



آليات الوقاية من إصابات العمل في التشريع اليمني

علي شذان :طالب دكتوراه
كلية الحقوق - جامعة الجزائر1

مقدمة:

أدى ظهور الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرن التاسع عشر إلى التطور الفعلي لمفهوم علاقات العمل، خاصة الاهتمام بصحة العامل، حيث رافق الثورة الصناعية حدوث زيادة ملحوظة في مخاطر العمل.

وتعد حوادث العمل والأمراض الناتجة عن المهن من التحديات الرئيسية التي تواجه المجتمعات المعاصرة، واقتصادات الدول لاسيما الصناعية منها، وتتزايد خطورة هذا التحدي في الوقت الذي تتجه فيه أقطار العالم نحو تعزيز اقتصادها بالاعتماد على التصنيع والحث على ابتكار أنواع جديدة من الصناعات، وفي ظل حالة من التنافس التجاري المحموم التي تشهدها سوق الصناعات، مع ما يحمله هذا التوجه من مشكلات بيئية كثيرة ذات أضرار على المجتمعات البشرية نفسها.

وفي هذا السياق دعت الكثير من الاتفاقيات العربية والدولية إلى إيلاء موضوع السلامة والصحة المهنية الأهمية اللازمة في كل القطاعات، وفي مقدمتها الاتفاقية الدولية في السلامة والصحة المهنية رقم (155) لسنة 1973م¹، لتحسين وضع مستويات العمل الدولية والأخذ بها في التشريعات الوطنية² حيث تعرف منظمة العمل الدولية مستويات العمل الدولية بأنها: مجموعة المبادئ والأحكام المتفق عليها بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بشأن أوضاع العمل والعمال وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في دستور المنظمة³.

وفي اليمن تأخرت الإجراءات الخاصة بالوقاية من إصابات العمل نظراً لتأخر ظهور التأمينات الاجتماعية إلى أواخر القرن العشرين، بسبب تغليب الطابع الزراعي كسمة للاقتصاد الوطني⁴، وتأخر حركة التصنيع كل ذلك كان له الأثر في تأخر ظهور نظام للتأمينات الاجتماعية بشكل يواكب ما نهجت عليه الدول النامية⁵.

أهداف البحث:

- 1- محاولة معرفة مدى استفادة العمال أو الموظفين من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المنشأة الصناعية لوقايتهم من إصابات العمل.
- 2- التوعية بمخاطر العمل وكيفية تلافيها من خلال توضيح بعض الآليات التوعوية في مجال العمل.
- 3- تفعيل دور الجهات الرقابية في جهة العمل، وإظهار ما يمكن اتخاذه من قبل صاحب العمل في توفير بيئة آمنة للعمل.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في مجال الوقاية من إصابات العمل فيما يأتي:

- 1- التعرف على أهمية الوقاية من إصابات العمل للتقليل منها.
- 2- توضيح مدى مساهمة النقابات العمالية والتمثيلية في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- 3- إظهار آليات الحفاظ على العناصر البشرية العاملة من خلال توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر.
- 4- بيان ما يوجد من آثار نتيجة الضعف ببرامج التوعية العمالية بمخاطر وإصابات العمل.

منهجية البحث:

اعتمدت في ثنايا هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال التطبيقات العملية للنصوص القانونية على ضوء المؤلفات العامة والمؤلفات المتخصصة. لاستقراء مواطن الأحكام الخاصة بآليات الوقاية من إصابات العمل في التشريع اليمني، لبيان أبرز سماته، وإرشاد المشرع بأوجه القصور إن وجد.

حدود البحث:

تقتصر الدراسة على التشريع اليمني، يتضمن بالقانون رقم (25) لسنة 1991م المتعلق بالتأمينات والمعاشات، والقانون رقم (26) لسنة 1991م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وقانون العمل رقم (5) لسنة 1995م، وكل ما يرتبط بهما من مواد قانونية في التشريع.

إشكالية البحث:

تظهر مشكلة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المشكلات التي تواجهها المنشأة الصناعية اليمنية، التي تكلفها خسائر جسيمة في الآلات والمعدات المهنية أو

في العناصر البشرية الكفاءة، وما يترتب على ذلك من ضرورة الوفاء بالتعويضات المتعلقة بالعجز بأنواعه الذي قد يصيب العامل، وفي الوقت ذاته هل تعاني تلك المنشأة من ضعف في آليات الوقاية، كبرامج التوعية العمالية وغياب دور النقابات التمثيلية للقيام بدورها التوعوي بغرض الوقاية من مخاطر العمل بشكل عام. وبناء على ما سبق يمكن وضع مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما هي أهمية الوقاية من إصابات العمل في المنشأة الصناعية والتجارية؟ وما دورها ودور النقابات العمالية والتمثيلية في تفعيل آليات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية؟

خطة البحث:

تم تقسيم هذا البحث في مبحثين، بالإضافة إلى المقدمة وإلى الخاتمة، على النحو التالي:

المبحث الأول- مفهوم إصابات العمل والوقاية منها في التشريع اليمني.

المطلب الأول- مدلول إصابات العمل.

المطلب الثاني- مدلول الوقاية من إصابات العمل وموقف المشرع اليمني منها.

المبحث الثاني- آليات الوقاية من أخطار إصابات العمل وموقف التشريع اليمني منها.

المطلب الأول- الجهات المختصة بالرقابة والتفتيش.

المطلب الثاني- أرباب الأعمال.

المطلب الثالث- العمال والنقابات.

المبحث الأول

مفهوم إصابات العمل والوقاية منها في التشريع اليمني:

يقصد بإصابة العمل: الإصابة بإحدى الأمراض المهنية، أو الإصابة نتيجة حادث وقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل، أو إلى أي مكان حدده له صاحب العمل أو عودته منه أيا كانت وسيلة المواصلات غير الممنوعة بشرط أن يسلك الطريق الطبيعي دون توقف أو تخلف أو انحراف ما لم يكن ذلك بغير إرادته⁶.

أما الوقاية من إصابات العمل فتتمثل بالإجراءات التي يتم اتخاذها من قبل الجهات المختصة بالرقابة والتفتيش، وما يقوم به رب العمل من احتياطات الأمن والسلامة، وما يلتزم به العاملين من تعليمات، وهذا ما نتحدث عنه من خلال مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول- مدلول إصابات العمل

المطلب الثاني- مدلول الوقاية من إصابات العمل وموقف المشرع اليمني منها

المطلب الأول- مدلول إصابات العمل

نتناول في هذا المطلب المقصود بحادث العمل و عناصره، وكذلك حادث الطريق في الفرع الاول، ونتطرق الى توضيح معنى الامراض المهنية والطرق المتخذة وفق التقسيم التالي:

الفرع 1: تعريف حادث العمل

الفرع 2: الإصابة بمرض مهني

الفرع 1: تعريف حادث العمل

أولاً- الحادث

وضح المشرع اليمني المقصود بالحادث، حيث أشار في المادة (02) من قانون رقم (26) لسنة 1991م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أن: "...الإصابة نتيجة حادث بسبب العمل أو أثناء تأديته..."، وفي المادة (2) من قانون رقم (25) لسنة 1991م المتعلق بالتأمينات والمعاشات الإشارة إلى حادث العمل على أن: "...الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه..."⁷. ومن خلال هذان التعريفين السابقين للمشرع اليمني يتضح عدم بيان المقصود بالحادث بالمعنى الواضح والدقيق، حيث اكتفى بتجديد مكان وقوع الحادث وسبب وقوعه، واغفل شروط تحقق حادث العمل، ولذلك فإن الأمر في هذا الشأن متروك لاجتهاد الفقه والقضاء، ويمكن تعريف الحادث أنه " كل ما يمس جسم الإنسان ويتحقق منه ضرر ويكون ذو أصل خارجي ويتسم بالمفاجأة"⁸ وتتمثل عناصر حادث العمل بالاتي:

أ-مساس الحادث بجسم الإنسان: سواء كان هذا المساس خارجيا أم داخليا، عميقا أم سطحيًا، ظاهرا أم خفيا، عضويا أو نفسيا، ويشمل ذلك الجروح والكسور والاضطرابات العصبية والنفسية، ولا يعتبر حادثا ما يصيب العامل في ماله أو سمعته أو رفه، ولا يعوض عنها العامل على أساس حوادث العمل وفق قانون التأمينات الاجتماعية لعدم تعلقه بالعمل، بل على أساس القواعد العامة في المسؤولية المدنية.

