة (١٢١) من نظام العمل السعودي.

²⁷ وفقاً للمادة (١٢٢) من نظام العمل السعودي.

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⁽²⁸⁾. 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 قانونياً بتعويض المتضررين عن أي ضرر يلحق بهم، وذلك وفقاً للأنظمة المعمول بها⁽²⁹⁾. ويلاحظ أن المنظم السعودي لم يقصر التزامات صاحب العمل على العمال فقط، بل تمتد أيضاً 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⁽³⁰⁾:

- 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 نظاماً.
- 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 وغرامة 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 المخاطر المهنية الناشئة عن بيئة العمل المختلفة:

تُعد حماية العامل من المخاطر المهنية من أهم الموضوعات التي تحظى باهتمام الأنظمة القانونية المعاصرة، لما لها من ارتباط مباشر بسلامة الإنسان وكرامته واستقرار علاقات العمل. إذ إن بيئة العمل

²⁸ وفقاً للمادة (١٢٣) من نظام العمل السعودي.

²⁹ وفقاً للمادة (١٢٦) نظام العمل السعودي.

³⁰ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. "قرار جدول المخالفات والعقوبات."، متاح على:

، <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/75913> تاريخ الدخول (٢٠٢٥/٢/٢٢م).

قد تنطوي على مخاطر متعددة، منها ما هو مرتبط بطبيعة النشاط المهني، ومنها ما ينشأ عن الإهمال أو عدم الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية، الأمر الذي قد يؤدي إلى إصابات عمل أو أمراض مهنية ذات آثار صحية واقتصادية واجتماعية خطيرة.

وانطلاقاً من ذلك، حرصت التشريعات، ومن بينها نظام العمل في المملكة العربية السعودية، على إقرار مجموعة من الضمانات الوقائية التي تهدف إلى حماية العامل قبل وقوع الضرر، إلى جانب وضع قواعد للتعويض وجبر الأضرار بعد تحققها، بما يحقق التوازن بين مصلحة العامل في الحماية، ومصلحة صاحب العمل في استمرارية النشاط الاقتصادي. وتتجلى أهمية هذا الموضوع في كونه يعكس مدى تطور الفكر القانوني في مجال علاقات العمل، وانتقاله من مجرد تنظيم العلاقة التعاقدية إلى إرساء منظومة متكاملة من الحماية القانونية والوقائية والتعويضية، تكفل بيئة عمل آمنة وصحية.

وفي السياق ذاته، 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:

حرصت المملكة العربية السعودية على إرساء منظومة قانونية متكاملة تهدف إلى حماية العامل وضمان حقوقه عند تعرضه لإصابة عمل، حيث كفلت الأنظمة النافذة مجموعة من الضمانات التي تعزز هذه الحماية. وفي هذا الإطار، إذا نتج عن إصابة العامل عجز جزئي دائم لا يمنع العامل من أداء عمل آخر، فإن لصاحب العمل - وبناءً على طلب العامل - التزاماً قانونياً بتوفير عمل بديل يتناسب مع حالته الصحية، مع تحديد أجر مناسب لطبيعة هذا العمل الجديد، على أن يكون هذا الحق مستقلاً عن التعويض المستحق للعامل عن الإصابة ذاتها.

كما أولى نظام التأمينات الاجتماعية أهمية بالغة للرعاية الصحية للعامل المصاب، إذ أوجب على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية توفير رعاية طبية شاملة، يتم تقديمها من خلال المستشفيات والمراكز الطبية المتعاقد معها. وتشمل هذه الرعاية خدمات التشخيص الطبي والعلاج وصرف الأدوية والمستلزمات العلاجية، بالإضافة إلى توفير الأطراف الصناعية عند الاقتضاء، بما يضمن تمكين العامل من التعافي أو التكيف مع حالته الصحية.

وفي سياق تحديد نطاق الحماية، اعتبر نظام التأمينات الاجتماعية إصابة العامل من الأخطار المهنية التي يشملها التأمين الإلزامي، والذي يسري على جميع العمال دون تمييز بين السعوديين وغير السعوديين. وتشمل إصابات العمل الحوادث التي تقع أثناء أداء العمل أو بسببه، وكذلك تلك التي تحدث أثناء ذهاب

العامل إلى مقر عمله أو عودته منه، أو أثناء تنقله لأداء الصلاة أو تناول الطعام خلال ساعات العمل. كما يمتد هذا المفهوم ليشمل الحوادث التي تقع للعامل أثناء قيامه بمهمة مكلف بها من صاحب العمل، أو أثناء تنفيذ أي نشاط يدخل ضمن توجيهات العمل.

