الصحة والسلامة في بيئة العمل

الأحكام الخاصة بسلامة العمال ورعايتهم الصحية

في بابه الثامن الأحكام الخاصة بسلامة العمال، ووقايتهم، ورعايتهم الصحية يوضح نظام العمل السعودي والاجتماعية.

حقوق وواجبات العامل من منظور حقوق الإنسان

يتمتع العامل في المملكة العربية السعودية بحقوق وواجبات تم أخذها في الاعتبار من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية كجهة مشرعة ومنظمة لسوق العمل، وتتوافق هذه الحقوق والواجبات مع حقوق الإنسان في المملكة والتي تمثلها هيئة حقوق الإنسان. وفيما يلي نبذة عن حقوق وواجبات الموظف:

الأجر

فيما يتعلق بالأجر فقد أوجب نظام العمل السعودي ما يلي:

- دفع أجر العامل بالعملة الرسمية للبلاد.
- يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكان العمل.
- الالتزام بمواعيد استحقاق الأجر وفق المواعيد المحددة والمتفق عليها.
- دفع الأجر عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.
- لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم عن تلك النسبة.
- يدفع صاحب العمل للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠% من أجره الأساسي.

الحالات التي يجوز فيها حسم مبالغ من أجر العامل بدون موافقة خطية منه:

- استرداد قروض صاحب العمل بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل على ١٠% من أجره.
- اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل مثل بناء المساكن بقصد تمليكها للعمال أو أي مزية أخرى.
- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وكذلك المبالغ التي تقتطع منه مقابل ما أتلفه.
- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر ما لم تضمن الحكم خلاف ذلك.
- إذا أوقف العامل من قبل الجهات المتخصصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه فعلى صاحب العمل أن يستمر في دفع ٥٠% من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته على ألا تزيد مدة التوقيف

١٨٠ يوماً، وإذا حكم ببراءة العامل يعاد ما خصم من أجره، أما إذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما قد سبق وأن صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك.

ساعات العمل وفترات الراحة

فيما يتعلق بساعات العمل وفترات الراحة فقد حدد نظام العمل ما يلي:

- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع مع مراعاة تخفيض ساعات العمل في شهر رمضان بحيث لا تزيد ساعات العمل عن ست ساعات يومياً أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.
- لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام، بحيث لا تقل فترة الراحة عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة يومياً.
- لا يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل خلال فترات الراحة.
- بالنسبة للراحة الأسبوعية فإن يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال، ويمكن أن يستبدل هذا اليوم لبعض أنواع العمل أي يوم من أيام الأسبوع بعد إبلاغ مكتب العمل المختص.

الإجازات

فيما يتعلق بالإجازات فقد حدد نظام العمل ما يلي:

- يستحق العامل إجازة سنوية عن كل عام لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً تزاد إلى ثلاثين يوماً إذا مضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة.
- يدفع أجر الإجازة مقدماً.
- لا يجوز النزول عن الإجازة بمقابل نقدي ويجب أن يتمتع العامل بها وقت استحقاقها.
- يجب على صاحب العمل أن يخبر العامل بموعد إجازته قبل ثلاثين يوماً من الإجازة.
- بموافقة صاحب العمل يجوز تأجيل الإجازة أو جزء منها إلى السنة التالية.
- للعامل حق في الحصول على أجر الإجازة التي لم يتمتع بها إذا ترك العمل.
- للعامل الحق في إجازة ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له، وخمسة أيام لمناسبة زواجه أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله وفروعه.
- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية امتحانات إذا كان منتسباً لمؤسسة علمية بعدد أيام الامتحان الفعلية.
- للعامل أن يحصل على إجازة بدون راتب بموافقة صاحب العمل.
- للعامل الحق في الحصول على إجازة مرضية مثبتة ويستحق العامل أجر الثلاثين يوم الأولى كاملة وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء كانت هذه الإجازات متصلة أو متقطعة.
- لا يجوز للعامل العمل لدى صاحب عمل آخر أثناء تمتعه فيما سبق من إجازات.
- للعاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع.
- لا يجوز تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له.
- يحق للعاملة تمديد إجازة الوضع مدة شهر دون أجر.
- للعاملة الحق – في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً له – في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

- للعاملة المسلمة الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوجها.
- للعاملة غير المسلمة الحق في إجازة بأجر كامل مدة خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوجها.