ب- أن تكون الإصابة نتيجة قوة خارجية: يعني ذلك أن يكون السبب المباشر للحادث الذي انتهى إلى الإصابة ناتج عن مؤثرات خارجية عن جسم الإنسان وليس من داخله، وهذا

الشرط يؤخذ به في التفرقة بين الحادث الذي يكون نتيجة قوة خارجية، والمرض الذي يكون ناجم عن مؤثرات داخلية بالإنسان، ولا يشترط في القوة الخارجية أن تكون مادية، بل يمكن أن تكون معنوية.

ج- يجب أن يكون الحادث مفاجئاً: يجب أن يكون الفعل الذي تسبب في وقوع الحادث قد حدث فجأة، أي في وقت محدد لا يفصل بين بدايته ونهايته أي فاصل زمني. وهذا الشرط هو معيار التفرقة بين الحادث ومرض المهنة، فالضرر ذاته قد يعتبر حادثاً أو مرضاً تبعاً لطول أو قصر الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل الذي تسبب فيه.⁹

ثانياً- حادث الطريق

نظراً لكثرة عدد الحوادث التي يتعرض لها العمال أثناء ذهابهم أو إيابهم من وإلى العمل، فقد تدخل المشرع ليبسط حمايته على العمال إلى أقصى درجة ممكنة، وذلك بشمول التأمين لهذه الحوادث التي يتعرض لها العامل.

ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترته ذهابه لمباشرة عملة أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو انحراف أو تخلف عن الطريق الطبيعي.¹⁰

وبناء على ذلك فإن الشرط لاستحقاق المؤمن عليه الرعاية التي يكفلها نظام التأمين الاجتماعي في التشريع اليمني لحالات حادث الطريق، أن يكون ذلك في الطريق الطبيعي للذهاب إلى العمل أو العودة منه، وألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو انحرف عن الطريق الطبيعي، ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

وقوع الحادث في طريق العمل: حدد المشرع طريق العمل في المادة (2) من القانون رقم 26 لسنة 1991 م التي تنص على أن "... ويكون بحكم ذلك كل حادث وقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه بمباشرة العمل أو إلى أي مكان حدده له صاحب العمل أو عودته منه..."، وربط المشرع ذلك بمعيار زمني فقط، فهو الطريق الذي يسلكه العامل خلال فترة ذهابه للعمل وعودته منه. ولم يضع المشرع أي قيد يتعلق بالمكان الذي يذهب إليه العامل بعد مغادرته العمل أو يأتي منه في طريقه لعمله، وذلك طالما أن الحادث وقع خلال الفترة الزمنية التي يكون فيها العامل متجهاً من مكان العمل أو إليه.¹¹

1. **أن يسلك الطريق الطبيعي للعمل:** صرح المشرع على الطريق الطبيعي بالمادة (2) من القانون رقم 26 لسنة 1991م على أن "...بشروط أن يسلك الطريق الطبيعي دون توقف أو تخلف أو انحراف...". ويبدأ طريق العمل عندما يغادر العامل المكان الذي يوجد به في اتجاهه لعمله، وعندما يغادر مكان عمله في اتجاهه إلى المكان الذي يقصده، فبمجرد أن يترك العامل باب الشقة التي كان يوجد بها فإنه يعتبر في طريق عمله، ويجب أن يكون الطريق الذي يسلكه العامل الطريق الطبيعي بأنه الذي يسلكه الرجل المعتاد بأي وسيلة كانت، أي ينبغي الأخذ في تحديد فكرة الطريق بمعيار موضوعي لا بمعيار شخصي¹².
 2. **الوقت الطبيعي للطريق:** يقصد بالوقت الطبيعي للطريق: الفترة الزمنية التي يذهب فيها العامل عادة إلى عمله أو يعود فيها من هذا العمل، فإذا وقع الحادث في غير هذا الوقت فإنه لا يعتبر حادث طريق، وتتحدد هذه الفترة بالوقت الذي يستغرقه الشخص العادي لقطع المسافة بين مكان العمل والمكان الذي يقصده العامل أو العكس، والوقت الطبيعي للطريق هو الوقت الذي يكون قريبا من بدء ساعات العمل أو نهايتها. وارتباط الوقت الطبيعي بمواعيد العمل يقوم على أساس قرينة بسيطة تقبل إثبات العكس، سواء من جانب العامل أو الهيئة التأمينية¹³.
- 1- **يجب ألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو انحرف عن الطريق الطبيعي:** ويقصد بالتوقف في الطريق أن يتوقف العامل في الطريق الطبيعي لأي سبب من الأسباب، وبالتخلف أن يتوجه إلى مكان لا يقع على الطريق ذاته، وبالانحراف أن يترك الطريق الطبيعي ليسلك طريقا آخر لا يمكن أن يوصف بحسب المعيار الموضوعي بأنه طريقا طبيعيا للذهاب إلى العمل أو العودة منه.

الفرع 2: الإصابة بمرض مهني

يقصد بأمراض المهنة تلك الأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمل أو الظروف التي تحيط بأدائه نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها، وكذلك التعرض لها وإشعاعاتها كما يعرف المرض المهني بأنه الإصابة بمرض نتيجة تعرض العامل لعوامل طبيعية أو كيميائية أو حيوية موجودة في بيئة العمل ولهذا لا تعتبر الأمراض التي تحل بالعمال من أمراض المهنة إلا إذا ثبت وجود علاقة سببية بينها وبين العمل الذي يمارسونه العمل¹⁴.

وقد تدخل المشرع اليمني لتعريف المرض المهني، حيث عرفه في قانون رقم (25) لسنة 1991م المتعلق بالتأمينات والمعاشات في المادة (2) التي تنص على أن: "المرض المهني: الإصابة نتيجة تعرض المؤمن عليه لعوامل طبيعية أو كيميائية أو حيوية موجودة في بيئة العمل ونتيجة

لطبيعة عمله المحددة وفقا للجدول رقم (2) المرفق بهذا القانون"، كما أوردت اللائحة التنفيذية رقم (125) لسنة 1992م الخاصة بالقانون السالف ذكره في المادة (165) التي تنص على أن: "تتمثل إصابات العمل بالحالات التالية:-...6- الإصابة نتيجة تعرض المؤمن عليه لعوامل طبيعية او كيميائية او حيوية موجودة في بيئة العمل ونتيجة لطبيعة عمله المحددة وفقا للجدول رقم (2) المرفق بالقانون..."¹⁵، أما الفقه اليمني يعرف الامراض المهنية بأنها "كل ما ينتج عن تأثير تدريجي على الجسم، أو جزء منه بسبب الاستمرار بالعمل دون أن ينسب إلى واقعة معينة أو وقت محدد"¹⁶.