وفيما يتعلق بالإجراءات النظامية، أوجب النظام على العامل المصاب أو من ينوب عنه إبلاغ صاحب العمل بالإصابة خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ وقوعها أو اكتشافها أو حدوث مضاعفاتها. كما يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالإصابة التي تستدعي تقديم إسعافات أولية، وذلك لضمان سرعة التدخل الطبي وتفعيل الحقوق التأمينية المقررة للعامل.

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 سعودياً أو غير سعودي، وفقاً للنسب المحددة نظاماً. كما يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عما أصابه من أضرار في حال عدم قيامه بالتأمين على العامل، وذلك طبقاً لأحكام المسؤولية العقدية متى ما توافرت أركانها. ويضاف إلى ذلك حق الجهة الإدارية في توقيع العقوبة على صاحب العمل في حال مخالفته. وحق العامل في العناية الشاملة: تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتقديم الرعاية الطبية الشاملة للعامل المصاب بإصابة عمل³¹، ويتم ذلك من خلال المستشفيات والمراكز الطبية المتخصصة التي تتعاقد معها المؤسسة، وذلك بهدف علاج المصاب وفقاً 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 بسببه³².

المبحث الثاني: الإطار القانوني للضمانات 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.

³¹ وفقاً للمادة (٢٩) من التأمينات الاجتماعية
³² وفقاً للمادة (٢٧) من التأمينات الاجتماعية.

وعليه، سنتناول في (المطلب الأول) الالتزامات والتدابير القانونية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية قبل التعرض لها وبعد الإصابة بها، و (المطلب الثاني) آليات الرقابة والتفتيش ودورها في ضمان الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية

المطلب الأول: الالتزامات والتدابير القانونية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية قبل التعرض لها وبعد الإصابة بها:

تعتبر الحماية القانونية للعامل من الأمراض المهنية جزءاً أساسياً 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.

أولى النظام السعودي اهتماماً كبيراً 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 وآمنة³³.

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 المهنية³⁴

وتعتبر هذه الإجراءات جزءاً من التزام صاحب العمل بتوفير بيئة آمنة وصحية، تماشياً 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.

كما يلتزم صاحب العمل بتنظيم العمل بطريقة تقلل من الإجهاد البدني والنفسي، مثل تحديد ساعات العمل وفق الحدود النظامية، ومنح فترات الراحة، وتجنب تعريض العامل لظروف عمل قاسية لفترات طويلة، لما لذلك من أثر مباشر في الوقاية من الأمراض المهنية.

³³ محمد، محمد، محمد بن عبدالقادر (٢٣٠٢م)، الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية العدالة الجنائية، صفحة ٣٢٣.

³⁴ الشوهيدي، مفتاح عبدالسلام (٢٠٠٨م)، الصحة والسلامة المهنية، جامعة مصراته، (ليبيا: منشورات جامعة ٧ أكتوبر)، صفحة

وتُعد هذه الالتزامات جزءًا لا يتجزأ من المسؤولية القانونية لصاحب العمل، حيث يُسأل عن أي تقصير في توفير بيئة عمل آمنة وصحية. فإذا ثبت إهماله أو مخالفته للأنظمة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، ترتب على ذلك مسؤوليته النظامية، وقد يُلزم بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بالعامل نتيجة هذا التقصير.

وخلاصة القول، إن الحماية الوقائية للعامل قبل الإصابة بالمرض المهني تُشكل الأساس الحقيقي لنظام السلامة المهنية، إذ تهدف إلى صون صحة العامل وكرامته، وضمان استمرارية قدرته الإنتاجية، بما يحقق التوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل، ويعزز من بيئة العمل الآمنة والمستدامة.

ثانيًا/ 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.

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 الإصابة³⁵.