مكافأة نهاية الخدمة

كفل النظام للعامل مكافأة في نهاية الخدمة فإذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، وفي حال كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

ترك العمل دون إشعار

وفق نظام العمل يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد، فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه.
- إذا وقع من صاحب العمل أو أحد من أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر القسوة والجور أو الإهانة.
- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

واجبات العامل

حدد نظام العمل أبرز الواجبات التي ينبغي على العامل الالتزام بها وهي:

- التقيد بالتعليمات المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب أو ما يعرض للخطر.
- المحافظة على مواعيد العمل.
- إنجاز العمل على الوجه المطلوب.
- العناية بالأدوات التي تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة.
- الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء المنشأة في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
- تقديم العون والمساعدة في الحالات الطارئة.
- المحافظة على الأسرار الفنية والصناعية والتجارية للمنشأة.

- عدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمله سواء بأجر أو دون أجر.
- عدم استغلال عمله بالمنشأة تحقيق مصلحة شخصية له أو لغيره على حساب المنشأة.
- تحديث بياناته بالمنشأة كلما طرأ جديد على حالته الاجتماعية أو محل إقامته.
- التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية بالبلاد.
- عدم استعمل أدوات المنشأة ومعداتها في الأغراض الخاصة.

أخلاقيات العمل

أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية**الدليل الاسترشادي لقواعد أخلاقيات العمل**، لمساعدة الشركات والمؤسسات على إعداد وصياغة مبادئ وقواعد أخلاقيات العمل لخلق بيئة عمل إيجابية شفافة، عادلة، منافسة، خالية من جميع أنواع الفساد.

أهداف الدليل الاسترشادي

يهدف هذا الدليل لوضع قواعد للسلوك وأخلاقيات العمل تساعد في تعزيز الثقة بين أطراف العلاقة العمالية وخلق بيئة عمل أكثر جاذبية تؤدي إلى رفع الكفاءة المهنية وضمان الأمان الوظيفي للعامل وحسن سير العمل، ويحتوى على عدة مبادئ أخلاقية يجب أن يتم تطبيقها من قبل أطراف العلاقة العمالية ويُشكل الدليل أداة مرجعية ترسم القواعد الأساسية التي ترشد أطراف العلاقة العمالية إلى كيفية التعامل فيما بينهم ومن أمثلتها العدل والمساواة وعدم التمييز والمظهر العام والصدق والأمانة والإخلاص وعدم استغلال المنصب وبيئة العمل والآداب العامة والسلوكيات وتعزيز العمل الجماعي.

سلوكيات وأخلاقيات العامل

أداء الواجبات والمهام الوظيفية بنية حسنة ومسؤولية وكفاءة ودقة مهنية ضمن فترة زمنية معقولة خلال ساعات العمل مع الإلمام بأنظمة وسياسات العمل واتباع الأهداف وتطبيقها دون أي إهمال، والسعي المستمر لتحسين وتطوير الأداء والقدرات المهنية، والحرص على تكريس الأوقات الرسمية للقيام بالمهام الوظيفية، وعدم القيام بأي أنشطة أخرى، ولا يجوز للعامل دون الموافقة الخطية من صاحب العمل تفويض غيره من الزملاء لأداء واجباته ومهماته الوظيفية، ويجب الامتناع عن أي أعمال تنتهك الآداب العامة والسلوك القويم أو أي تصرفات أو ممارسات تتنافى مع التعاليم الإسلامية، وعدم الإساءة إلى المعتقدات الدينية للآخرين داخل مكان العمل وخارجه أو التحريض ضدها. يجب على العامل التعاون وتسهيل إجراءات التحقيق والتفتيش التي تقوم بها الجهات المختصة وفقا لأنظمة العمل، والمحافظة على الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة وكذلك جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل، والعناية الكافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهدته، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.