وتختلف أمراض المهنية عن حوادث العمل من ناحية عنصر المفاجأة، فالأمراض المهنية عبارة عن أمراض تظهر بالجسم تقع بسبب العمل ولكنها لا تنشأ عن حادث فجائي بل تترتب عن طبيعة العمل وظروفه خلال فترة من الزمن، هذا بالإضافة إلى أن المرض المهني ينشأ داخليا ولا يقع نتيجة سبب خارجي عن الجهاز العضوي للعامل كما يحدث غالباً بالنسبة لإصابات العمل¹⁷. وفي مجال تحديد أمراض المهنة تتبع النظم والأساليب الآتية:

1. نظام الجداول المغلق: حيث يعتمد هذا النظام على تحديد الأمراض المهنية فيه على سبيل الحصر، وترتيباً على ذلك فإنه يتعين لاعتبار المرض مرضاً مهنياً أن يرد في الجدول الذي يلحق عادة بالقانون، وإذا ظهر مرض جديد نتيجة للتطور الصناعي فيتعين لاعتباره من بين الأمراض المهنية أن يصدر قانون بإضافته أو إثبات علاقته السببية، وهذا ما يطلق عليه بالجدول المغلق.

أما نظام الجدول المفتوح: تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع السماح بإضافة أمراض مهنية جديدة بإجراءات سهلة مبسطة تسمح بإضافة الأمراض التي تكتشف نتيجة التطور في طب الصناعات، ونتيجة استخدام مواد صناعية جديدة لها خطورتها على الصحة.

2. نظام التغطية المفتوحة¹⁸: يتضمن التشريع في هذا الأسلوب تعريفاً عاماً لمرض المهنة، ويترك تحديد المرض المهني إلى اللجنة الطبية المختصة التي يتعين عليها تشخيص المرض في حدود التعريف الذي يتضمنه التشريع، مع إقامة السببية بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل.

ويتميز هذا الأسلوب بالمرونة الكاملة، إلا أنه تعترضه صعوبة في التطبيق إذا لم يكن أعضاء اللجان الطبية على مستوى عالٍ من الخبرة¹⁹.

3. النظام المزدوج: يكون هناك جدول لأمراض المهنة مرفق بالقانون، وتكون هناك لجنة طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد بالجدول مع الالتزام بالتعريف الذي يرد بالقانون للمرض المهني، يأخذ المشرع اليمني في قانون التأمينات الاجتماعية رقم 26 لسنة 1991م بأسلوب الجداول، فألحق بقانون العمل رقم (5) لسنة 1995م جدولاً متضمناً بياناً تفصيلياً لما يعتبر من أمراض المهنة، وكذا بياناً للأعمال التي ينشأ عنها كل مرض من هذه الأمراض²⁰

المطلب الثاني- مدلول الوقاية من إصابات العمل وموقف المشرع اليمني منها

تواجه المنشآت الحكومية الصناعية والتجارية منها في عصرنا الحالي تحديات عديدة سواء في بيئة العمل الداخلية، أو الخارجية والتي فرضت عليها أحداث التغييرات اللازمة لتواكب التطورات المختلفة التي يشهدها العالم في شتى الميادين.

وتعد ظاهرة إصابات العمل لها آثار ونتائج تمس بشكل مباشر كل من العامل، والمنشأة الصناعية جعلها محل اهتمام كبير من المؤسسات الصناعية، الأمر الذي جعلها تفكر في وضع حلول متعددة من تدريب ووقاية²¹.

وفي حديثي عن مفهوم الوقاية من إصابات العمل والوقاية منها في فرعين على النحو التالي:

الفرع 1-التعريف بالوقاية.

الفرع 2- الحماية والامن والوقاية في التشريع اليمني.

الفرع 1: التعريف بالوقاية

يقصد بمفهوم الوقاية من حوادث العمل 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 يمكن أن تصيب الإنسان بتعامله مع أدوات ووسائل العمل كاستنشاقه لمواد سامة أو سماعه الأصوات مدوية طوال الوقت أو استعماله لأدوات تكون سبباً في علة صحية تصيب العامل"²²

وبهذا فإن تشريعات التأمين والضمان الاجتماعي لا تنتظر حدوث الخطر لإصلاحه بل أنهما قد تتضمنان الحماية الوقائية اللازمة للعامل قبل حدوث الخطر عن طريق الوقاية منه، وهو ما يعرف بالوقاية الصحية التي تتمثل بحماية العامل من أخطار العمل باتخاذ تدابير وإجراءات وقائية للحماية من الأضرار المتوقعة حسب طبيعة العمل²³ فإذا كان العامل يتعامل مع مواد حارقه فإن رب العمل مجبراً على توفير وسائل خاصة للعمال من ألبسة واقية ووسائل إطفاء

سريعة وغيرها من التدابير الاحترازية التي يمكن أن تمنع الخسائر أو على الأقل تقللها بدلاً من انعدامها فيتعرض العامل لهذه الأخطار ويضطر رب العمل للتعويض عنها ودرئها²⁴.

أما فيما يتعلق بطب العمل فهو أيضاً إجراء وقائي من تفاقم أضرار الأمراض المهنية، حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير الوقاية الطبية عن طريق إنشاء غرف فنية خاصة لدى الهيئة المستخدمة يشرف عليها طبيب أو طبيب مختص لمعالجة الحالات الطارئة وتقليل تفاقم الأضرار في بعض الحالات خاصة عندما يكون العمل في أماكن خطرة أو يتم بوسائل تشكيل خطراً على العمال.

أما بالنسبة للأمن وتدابير الوقاية من الحوادث المتوقعة بسبب طبيعة العمل وغير المتوقعة كالكوارث الطبيعية اتجهت معظم التشريعات الاهتمام بالرعاية الكاملة للمتعرضين لأثارها ونظم لها ما تحتاج من قوانين ومراسيم تنظيمية تؤكد على توفير الأمن والأمان للعامل أثناء تأدية²⁵.

ويمكننا تعريف الوقاية على أنها تلك: النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض المهنية وحوادث العمل، بغرض تفاديها قبل وقوعها، عن طريق الالتزام بإجراءات الامن والسلامة المهنيين.

ويعتبر العامل هو العنصر الأساسي في عناصر القوى المنتجة، ولكن هذا العنصر الفعال والمحرك الأساسي للعملية الإنتاجية ليس أي إنسان إنما هو الإنسان الذي يتمتع بصحة وثقافة مهنية، ومهارة تساعده على القيام بعمله المطلوب منه، والذي يتوافق مع إمكانياته المتوفرة لديه من الخبرة والمعرفة، فالاهتمام به إذاً هو أساس العملية الإنتاجية، ورفاهيته غاية المجتمع.

ولذلك يجب الاهتمام بموضوع الوقاية بشكل عام، والاهتمام بعناصر العملية الإنتاجية من الأخطار في مجال الصحة والسلامة المهنية بصورة خاصة.

ولعل أخطر ما تتطوي عليه الصناعات هو ما يحيط بالقوى العاملة من مخاطر مهنية تتعلق بطبيعة العمل والصناعة التي يعملون فيها، ومن ذلك المخاطر الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية والميكانيكية والكهربائية والنفسية مما يعدها في طليعة المخاطر الرئيسية التي كانت ولا تزال تشكل تهديداً لحياة الإنسان العامل وصحته.