ووفقًا لما تقرره الأنظمة ذات الصلة، يحق للعامل المصاب بإصابة عمل أو لأفراد أسرته، المطالبة بالتعويضات المستحقة، والتي تشمل على وجه الخصوص ما يلي³⁶:

- المصاريف الطبية التي تستلزمها حالة المصاب المرضية وفقًا لما تحدده الجهات الطبية المختصة.

³⁵وفقًا للمادة الأولى من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.

³⁶المادة (١) من لائحة التعويضات الصادرة من فرع الأخطار المهنية.

- البدلات اليومية عن العجز المؤقت عن العمل، وذلك في حال ثبوت عدم قدرة المصاب على أداء عمله مؤقتًا 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"³⁷.

ويعد من الأحكام القضائية التي تُعزّد 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 وفقًا لقانون التأمين الاجتماعي³⁸.

ونرى أن الثابت من الأوراق، وبما لا يدع مجالاً للشك، أن وفاة العامل قد وقعت نتيجة إصابة عمل مشمولة بالحماية التي كفلها قانون التأمين الاجتماعي، الأمر الذي يُرتّب لورثته الحق في الحصول على المستحقات التأمينية المقررة نظامًا. 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" وفقًا لأحكام القانون. وحيث إن قانون التأمين الاجتماعي قد نص صراحة على التزام الجهة المختصة بصرف المعاشات والتعويضات التأمينية لورثة العامل المتوفى نتيجة إصابة عمل، فإن أي قرار برفض هذه المطالبات يُعد مخالفًا لصحيح القانون، على الحقوق المكتسبة التي لا يجوز المساس بها.

³⁷ الفقرة (٢) من المادة الأولى من اللائحة التعويضات الصادرة من فرع الأخطار المهنية
³⁸ محكمة النقض المصرية، الدائرة العمالية، طعن رقم ٣٤٦٣، لسنة ٧٧.

المطلب الثاني: آليات الرقابة والتفتيش ودورها في ضمان الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية:

تُعدّ آليات الرقابة والتفتيش من أبرز الأدوات القانونية والتنظيمية التي تعتمد عليها الدولة في ضمان التزام أصحاب العمل والمنشآت بمعايير السلامة والصحة المهنية، نظراً لما تضطلع به من دور محوري في الوقاية من المخاطر المهنية والحدّ من الأمراض والإصابات الناجمة عن بيئة العمل. ولا يقتصر دور هذه الآليات على الكشف عن المخالفات وإيقاع الجزاء فحسب، بل يمتد ليشمل التصحيح الوقائي، وتعزيز ثقافة الامتثال المؤسسي، ورفع كفاءة بيئة العمل وجودتها.

وتضطلع الجهات المختصة في المملكة العربية السعودية، وفي مقدمتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بمهام التفتيش الدوري والمفاجئ على مواقع العمل، وذلك للتحقق من مدى تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المنصوص عليها في نظام العمل فضلاً عما يصدر من لوائح تنظيمية متعلقة بالصحة المهنية. ويشمل نطاق هذا التفتيش التحقق من توافر وسائل الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها الصحيح، والتأكد من سلامة المعدات والآلات ومدى استيفائها للمواصفات المعتمدة، إضافة إلى مراجعة إجراء الفحوصات الطبية الدورية للعاملين في المهن المصنّفة عالية الخطورة. وتمثّل الرقابة الإدارية في هذا الإطار وسيلةً وقائيةً بامتياز، إذ تُسهم في رصد المخالفات قبل تصاعد آثارها وتفاقمها، حيث تملك الجهات الرقابية صلاحية إصدار الإنذارات، وفرض الغرامات المالية، وتعليق النشاط في الحالات التي تنطوي على خطر جسيم يهدد سلامة العمال. ويُعدّ هذا النوع من الرقابة أداةً ردعٍ فعّالة تدفع أصحاب العمل إلى الالتزام الطوعي بالمعايير النظامية، تحاشياً للمساءلة والعقوبات القانونية.