سلوكيات وأخلاقيات صاحب العمل

معاملة العمال بعدالة وإنصاف دون أي تمييز، واتباع مبدأ المساواة بطريقة نزيهة بغض النظر عن عرق أو لون أو دين أي عامل، وتقييم العامل في كل ما يتعلق بمساره الوظيفي على أسس الاستحقاق والجدارة التنافسية وتكافؤ الفرص، والعمل على تنمية قدراته وتوفير فرص التدريب المناسبة لتحسين مساره الوظيفي، إلى جانب إعطاء فرص النقاش والمحاورة وحرية الرأي والتعبير في إطار العمل، وكفالة حقه في التظلم أو الشكوى من أي قرار خاطئ اتخذ بحقه، وتشجيع روح المبادرة والابتكار لديه وتوفير البيئة

المحفزة للابتكار، ومكافأة العمال المتميزين بصورة تتناسب مع ابتكاراتهم وأعمالهم وتنمية قدراتهم ومساعدتهم على تحسين الأداء.
لا يجوز لصاحب العمل دون إذن العامل استغلال أي معلومات شخصية أو مصادر أو موارد خاصة بالعامل.

أخلاقيات ومبادئ مشتركة

- الشفافية

توجد مناخ ملائم لنجاح أي منشأة لتمكن العاملين من طرح الأسئلة وكشف الأمور التي تشغل تفكيرهم والتعبير عن آرائهم دون خوف من عقاب ما يؤدى لإيجاد وسائل أفضل لآليات العمل وحل المشكلات وتوفير الأموال.

- الاستماع

يؤدي إيجاد قنوات تواصل بين العامل وصاحب العمل لخلق بيئة عمل سليمة تجعل مشاركة أطراف العلاقة العمالية إيجابية للطرفين.

- المشاركة والعمل الجماعي والتعاون

تجسيد روح الفريق تؤدي لنجاح العمل المنوط بأفراد الفريق ومشاركة العامل زملاءه الآخرين خبراته ومعارفه له أثر كبير في نشر المعرفة وتنمية مهاراتهم ما يؤدي لاتخاذهم القرارات الصحيحة ويؤدي ذلك للارتقاء بالمهارة وزيادة الكفاءة من خلال التعلم والتدريب على المدى البعيد.

- الإفصاح والإبلاغ

على صاحب العمل تسهيل سبل الإفصاح والإبلاغ عن أي تجاوزات أو معلومات مهمة سواء أكانت إيجابية أم سلبية مع الحرص على ألا يضار العامل من ذلك.
مع الالتزام بمقتضيات واجباته الوظيفية من توقير الرؤساء واحترامهم، على العامل حرصا على مصلحة العمل القيام بالإبلاغ عن أي مخالفات يكتشفها وذلك حسب السياسات المتبعة.

- تضارب المصالح

على العامل تجنب أي تضارب مصالح فعلي أو محتمل عند الاشتباه بحدوثه وعدم قيامه بأي من الأعمال التي قد تعود بمنفعة شخصية له ما لم يكن ذلك بتوجيه صاحب العمل وعدم المشاركة في أي عملية أو قرار بطريقة يحصل فيها على منفعة من ذلك، وعلى العامل إشعار صاحب العمل خطيا وفوريا في حال وجود أي تضارب في المصالح.

- السلوكيات والآداب العامة

يجب أن تكون العلاقة بين العمال مبنية على الأخلاق والاحترام المتبادل والمحافظة على الأعراف والتقاليد الخاصة بالمجتمع السعودي والتعاليم الإسلامية، ويجب المحافظة على المظهر اللائق والاهتمام بالنظافة العامة، وعلى العاملة الالتزام بالحجاب الشرعي طوال فترة العمل.