الفرع 2: الحماية والامن والوقاية في التشريع اليمني

تكفل المشرع اليمني بمسألة الحماية والامن والوقاية من اخطار وحوادث العمل، والامراض المهنية، وأولاهها عناية كبيرة اذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل والتأمين الاجتماعي وجل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية، والتي يجب أن يتمتع بها العمال والموظفين في مختلف القطاعات. وتتمثل النصوص القانونية في التشريع اليمني بالاتي:

1- قانون رقم (19) لسنة 1991م بشأن الخدمة المدنية، تضمن الباب (8) الرعاية والتعويضات – السلامة المهنية، حيث تضمن المادة (108) تطبيق منشآت ووحدات الجهاز الاداري للدولة قواعد واحكام السلامة والصحة المهنية الواردة في قانون العمل واللوائح المنفذة له.

2- قانون رقم (25) لسنة 1991م بشأن التأمينات والمعاشات ويطبق هذا القانون على الجهاز الاداري للدولة ووحدات القطاعين العام والمختلط وتضمن الباب الخامس منه على التأمين الصحي واصابات العمل. كما تضمن القانون ذاته ملحق رقم (2) بشأن الامراض المهنية والتسممات.

3- قانون رقم (26) لسنة 1991م بشأن التأمينات الاجتماعية. حيث تسري احكامه على جميع اصحاب الاعمال في القطاع الخاص وعلى العاملين لديهم، يتضمن الباب الثالث منه على تأمين اصابات العمل. كما تضمن القانون ذاته ملحق رقم (1) بشأن تقدير درجات العجز، حالات الابصار، حالات فقد السمع.

4- قانون رقم (50) لسنة 1991م بشأن المناجم والمحاجر تضمنت المادة(50) منه على حق التفتيش وتطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية.

5- قانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل تضمن الباب التاسع منه على السلامة والصحة المهنية. كما تضمن جدول ملحق يحدد الامراض المهنية في مجال العمل.

6- قرار جمهوري (119) لسنة 1992م بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة الخدمة المدنية، حيث حدد من ضمن اختصاص الادارة العامة للرقابة والتفتيش (الجهاز الحكومي) في المادة (19) الفقرة (6) اقتراح الاجراءات والوسائل اللازمة الخاصة بالسلامة المهنية للعاملين، والفقرة (7) اتخاذ الاجراءات الاحتياطية العاجلة بما في ذلك توقيف العمل جزئيا او كليا او اخلاء محل العمل في حالة الخطر الشديد.

- 7- قرار جمهوري رقم (25) لسنة 1993م اللائحة التنظيمية لوزارة العمل والتدريب المهني، حيث قسمت المادة(30) منه قطاعات العمل في الوزارة والتي من ضمنها: الادارة العامة للصحة والسلامة المهنية ومن اختصاصاتها وفق ما نصت عليه المادة (18) الاتي:
- اقتراح النظم المتعلقة بالسلامة المهنية .
 - مراقبة تطبيق قوانين وارشادات السلامة المهنية.
 - التنسيق والتعاون مع الجهات الصحية.
 - مساعدة اقسام السلامة والصحة المهنية في المنشأة.
 - دراسة وتحليل البيانات والمعلومات.
- 8- قرار مجلس الوزراء رقم (257) لسنة 2000م بشأن نظام الرعاية الطبية للعاملين في الجهاز الإداري للدولة والقطاعات العام والمختلط والخاص والعمال غير اليمنيين وتحديد رسوم الكشف الطبي الأولي والدوري.
- 9- قرار وزاري رقم (78) لسنة 1995م بشأن اللائحة العامة للصحة والسلامة المهنية.
- 10- قرار رقم (38) لسنة 1995م بشأن اعتماد جدول الامراض المهنية.
- 11- قرار وزاري رقم (71) لسنة 1998م بشأن وسائل الإسعافات الأولية الطبية ومحتويات الصندوق في كافة القطاعات العام والمختلط والخاص.

المبحث الثاني

آليات الوقاية من أخطار إصابات العمل وموقف التشريع اليمني منها

على الرغم من قلة الصناعات إلا أن حوادث وإصابات العمل متزايدة، وهو ما يشير إلى أن تمة تقصيراً كبيراً في اتباع تدابير السلامة بشكل عام وتعليمات الأمن الصناعي بشكل خاص، وضعف كبير في الرقابة على الالتزام بهذه التدابير²⁶.

ومن الأهمية بمكان تفعيل دور الأجهزة المختصة في كل مؤسسة بهدف العمل على وضع سياسة سلامة مهنية واضحة ومتطورة ومحدثة تعتمد على أسس علمية، تدعمها برامج توعية وإرشاد تساهم فيها كافة وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة، بحيث تصل إلى كل عامل يعمل في مصنعه، أو معمله أو منجمه، كما تصل إلى كل صاحب عمل لإقناعه بأهمية تدابير السلامة والصحة المهنية وبانعكاساتها الايجابية الكبيرة عليه وعلى اقتصاديات وطنه، ويقترن ذلك بتفعيل دور الأجهزة المختصة لتقوم بدورها كاملاً في الوقوف على مدى الالتزام والتطبيق لهذه السياسات والتدابير²⁷.

ويمكننا تناول الآليات المناسبة للوقاية من إصابات العمل في ثلاثة مطالب في نطاق

التشريع اليمني، وفق التقسيم التالي:

المطلب الأول- الجهات المختصة بالرقابة والتفتيش

المطلب الثاني- أرباب الأعمال

المطلب الثالث -العمال والنقابات

المطلب الأول- الجهات المختصة بالرقابة والتفتيش

إن تطور العلاقات الانسانية وعلاقات العمل التي افرزتها الثورة الصناعية جعل من الضروري تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقة بما يكفل ايجاد نوع من التوازن والاستقرار الاقتصادي وإنصاف العامل، أدت تلك الاسباب الى نشأة قوانين الحماية الاجتماعية ومنها قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل ومنها وجود نظام رقابي يعمل على مراقبة تطبيق هذه القوانين.

وتطرق المشرع اليمني الى المكلفين بمهام التفتيش والرقابة في المادة (122) من قانون العمل التي تنص على أن: يجري التفتيش على جميع القطاعات وأصحاب الأعمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات والبيانات التي تطلب منهم لأغراض التفتيش .

وتتمثل أهمية الرقابة على علاقات العمل في إحياء النصوص القانونية المنظمة للعلاقة نفسها، وتحسين الجودة في التطبيق والتقييم المتعلق بالأداء، إن التحقق من كفاءة الأداء العملي لكافة الوحدات الانتاجية، وفق الخطط والأهداف المرسومة، والتأكد من سلامة تطبيق القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات التي تحكم إجراءات الوقاية في العمل بما يسهم في التخفيف من حوادث العمل والامراض المهنية من المهام الاساسية للجان الرقابة والتفتيش التي تسيورها وتشرف على اداءها الاجهزة الرسمية ويتمثل ذلك بالأعمال والمهام الآتية.²⁸

وقد خول المشرع اليمني مفتشي العمل سلطة الضبطية القضائية في المادة (124) حيث تنص على أن يجري التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة والقرارات المنفذة له، ويجوز الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفضيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء.

وقد أوجب المشرع بعض السلوكيات يتحلى بها المفتش كالمحافظة على أسرار المنشآت التي يطلعون عليها ، وتحري الدقة والأمانة في رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الأخرى.

ويتضح مما سبق حرص المشرع اليمني الاهتمام بأطراف العمل أن مفتشو العمل يتحملون مسؤولية كبيرة في توفير إجراءات الأمن والسلامة في المنشأة ، بما يحافظ على سلامات العاملين.