ومن جهة أخرى، لا يقتصر التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية على بُعد العقابي، بل يتضمن جانباً توعوياً وإرشادياً بالغ الأهمية، إذ يعمل المفتشون على توجيه أصحاب العمل نحو أفضل الممارسات الوقائية وتقديم التوصيات الفنية الكفيلة بتحسين بيئة العمل وتخفيف مخاطر الأمراض المهنية. ويعكس هذا النهج التحوّل المعاصر في فلسفة التفتيش من مجرد ضبط المخالفات إلى إرساء شراكة وقائية بين الجهات الرقابية وأصحاب العمل. وعلى الصعيد الدولي، تؤكد منظمة العمل الدولية على الأهمية البالغة لأنظمة التفتيش الفعّالة في تعزيز الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية، باعتبارها ركيزةً أساسية في تطبيق الاتفاقيات الدولية، ولا سيما اتفاقية تفتيش العمل رقم (81) لعام 1947م، التي تشترط توافر جهاز تفتيش مستقل وفعّال يتمتع بالصلاحيات الكافية لضمان حماية العمال وصون حقوقهم. وخلاصة القول، إن فاعلية آليات الرقابة والتفتيش لا تتحقق بمجرد وجود النصوص التشريعية، بل تستلزم كفاءة التنفيذ الميداني، وتوافر كوادر بشرية مؤهلة ومدربة، وتنسيقاً فعّالاً بين الجهات ذات العلاقة، بما يكفل

في نهاية المطاف تحقيق بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية، وتعزيز منظومة الحماية الشاملة للعمال³⁹.

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 حُصص المبحث التمهيدي لبيان الإطار المفاهيمي، إذ تناول **المطلب الأول** تعريف المخاطر المهنية والأمراض المهنية، بينما عالج **المطلب الثاني** التمييز بين المرض المهني وما يُشابهه من الأمراض، مع توضيح آليات الحماية المقررة في هذا الشأن، أما في **المطلب الثالث** تناولنا الخصائص القانونية للأخطار والأمراض المهنية. أما **المبحث الثاني**، فقد تناول الضمانات الوقائية لحماية العامل، حيث استعرض **المطلب الأول** الالتزامات القانونية الملقاة على عاتق صاحب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية، في حين حُصص **المطلب الثاني** لبيان الضمانات القانونية الوقائية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية. وجاء **المبحث الثالث** ليتناول الحماية اللاحقة للإصابة، حيث عالج **المطلب الأول** الالتزامات والتدابير القانونية لحماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية قبل التعرض لها وبعد الإصابة بها بينما تناول **المطلب الثاني** آليات الرقابة والتفتيش ودورها في ضمان الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية

. 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 مدرجاً ضمن هذا الجدول، وأن تكون المهنة التي تسببت فيه من بين المهن المحددة.

³⁹ منصور، محمد حسين، السلامة والصحة المهنية في التشريع السعودي والمقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2018م، ص 45.

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. تكمن صعوبة تحديد مكان وزمان الإصابة بالمرض المهني في أن هذا النوع من الأمراض لا يظهر على الفور مثل حوادث العمل، بل يستغرق وقتًا طويلاً قبل أن تظهر أعراضه. وبالتالي، يصعب على العامل إثبات أن المرض ناتج عن العمل الذي كان يؤديه لدى صاحب العمل.
5. أن هناك فرقاً جوهرياً بين حادث العمل والمرض المهني، مما يؤثر على كيفية التعامل مع كل منهما قانونياً. فالمرض المهني ينشأ نتيجة التعرض المستمر لعوامل ضارة في بيئة العمل على مدى فترة طويلة، مما يؤدي إلى ظهور المرض تدريجياً، وغالباً 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.

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)، ط٣، بيروت، لبنان: دار إحياء التراث العربي، ج٧.
- 2- قاموس معجم المعاني، متاح علي: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/> مرض/؟، تاريخ الدخول: (٢٠٢٥/٢/٢٢م)
- 3- لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية، الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨/تأمينات) بتاريخ ٢٥ شوال ١٤٢١هـ.
- 4- نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ٩/٣/١٤٢١ هـ.
- 5- نظام العمل الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/٥١)، تاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ.
- 6- 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 الإلكترونية.
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- الهاوي، أحمد رشاد (٢٠٠٩م)، الحماية القانونية لبيئية العمل – دراسة مقارنة -، مجلة مصر المعاصرة، ٤٩٥٤.

المواقع الإلكترونية:

- 1- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. "فرع الأخطار المهنية، تاريخ الدخول: (٢٣ / ٢ / ٢٠٢٥م) متاح علي: 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 (٢٧/٢/٢٠٢٥م).
- 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 (٢٢/٢/٢٠٢٥م).