- الرشوة

يجب تنبيه العمال بجرم أخذ الرشوة ومخالفته للأنظمة والالتزام باتباع سياسات صاحب العمل عند إنجاز الأعمال دون تأخير أو تلكؤ وعدم الانخراط في أي محادثات أو تفاهمات مع العملاء من شأنها الحصول على عمل بطريقة غير مشروعة أو مقابل دفع مبلغ من المال بطريقة غير نظامية.

- الهدايا

الأصل أن تقديم الهدايا وقبولها مشروع إلا أن طبيعة العلاقة بين العمال أنفسهم وبينهم وبين العملاء تحتم ضرورة تقييد هذا الأمر في الحدود المسموح بها حسب سياسة صاحب العمل أو منعه بين أوساط العمل منعا لشبهة الحصول على منفعة شخصية على حساب العمل.

لا يجوز قبول الهدايا أو التبرعات من جهات مشبوهة أو أشخاص ذوي سمعة سيئة أو مثار للشك بالتورط في أعمال تمس الشرف والأمانة، ووقف التعامل مع جهة ثبت إدانتها في مسائل تمس النزاهة أو الشرف .ويجب عدم قبول الهدايا التي تؤثر سلبا في مصلحة صاحب العمل ونشاطه والخدمات المقدمة

- جمع التبرعات

الأنظمة السعودية لا تسمح بجمع التبرعات إلا من قبل الجهات المرخص لها وجمع التبرعات بشكل عفوي .بين العمال قد يعرضهم للمساءلة القانونية والعقوبة

السلامة والصحة المهنية

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، وتقوم الوزارة بتنفيذ جولات تفتيشية للتأكد من التزام منشآت القطاع الخاص بتطبيق اللائحة. إن الهدف من الزيارات التفتيشية التأكد من امتثال الشركات العاملة في المشاريع الإنشائية باشتراطات ومبادئ السلامة والصحة المهنية، وتعزيز ثقافة الوقاية ورفع وعي أصحاب الأعمال والعُمال بأهمية الالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية. ولن تتهاون الوزارة في تطبيق العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل، بحق مخالفي الأنظمة والقرارات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والتي نصت على عدد من العقوبات تتناسب مع حجم المخالفات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، تصل الغرامة المالية فيها إلى (٢٥ ألف) ريال، وتتعدد بعض العقوبات بتعدد العمال. وتهدف اللائحة، إلى رفع التوعية بأهمية السلامة والصحة المهنية في تعزيز جاذبية العمل، من خلال نشر ثقافة الوقاية وتعزيز أهمية تطبيق أنظمة ومبادئ وممارسات السلامة والصحة المهنية، وتطوير التشريعات الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنية، وتحفيز أصحاب العمل والعاملين لإيجاد بيئة عمل جاذبة، سليمة وصحية. كما تهدف، إلى تعزيز دور إدارة السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل، ونقل التجارب والممارسات العملية الناجحة في مجال السلامة والصحة المهنية، بالإضافة للاستفادة من .الخبرات المحلية والدولية لرفع مستوى معايير السلامة والصحة المهنية
.للاستزادة، يرجى زيارة هذه الصفحة

حظر العمل تحت أشعة الشمس خلال ساعات الظهيرة

أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قراراً بحظر عمل العاملين تحت أشعة الشمس، على جميع منشآت القطاع الخاص من الساعة الـ ١٢ ظهراً إلى الساعة الـ ٣ مساءاً. وذلك في إطار حرص الوزارة على سلامة وصحة العاملين وتجنيبهم ما قد يسببه العمل في هذا الفترة من التعرض لأشعة الشمس المباشرة، وما قد ينتج عنها من تأثيرات سلبية على الصحة مثل التعرض لضربة الشمس أو الإجهاد الحراري. وتدعو الوزارة أصحاب العمل عند تنظيم ساعات العمل مراعاة ما نص عليه هذا القرار للمساهمة في حماية سلامة وصحة العاملين من المخاطر المصاحبة للتعرض لأشعة الشمس. وقد نص القرار الوزاري على "أنه لا يجوز تشغيل العامل في الأعمال المكشوفة تحت أشعة الشمس من الساعة الثانية عشر ظهراً إلى الساعة الثالثة مساءً خلال الفترة الواقعة بين اليوم الخامس عشر من شهر يونيو إلى نهاية اليوم الخامس عشر من شهر سبتمبر من كل عام ميلادي". ويستثني القرار العمال الذين يعملون في شركات النفط والغاز، وكذلك عمال الصيانة للحالات الطارئة، على أن تتخذ الإجراءات اللازمة لحمايتهم من أضرار أشعة الشمس. أيضاً يستثني القرار عدداً من المحافظات في بعض مناطق المملكة، نظراً لاختلاف درجات الحرارة، حيث تنخفض في بعض المحافظات إلى مستويات لا تتطلب حظر العمل في الساعات المشار إليها، وتنسق فروع الوزارة مع إمارات المناطق لتحديد مدى الحاجة لتطبيق القرار في تلك المناطق والمحافظات التابعة لها حسب .الظروف المناخية ودرجات الحرارة السائدة في المنطقة خلال فترة الحظر

ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل

باعتماد ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قراراً .بيئة العمل، والتي تهدف إلى صيانة خصوصية الفرد وكرامته وحريته الشخصية

يهدف القرار إلى تحسين بيئة العمل وتطويرها، وجعلها جاذبة للباحثين والباحثات عن عمل، وحفظ حقوق جميع العاملين والعاملات؛ وقد تم الرجوع في إصدار هذه الضوابط إلى نظام العمل واللائحة التنفيذية لنظام العمل وقرار مجلس الوزراء لمكافحة جريمة التحرش وبعض الاتفاقيات الدولية والممارسات العالمية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، كما تم عرضها وتنقيحها من خلال عدة ورش عمل مع مختصين من مختلف الجهات في القطاع الخاص.

تطرّق القرار إلى تعريف ضوابط الحماية من التعديات السلوكية ونطاقها، وتدابير الوقاية والحماية العامة التي يجب أن تتخذها المنشأة، وماهي التدابير اللازمة لتمكين لجنة التحقيق في التعديات السلوكية التي يجب أن تتخذها المنشأة من أجل تعزيز حماية العاملين؛ كما اشتمل على عدة نماذج استرشادية تساعد المنشآت والعاملين والعاملات على استخدامها لتسهيل إجراءات تفعيل وتطبيق بنود هذا القرار.

ويقصد بالتعدي السلوكي (الإيذاء) هو جميع ممارسات الإساءة من طرف على طرف آخر، ومن ذلك جميع أشكال الاستغلال أو التهديد أو التحرش أو الابتزاز أو الإغراء أو التشاجر أو الشتم أو التحقير أو الإيحاء بما يخدش الحياء أو تعمد الخلوة مع الجنس الآخر أو أي شكل من أشكال التمييز جسديًا أو لفظيًا، أو غير ذلك، سواء بسبب الجنس أو نوع الجنس أو بغير ذلك، وتهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي بالطرف الآخر.

كما تغطي ضوابط القرار كل تعدي سلوكي بين العاملين أثناء العمل أو بسببه، سواء كان في أوقات العمل الرسمي أو خارجه.

الوقاية من مخاطر العمل والحوادث

على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والاغتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها وفقا لما يحدده الوزير بقرار منه.

على كل صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته. وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامها.

على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية، وأن يحافظ عليها، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض. وعليه أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحته، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت، وأن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق.

صاحب العمل مسئول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله، ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه، إذا كانت بسبب إهمال اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله. وعليه أن يعوضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة.

إصابات العمل

إذا أصيب العامل بإصابة عمل، أو بمرض مهني، فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه، ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بما فيها الإقامة في المستشفى، والفحوص والتحاليل الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العالج.

تُعد الإصابة إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية. وتُعد الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل، كما يعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابة.

تُعد في حكم الإصابة حالة الانتكاس أو أي مضاعفة تنشأ عنها، ويسري عليها بالنسبة للمعونة والعالج ما يسري على الإصابة الأصلية.