كما يتمثل دور الجهات الرسمية في ضرورة تحديث تشريعات العمل والعمال والأنظمة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية²⁹ ، ودعم الدراسات والبحوث التي تعزز من مستويات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية ، إضافة إلى الحزم في متابعة تطبيق المتطلبات الضرورية للسلامة والصحة المهنية ، ووضع أهداف وسياسات التعليم والتدريب المهني ودمج الوقاية مع التدريب³⁰ .

وقد أوجب للقيام بمهمة الرقابة أداء اليمين حيث تنص المادة (125) على أن: يؤدي مفتشو العمل قبل مباشرتهم لمهام وظائفهم أمام الوزير أو من يفوضه اليمين التالية : أقسم بالله العظيم أن أقوم بواجبات وظيفتي بكل أمانة وإخلاص وحياد تام وأن لا أبوح بالأسرار المهنية الصناعية والتجارية التي أطلع عليها أثناء ممارستي لوظيفتي (ولضمان تنفيذ مهام الرقابة وفر المشرع الحماية اللازمة لمفتشي العمل أثناء ممارستهم لمهامهم أو بعد انتهائهم من عملهم ، عند تعرضهم لأي اعتداء أو ضرر جسدي أو معنوي ، وتتولى رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وأن تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك. وفي كل الأحوال تبقى أهمية حماية العامل من مسؤولية الدولة في المقام الأول من خلال الأجهزة المختصة بذلك ، وما لم يحظ العامل بهذه الحماية ، وما لم يشعر بالطمأنينة والأمن النفسي والركون اليقظ إلى هذه الحماية فسيظل يعاني من تردد وعدم استقرار ، وشعور بالضيق ، وهو ما ينعكس على عمله كما ونوعاً ، كما ينعكس سلباً على نفسية العامل ويؤدي بالتالي إلى وقوعه في أخطاء قد ينجم عنها حوادث وإصابات عمل.

المطلب الثاني - أرباب الأعمال

لا يقل دور أصحاب العمل أهمية عن دور الجهات الرقابية في الوقاية من إصابات العمل ، بل إن وعي أصحاب العمل وإدراكهم لأهمية بلوغ مستويات جيدة في السلامة والصحة

المهنية في مؤسساتهم الإنتاجية حيث يعتبر بداية الطريق للحفاظ على سلامة وصحة العاملين لديهم في هذه المؤسسات، الأمر الذي ينعكس على الإنتاج نوعاً وكماً³¹ على المشرع اليمني ألزم صاحب العمل في المادة (113) من قانون العمل التي تنص على أن: "على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديدة أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية"³².

ويجب أن تتناول الترتيبات المتخذة في إطار هذه السياسة مقتضيات قيام مراقبة بيئة عمل صحية ومأمونة تيسر التمتع بصحة بدنية ونفسية مثلى، بما في ذلك تكييف العمل مع قدرات العمال في ضوء حالتهم البدنية والعقلية. وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب على النحو التالي:

الفرع 1: إجراءات وقائية قبل وأثناء العمل

الفرع 2: تعليمات خاصة بالسلامة المهنية

الفرع 1: إجراءات وقائية قبل وأثناء العمل

تتنوع استراتيجية الوقاية من إصابات العمل، بتنوع المكلف بالقيام بتنفيذها، فقد أوجب المشرع اليمني على صاحب العمل أن يحيط العاملين قبل ممارستهم للعمل بالمخاطر المتوقعة من العمل، ويلتزم بتوفير البيئة الملائمة لممارسة العمل. وأشار المشرع إلى بعض الإجراءات الوقائية³³ على صاحب العمل من حيث إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل، والقيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية. وعليه إبراز التوجيهات والإرشادات والمصنقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى، بغرض نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.

وفي حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية للمفتش استصدار أمر من الوزير بإيقاف الآلة مصدر الخطر لمدة أسبوع حتى تزال أسباب الخطر وعلى الوزير إحالة الأمر إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حاله تمديد

فترة الإيقاف الجزئي أو طلب الإيقاف الكلي إذا تبين بقاء الخطر وان صاحب العمل لم يقيم بإزالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم. وبناء على ما سبق مما سبق يمكننا تحديد مسؤوليات صاحب العمل التي تقع في هذا الإطار من خلا النقاط التالية³⁴.

- 1- السهر على تأمين سلامة وأمان اماكن العمل والآلات والمعدات وطرق العمل، عند المواد الكيميائية والفيزيائية والحيوية في المنشآت الخاضعة لإشرافه، حتى لا تشكل خطراً على صحة وسلامة العمال.
- 2- إجراء الدراسات والبحوث ومتابعة مختلف التطورات والمعارف العلمية والتقنية الضرورية للقضاء على المخاطر أو خفض مستويات الخطورة .
- 3- تدريب العمال في حالة عدم إمكانية السيطرة على مخاطر العمل بطرق أكثر فعالية، وتزويدهم، دون مقابل بما يكفي من ألبسة ومعدات الحماية الشخصية التي يكون من الحكمة استخدامها التقادي الآثار الضارة بالصحة، والإقلال منها إلى حد ممكن³⁵.
- 4- توفير مختلف التجهيزات والمرافق الخدمية والصحية المرتبطة بصحة وسلامة العمال بما في ذلك الخدمات الطبية والاسعافية، ووضع خطط مسبقة عند الضرورة لمواجهة الطوارئ أو الكوارث الكبرى الناجمة عن العمل.
- 5- التعاون مع العمال وممثلهم وكذلك الأجهزة الوطنية العاملة في حقل الصحة والسلامة المهنية في كل ما من شأنه تحسين شروط العمل وتحقيق أهداف السياسات التي يتبعونها في مجال الصحة المهنية.
- 6- وضع ترتيبات تنظيمية بما في ذلك إقامة أقسام مستقلة للصحة والسلامة المهنية متعددة الاختصاصات بما يتناسب مع حجم وطبيعة المشكلات القائمة في المنشأة تتولى إسداء المشورة لصاحب العمل والعمال ومختلف الجهات ذات العلاقة³⁶.

الفرع 2: تعليمات خاصة بالسلامة المهنية

يقصد من توفير تعليمات للوقاية من حوادث العمل تزويد العامل بجميع أدوات ووسائل الحماية التي صممت للمساعدة في المنع أو الإقلال من حدوث إصابات العمل في حالة قبولها واستخدامها من قبل الأفراد العاملين، أما التعليمات والإرشادات الخاصة بمنع الحوادث تتمثل بإجراءات وقائية قبل البدء بتشغيل الآلات وسرعة الإبلاغ عن أي حادث يقع في إطار المنشأة إلى غير ذلك من التعليمات في مجال العمل³⁷.

وينبغي على صاحب العمل توفير مستلزمات الوسائل والتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية³⁸، ومنها توفير بيئة عمل صحية وسليمة بكل المعايير والاعتبارات تؤدي إلى التقليل من حوادث وإصابات العمل، وتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تتجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه، ووسائل الحماية الشخصية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة مثل النظارات وقبعات الرأس وأقنعة الوجه والكمادات والقفازات والأحذية الخاصة الواقية.

وتعد الإرشادات التي تحدد كيفية وطريقة استعمال الآلات والمحافظة عليها، وإحاطة العامل قبل بدء عمله بمخاطرة المهنة، من أهم الإجراءات الوقائية في هذا المجال.

كما أن توفير وسائل أجهزة الإسعاف للعمال في منشأته، لوحات إرشادية وتحذيرية حول المواد الأولية المستخدمة والمواد المصنعة التي تدل على المخاطر الناتجة عن التعامل مع هذه المواد وتوضع بجوار الآلات وأماكن العمليات المختلفة يوضح فيها التعليمات الفنية الضرورية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وتعليقها في أماكن بارزة تقلل من أخطار الإصابة بحدوث عمل أو مرض مهني.

ويشكل التعاون الذي يقوم بين العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمل في إطار السياسة التي يتبعها لإنجاز الالتزامات القانونية والأدبية التي تقع على عاتقها في مجال الصحة والسلامة المهنية إذا ما تم بشكل ملائم عنصراً أساسياً ومهماً في نجاح التدابير المتخذة لحماية العمال. ولا بد من توفر سياسات السلامة الموضوعية على مستوى المنشأة توازناً معقولاً بين كل من واجبات وحقوق العمال في هذا المجال عن طريق الاتي³⁹:

1- التشاور مع العمال أو ممثليهم عند وضع سياسات السلامة على مستوى المنشأة، بحيث يكون في وسعهم الإسهام في عملية اتخاذ القرارات والترتيبات الخاصة بحماية العمال، بما يؤدي إلى الحفاظ على صحة وسلامة العمال.

2- تلقي معلومات كافية عن الأخطار التي يتعرض لها العمال، وعن التدابير التي يتبعها صاحب العمل لوقاية العمال من هذه الأخطار، وتزويد كل عامل بمعلومات كافية ومفهومة عن المخاطر الصحية التي ينطوي عليها عمله، وعن نتائج تقييم حالته الصحية.

3- حق العامل في لفت انتباه رئيسه المباشر أو القسم المختص أو ممثليه إلى أية مخاطر يعتقد أنها تؤثر على سلامته، وعند اللزوم الابتعاد بنفسه عن أي وضع يكون مصدر خطر عليه إذا كان لديه مبرر معقول للاعتقاد بأن هذا الخطر يشكل تهديداً على حياته أو صحته.

4- التوعية والتدريب الملائم وإعادة التدريب عند اللزوم على الأساليب المتاحة للوقاية من مخاطر حوادث العمل والمخاطر الأخرى التي يتعرض لها العمال، على أن يشمل التدريب عند اللزوم الإسعافات الأولية ومواجهة الطوارئ.

5- تقديم الرعاية الطبية الوقائية والعلاجية، وتوفير مرافق الخدمات ومختلف معدات وألبسة الوقائية للحماية من الأخطار، أو أية تدابير أو ملاحظات تتعلق بصحة العامل ويجب على العمال الالتزام والتعاون بأفضل صورة ممكنة مع أصحاب عملهم فيما يتعلق بتنفيذ الترتيبات والإجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية⁴⁰ واتخاذ الخطوات الممكنة التي تزيل أو تقلل من الخطر الذي يتعرضون له، أو الذي يمكن أن يتعرض له زملائهم في العمل، وبتنفيذ التعليمات التي تعطي لهم، والتي تتعلق بسلامتهم وصحتهم الشخصية، أو صحة وسلامة الآخرين الذين يمكن أن يتأثروا بسلوكهم وأعمالهم أثناء العمل، وضرورة استخدام المعدات الوقائية العامة والخاصة المحددة لحمايتهم من الأخطار وفق التدريب أو التعليمات المحددة لهذه الوسائل، والإبلاغ عن أي حادث أو إصابة تقع أثناء العمل أو بسببه⁴¹

المطلب الثالث - العمال والنقابات

إن الاهتمام بتأهيل العامل المصاب وتدريبه يساعد على الاستفادة من خبرته وإعادةه إلى العمل مزوداً بقدرات وإمكانات تماثل حالته قبل الإصابة أو قربية منها؛ ولاستمرار إنتاجيته وإمكانية تطويرها للتعويض عن النفقات التي صرفت أثناء علاجه وتدريبه، وذلك كله يتم من خلال التدريب والتأهيل في مراكز متخصصة لتأهيل العامل المصاب وذلك بغية رفع قدرته الجسيمة وإعادةه إلى حالته الطبيعية.

ويهدف التكوين في مجال الأمن والوقاية إلى تزويد العمال بالمعارف الضرورية للوقاية من الأخطار المهنية والتصرف الواجب سلوكه عند التعرض للحوادث ويقدم التكوين من طرف هيئات الوقاية ومؤسسات التكوين أو مراكز الدراسات المتخصصة في هذا المجال على أن يحتوي التكوين الجانب النظري والتطبيقي حيث يشمل النظافة والأمن وطب العمل⁴² ونتحدث عن ذلك في فرعين وفق التقسيم الآتي:

الفرع 1: التأهيل والتدريب

الفرع 2: التوعية والتثقيف

الفرع 1: التأهيل والتدريب

لعل من الأهمية التأهيل اللازم والضروري للعامل المصاب بإصابة عمل أدت إلى تخلف عجز جزئي أو كلي لديه، فالتأهيل يساعد في إعادة وظيفة العضو المصاب، ويخفف من درجة العجز، ويساهم في إعادة العامل على عمله بإنتاجية وكفاءة قريبة من حالته قبل الإصابة، في هذه الحالة تكون قد حققتا هدفين⁴³: الأول: استمرارية العمل والإنتاج بكفاءة مماثلة، أما الهدف الثاني: إعادة العامل إلى ظروف مماثلة لما قبل الإصابة لما لذلك من انعكاسات اجتماعية ونفسية على العامل بالذات. ومع كل ما سبق استعراضه لم نعثر على بنود ونصوص واضحة تحدد مسؤولية الدولة في مجال التأهيل المهني للعاجزين، باستثناء المسؤولية باتجاه توفير الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية للمصاب.

ويتضمن التدريب سلسلة من الخدمات التعليمية والإيضاحية والتجريبية يهدف إلى إتقان المتدرب للعمل الذي يدرّب عليه حتى يؤديه بالطريقة التي تحقق أعلى درجة ممكنة في الكفاءة الإنتاجية، وتدريب العاملين على السلوك السليم داخل المنشأة⁴⁴.

ومع كل ما سبق يظل هناك دور كبير ملقى على عاتق العامل نفسه الذي عليه أن يكون محتاطاً لنفسه، حريصاً على حماية ذاته من كل المخاطر التي تحف بطبيعة عمله، وفي نفس الوقت حريصاً على سلامة زملائه العاملين معه، وهذا يحتم عليه اتباع الطرق السليمة، وتبني المشرفين عن أي ظروف عمل غير سليمة ليتم معالجتها، وهي مهمة على جانب كبير من الأهمية إذ لا تنفع الاحتياطات الأخرى التي يوفرها أصحاب العمل، ولا تنفع التشريعات والأنظمة الجيدة وحدها ما لم يرافقها التزام من العامل وحرصه على سلامته وسلامة غيره، وهو التزام يتولد من القناعة بأهمية هذه الاحتياطات والتدابير، وبانعكاساتها الإيجابية عليه، آخذين بالاعتبار أن المشاركة والتعاون بين أصحاب العمل والعمال والحكومات هي المعادلة والوصفة الناجعة لإيجاد أماكن عمل أكثر أماناً وبالتالي أكثر إنتاجية.