تحدد الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية وتحدد درجات العجز الدائم الكلي أو الجزئي وفق جدول دليل نسب العجز المنصوص عليه في النظام المذكور.
للمصاب -في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناتج من إصابة عمل- الحق في معونة مالية تعادل أجره كامل لمدة ستين يوماً ثم يستحق مقابلاً ماليا يعادل (٧٥) % من أجره طوال المدة التي يستغرقها علاجه. فإذا بلغت مدة العلاج سنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية ال تمكنه من العمل، عدت الإصابة عجزاً كليا، وينهى العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.
إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره عن مدة ثالث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال. أما إذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئي، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدر، وفقا لجدول دليل نسب العجز المعتمد، مضروبة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي.
لا يلزم صاحب العمل بما ورد في المواد الثالثة والثالثين بعد المائة والسابعة والثالثين بعد المائة والثامنة والثالثين بعد المائة من نظام العمل إذا ثبت أي مما يأتي:

1. أن العامل تعمد إصابة نفسه.
2. أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل.
3. أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعالجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.

تحدد مسؤولية أصحاب العمل السابقين الذين اشتغل لديهم العامل المصاب بالمرض المهني على ضوء التقرير الطبي للطبيب المعالج، ويلزم هؤلاء بالتعويض المنصوص عليه في المادة الثامنة والثلاثين بعد المائة من نظام العمل، كل بنسبة المدة التي قضاها المصاب في خدمته، بشرط أن تكون الصناعات أو المهن التي يمارسونها مما ينشأ عنها المرض الذي أصيب به العامل.
تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل.

الخدمات الصحية والاجتماعية للعامل

على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية. وتحدد اللائحة ما يجب أن تحتويه هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.
على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية - المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية - فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات أولئك العمال.
على صاحب العمل أن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقا للمستويات التي يقررها الوزير، مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني.
يجوز لصاحب العمل بعد موافقة الوزير إنشاء صندوق للتوفير والادخار، على أن تكون مساهمة العمال فيه اختيارية. ويجب إعلان الأحكام المنظمة لكل ما يتصل بقواعد عمل هذا الصندوق.
يلزم صاحب العمل وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي أعمال في الأماكن البعيدة عن العمران بكل ما يأتي أو بعضه وفقاً لما يحدده الوزير:

1. توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها عادة تلك الحوانيت.
2. توفير وسائل ترفيه وتثقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل.
3. إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً (ويقصد بالأسرة: الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه) شاملًا.
4. توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية.
5. إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل.
6. إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال.

.وتحدد اللائحة الأماكن البعيدة عن العمران
يلزم صاحب العمل الذي يؤدي أعمال في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب ويحدد الوزير بقرار منه شروط المساكن .عن النفط بتوفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية للعمال والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه .والشروط اللازمة لها، وما يتحمله العامل مقابل الوجبة، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم، أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل، وإعادتهم يوميا إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع .مواعيد العمل

الإدارة العامة لتطوير بيئة العمل

تقوم الادارة بوضع وتطوير الأنظمة واللوائح والممارسات والإجراءات التنظيمية لها لما يخص السلامة والصحة المهنية رفع التوعية واعداد الدراسات والتقارير والاشراف والمتابعة على تطبيق الأنظمة واللوائح .والإجراءات من اجل إيجاد بيئة عمل جاذبة في منشآت القطاع الخاص

أهداف الإدارة

1. تطوير الاليات واللوائح والأنظمة لخلق بيئة عمل جاذبة وآمنه بما يتوافق مع أفضل المعايير والممارسات الدولية
2. بناء المعايير الفنية لمختلف الممارسات في السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وتطبيقها وتعزيز وجود نظام فعال للتفتيش
3. تعزيز الوعي ونشر الثقافة بالأنظمة واللوائح والتعليمات المتعلقة في بيئة العمل والسلامة والصحة المهنية
4. تحفيز ومتابعة المنشآت للالتزام بمتطلبات بيئة العمل لتحقيق بيئة عمل جاذبة
5. المساهمة في حماية العاملين من المؤثرات السلبية داخل بيئة العمل