الفرع 2: التوعية والتثقيف

إن مهمة التوعية ليست سهلة في مجال الوقاية من إصابات العمل، ولا يمكن أن نلقي بها كاملة على عاتق جهة واحدة، بل لا بد من تكامل في الأدوار حتى تؤتي هذه العملية أكلها ونتائجها الطيبة، وعلى ذلك فإن هذه المهمة تتوزع ما بين العامل وصاحب العمل والجهات الرسمية. إذ يجب على العامل أن يتقيد بالأنظمة والتعليمات والقرارات المتعلقة بتدابير الوقاية والسلامة والصحة المهنية، لأن هذا التقيد هو السبيل لتحقيق الوقاية له من التعرض للإصابة بحادث عمل، ولأن الاستهانة بأي من هذه التدابير يوفر فرصاً أكبر لوقوع الإصابة مما يعني

أن جزءاً من الجهد التوعوي ينبغي أن يوجّه إلى كشف وتوضيح كافة المخاطر واحتمالات وقوع الحوادث والإصابات فيما لو لم يلتزم العامل باحتياطات السلامة والوقاية، وفي هذا الصدد فإن ما يعوّل عليه هو تدريب العامل وتوعيته لكي يتمكن من تجنب نفسه الإصابة، ليقوم بدوره أيضاً في توعية زملائه في العمل، أو على أقل تقدير تقديم النموذج الملتزم لأقرانه لكي يحذو كل منهم حذوه. ويمكننا هنا تقديم عدد من النقاط التي من شأنها أن تعزز عملية التوعية في مجالات السلامة والصحة المهنية على النحو التالي:

1- التأكيد على دور الإعلام ووسائله المختلفة في التوعية في مجالات السلامة والصحة المهنية، وإفراد مساحة كافية في هذه الوسائل لأهداف التوعية والإرشاد في هذا الحقل، إضافة إلى إنشاء دوريات تعنى بهذا الجانب من المعرفة سواء في مجال الأبحاث والدراسات أو في مجال توعية الجمهور.

2- الاستفادة من خبرات وتجارب خبراء إعلاميين يملكون الكفاءة والقدرة على تقديم المساعدة والمشورة في مجالات نشر التوعية المختلفة في هذه الحقول، مع تمتعهم بقدر من الثقافة المتخصصة في قضايا السلامة العامة بوجه عام، وفي موضوعات السلامة والصحة المهني بوجه خاص.

3- العمل على تمثيل المؤسسات المهنية العمالية في لجان خاصة بالتوعية والتثقيف في مجالات السلامة والصحة المهنية، بحيث تقوم هذه اللجان بوضع الخطط والبرامج التوعوية وتنفيذها بدقة وكفاءة⁴⁵.

ويتحقق ذلك بموجب خطط خاصة للتوعية وبرامجها وإرشادات وتوجيهات مركزة وموجزة وموجهة للوقاية من أخطار العمل بحيث تسهم في الحد من وقوع حوادث وإصابات العمل.

ويجب أن تقوم استراتيجيات السلامة والصحة المهنية على أسس دقيقة واضحة تستند إلى بيانات وإحصاءات صحيحة، الأمر الذي يحتم دراسة حوادث وإصابات العمل من كافة الأوجه لكي يصار إلى تحديد الأولويات بدقة وعناية، عن طريق تكثيف الندوات والدورات وتطوير المهارات لدى العاملين، وتفعيل دور أجهزة الرقابة والتفتيش في المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، ولا يقتصر ذلك على العاملين فحسب بل يتعدى ذلك إلى مشرفي السلامة والأطباء المسؤولين في اللجان المختلفة.

وتتجلى أهمية الوقاية من المخاطر المهنية، في تكثيف النشاط التوعوي لتعريف العاملين بسبل الوقاية الصحيحة من هذه المخاطر، والتدريب الجيد للعامل قبل مباشرته

لعمله كإحدى أهم طرق الوقاية من مخاطر المهنة، مع ضرورة إحاطته بكل مخاطر المهنة أو المواد المستعملة في مهنته تجنباً لتعرضه لأي إصابة ناتجة عن المهنة أو بسببها

الخاتمة:

يحمد الله تم الانتهاء من البحث المعنون ب " آليات الوقاية من إصابات العمل في التشريع اليمني. حيث تم تناوله في بحثين، حدداً المبحث الأول/ بمفهوم إصابات العمل والوقاية منها. وتناولنا ذلك في مطلبين، تناولت بالمطلب الأول: مدلول إصابات العمل، حيث تم تعريف حوادث العمل والأمراض المهنية. أما في المطلب الثاني: مدلول الوقاية من إصابات العمل. تعرضت الى أهمية الوقاية من الاصابة وأهدافها في الفرع الأول. وفي الفرع الثاني: الحماية والامن والوقاية في التشريع اليمني.

أما المبحث الثاني فقد كان تحت عنوان (آليات الوقاية من أخطار إصابات العمل وموقف المشرع اليمني منها). تناولت فيه الموضوع الخاص بالأليات الوقائية عن كل ما يتعرض له العمل من مخاطر العمل، في مطلبين خصص في المطلب الأول: الجهات المختصة بالرقابة على المنشأة الصناعية والتجارية في القطاع العام أما المطلب الثاني تناولت فيه دور أرباب الأعمال في ما يتعلق بالإجراءات الواجب عليهم اتخاذها في بيئة العمل، وفي المطلب الثالث تتمثل بما يمكن القيام به من جانب العمال وتوعيتهم تحت عنوان العمال والنقابات (التوعية العمالية). ويمكننا الإشارة الى عدد من النتائج والتوصيات فيما يلي:

أولاً/ النتائج:

- 1- تحتاج المنشأة الصناعية والتجارية مهما كان طبيعة النشاط إلى تضافر الجهود من أجل حماية العامل وإحاطته بالرعاية والعناية التي تمكّنه من أداء دوره باطراد وبوتيرة أكثر فاعلية.
- 2- يهدف علم السلامة والصحة المهنية الذي إلى ضمان سلامة الإنسان العامل من مخاطر العمل عبر اتخاذ تدابير وإجراءات عملية وقائية تقلّل أو تمنع احتمالات تعرضه للإصابة بحدوث عمل أو بمرض مهني.
- 3- أن زيادة حوادث العمل وأمراض المهنة تقع بسبب عوامل تتصل بانخفاض درجة الوعي بأهمية تدابير السلامة والصحة المهنية.
- 4- ضعف التشريعات الخاصة بحماية العاملين مخاطر العمل والأمراض الناتجة عن المهن التي يمارسها.

5- التدريب والتأهيل من الوسيلة الأساسية التي يمكن من خلالها المساهمة في نقص تكاليف الإصابات في مراكز متخصصة لتأهيل العامل المصاب وذلك بغية رفع قدرته الجسدية وإعادته إلى حالته الطبيعية.

ثانياً/ المقترحات:

- 1- توفير بيئة عمل مناسبة من خلال التدابير الوقائية لحماية العمال من الأخطار والأمراض المهنية، وكذلك توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.
- 2- الأهمية بمكان التركيز على الجانب التوعوي التثقيفي للعاملين في مجال الوقاية. بما يضمن نشر الوعي بأهميتها، وانعكاساتها على الأفراد والمجتمعات مع التأكيد بأن عملية التوعية يجب أن تكون عملية مستمرة مخططة لا تتوقف ولا ينبغي أن تتقطع.
- 3- رفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة.
- 4- مواكبة التطورات التشريعية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، وخاصة ما يتعلق بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
- 5- تفعيل الدور الرقابي للمؤسسات المختصة، وإلزام أرباب الأعمال من المستخدمين لعقد الورشات التوعوية والدورات التدريبية في مجال الوقاية من مخاطر العمل.

الهوامش:

- 1- والتي أشارت إلى أنه يتعين على كل دولة أن تعتمد - على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال- إلى وضع وتطبيق سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل والى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية بهدف الوقاية من حوادث وإصابات العمل عبر الإقلال إلى أدنى حدّ من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل.
- 2- تجدر الإشارة هنا إلى الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966م، بشأن مستويات العمل، التي تضمنت أحكاماً تتعلق باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات، وإجراء الكشف الطبي لهم عند تعيينهم في المهن التي تنطوي على أخطار تهدد سلامتهم إضافة إلى الكشف الطبي الدوري لهم، وتتضمن الاتفاقية إخطار السلطات عن حالات الإصابات أو أمراض المهنة. وتوجب على المنشأة الكبيرة تنظيم الخدمات الطبية للقيام بحماية العمال من المخاطر الصحية.
- 3- تعتمد الاتفاقية رقم 155 لسنة 1973م على مبدأ معياري يتمثل في وضع سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال، وبيئة العمل ومراجعتها بصورة دورية والاتصال والتعاون على جميع المستويات في هذا المجال.
- 4- د/عبدالله علي الخياري: قانون التأمينات الاجتماعية اليمني تأمين إصابات العمل، الطبعة الرابعة، مكتبة ومركز الصادق للطباعة والنشر والتوزيع، صنعاء، 2012م، ص49.
- 5- للمزيد حول نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في اليمن انظر كل من: د/ نبيل محمد ابوهادي، مرجع سابق، ص67 وما بعدها، منصور أمين العريقي، مرجع سابق، ص55 وما بعدها، د/ عبدالله علي الخياري، مرجع سابق، ص49 وما بعدها، د/ محمد عبدالقادر الحاج: شرح قانون العمل اليمني، مطابع الكتاب العربي، دمشق، بدون طبعة، 1992م، ص22.
- 6- د/ عباس محمود عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1985م. د/ محمد أحمد عجيز: دور الخطأ في تأمين إصابات العمل-دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي-دار النهضة العربية، مصر، 2003م، ص134.
- 7- أ.د/ سامي نجيب مالك: دراسة حول تنظيم التأمينات والضمان الاجتماعي في الحد من الفقر، منظمة العمل الدولية، المركز العربي، الخرطوم، ص39.
- 8- أشار الى تعريف إصابات العمل القانون رقم 33 لسنة 1992م المتعلق بالمعاشات والمكافآت للقوات المسلحة والأمن الصادر بتاريخ 30/ رمضان/ 1412هـ الموافق 3/ ابريل/ 1992م المعدل بالقانون رقم 8 لسنة 1994م.

- 9- د/ نبيل محمد أبوهادي: النظام القانوني لتأمين إصابة العمل وفق الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية لدولتي اليمن والامارات، الطبعة الاولى، مكتبة خالد بن الوليد، صنعاء، 2014، ص77، محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر 1995، ص122، مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمن، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 1974.
- 10- المادة 2 من قانون رقم 25 لسنة 1991م المتعلق بالتأمينات والمعاشات.
- 11- د/ محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر 1995م، ص69.
- 12- د/ محمد محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص221م.
- 13- د/عباس محمود عوض، مرجع سابق، ص27.
- 14- د/ جلال ابراهيم، د. فاطمة الرزاز، مرجع سابق، ص 267.
- 15- د/ صدرت اللائحة التنفيذية بموجب قرار جمهوري رقم (125) لسنة 1992م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات والمعاشات، منشور في الجريدة الرسمية- العدد (17ج4) لسنة 1992م،
- 16- د/ محمد علي الشريفي: شرح أحكام قانون العمل اليمني، ط1، بدون تحديد دار طباعة ونشر، اليمن، 2002-2003م، ص258-259.
- 17- للمزيد أنظر بروفيسور/ أحمد عثمان خلف الله: التعويضات منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، الخرطوم، بدون، ص3.
- 18- د/محمد محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل-دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص213.
- 19- د/نبيل محمد أبوهادي: النظام القانوني لتأمين إصابة العمل وفق الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية لدولتي اليمن والامارات، مرجع سابق، ص44. التقرير السادس، الضمان الاجتماعي من اجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، مؤتمر العمل الولي، الدورة المائة، 2011م مكتب العمل الدولي، جنيف، جده، ص76.
- 20- للمزيد أنظر بروفيسور / أحمد عثمان خلف الله : التعويضات منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص6.
- 21- أ. د/ أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005م، ص175.
- 22- د/ صادق مهدي السعيد: التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980م، ص67.
- 23- للمزيد أنظر إجراءات الصحة والسلامة المهنية في قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م.
- 24- د/ حسن قدوس: أحكام التعويض عن إصابات العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، الطبعة الاولى، مكتبة الجلاء الجديدة، القاهرة، بدون تاريخ نشر، ص339.

- 25- كالقانون الجزائري رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل، والقرار الوزاري اليمني رقم 78 لسنة 1995م بشأن اللائحة العامة للصحة والسلامة المهنية.
- 26- التقرير السادس، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، مرجع سابق، ص73. د / صادق مهدي السعيد، مرجع سابق، ص66.
- 27 د/ ليلي محمد الوزيري: محاضرات في التأمينات الاجتماعية، القاهرة، 2008م، ص7.
- 28 د/ محمد العقابلية: الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2002م، ص67.
- 29 د/ حمدي ياسين وآخرون، مرجع سابق، ص25.
- 30 د/ صالح ناصر العتيبي: التعويض عن إصابات العمل في الوظائف العامة، دراسة تحليلية لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، مكتبة الكويت الوطنية، الكويت، 2005م، ص11.
- 31 عبدالرحمن عيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 1978م، ص45.
- 32 للمزيد أنظر المادة(114) من قانون العمل.
- 33 المادتين (118، 119) من قانون العمل رقم (5) لسنة.
- 34 أ. / محمد فاروق الباشا: التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية، 1988م، ص374.
- 35 عبدالرحمن عيسوي، مرجع سابق، ص46. د/ علي محمد النصيري: التشريعات اليمنية في مجال الصحة والسلامة المهنية، الدورة التدريبية للصحة والسلامة المهنية وأهميتها في الحفاظ على سلامة العاملين في المنشأة 10-13 سبتمبر 2012م، تعز، ص19.
- 36 أ. د/ سامي نجيب مالك: دراسة حول نظم التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في الحد من الفقر، المركز العربي، الخرطوم، ص57.
- 37 د/ محمد أحمد مقبل الفيصلي: شرح قانون التأمينات الاجتماعية اليمني بمقارنة أحكام مواده باتفاقيات العمل الدولية، الطبعة الأولى، دار الكتب، صنعاء، 2001م، ص2.
- 38 د/ صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص65.
- 39 د/ ليلي محمد الوزيري، سابق ص46
- 40 د/ نبيل محمد أبو هادي، مرجع سابق، ص76.
- 41 أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، مذكرة مقدمة إلى الجامعة الإسلامية للحصول على درجة الماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2006م، ص25.
- 42 أ. د/ سامي نجيب مالك: دراسة حول نظم التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في الحد من الفقر، مرجع سابق، ص57.

- 43 د / محمود العقابلية، مرجع سابق، ص46.
- 44 بن تومية آمال: حوادث العمل وتأثيرها على العمال، مذكرة نهاية التكوين والتربص لنيل شهادة تقني سام في تيسير الموارد البشرية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، دفعة 2008-2011م ص76.
- 45 د / ليلي محمد الوزيري، مرجع سابق ص46.