

جامعة أبو بكر بلقايد  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم العلوم السياسية

مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر  
تخصص إدارة الموارد البشرية

محاضرات حول الصحة والأمن المهنيين

من إعداد الأستاذة:

د. بن رحو سهام

أستاذة محاضرة أ

السنة الجامعية 2022-2023

## مقدمة:

إن الإهتمام بسلامة المورد البشري يحتل حيزا كبيرا في اهتمامات وطموحات العديد من المؤسسات الصناعية على اختلاف انواعها كونها العنصر الأساسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث و إصابات العمل المتكررة ، لان هذا المورد هو احد متطلبات قيام المؤسسات و أساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز به من خيرات و مؤهلات اكااديمية و علمية .

إضافة الى ذلك فان أداء العاملين يعتبر من المواضيع المهمة و الحيوية ، لما له من أهمية بالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصبون جل اهتماماتهم و أفكارهم على كيفية تحسينه و تطويره داخل تلك المؤسسات بشكل خاص .

وسعيا منها لتحسين أداء العاملين تلجا المؤسسات الى وضع برامج للامن المهني وذلك لتقليل من الحوادث المهنية ، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يزاولونها في أماكن العمل الغير الامنة التي تتسبب في اصابتهم بالحوادث و الامراض المهنية.

ورغم أن المورد البشري أصبح ينظر إليه على أنه أهم موارد المؤسسات، وأحد العناصر المؤثرة كثيراً في الأداء الكلي للمؤسسة، إلا أنه وعلى خلاف باقي الموارد فإنه شديد التأثير بظروف العمل غير المحفزة وغير على إشباع مختلف الحاجات في إطار العمل.

تهدف هذه المطبوعة البيداغوجية المقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية إلى :

- التعرف على مدى مساهمة الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العمال من الناحية النظرية والتحليلية داخل المؤسسة.

- إبراز أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.

- الحدود والقيود التي تعترض إدارة الصحة والسلامة المهنية وتطبيق إجراءاتها داخل المؤسسة.
- التعرف على أهم التشريعات الدولية والوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين ومدى تطبيقها.

## الفصل الأول: ماهية الأمن والسلامة المهنية

يعد مجال الأمن و الصحة والسلامة المهنية، من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من دول العالم والباحثين و المؤسسات، لأسباب إنسانية، اجتماعية واقتصادية، إذ تسارعت مختلف الدول في إصدار القوانين و التشريعات التي تنظم هذا المجال، كما لم يتوان الباحثون و المفكرون في دراسة و تحليل و تفسير مختلف جوانبه، أما على مستوى المؤسسة الصناعية، فقد ظهر الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، في اعتبارها وظيفة أساسية كباقي الوظائف (الإنتاج، المالية،...)، مع العلم أن مسؤوليتها ليست مسؤولية الجهاز الخاص بها في المؤسسة الصناعية، بل مسؤولية عدة أطراف داخل المؤسسة وخارجها.

ولما كان الهدف الأساسي لمجال الصحة و السلامة المهنية، حماية عناصر الإنتاج من حوادث العمل و الأمراض المهنية، التي تساهم في وقوعها ظروف العمل في المؤسسة الصناعية فمن المهم قبل التعرض لظاهرتي الحوادث والأمراض المهنية، معرفة مكونات هذه الظروف وأثرها على الصحة و السلامة المهنية، بإعتبار ظروف العمل تمثل الوسط الذي يعمل فيه العمال، حيث تنقسم هذه الظروف عموماً إلى ظروف مادية، ظروف اجتماعية و ظروف تنظيمية.

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى الأمن المهني (المبحث الأول) والصحة والسلامة المهنية (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: ماهية الأمن المهني

مما لا شك فيه أن المورد البشري يعتبر بمثابة منفعة في العمليات الانتاجية داخل

المؤسسة، ومما لا شك فيه أيضا أن المؤسسات تبذل كل ما في وسعها من خبرات لاستقطاب الأفراد وتدريبهم قصد الاستثمار فيهم، كما انها تعمل كل ما في وسعها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الأخطار التي تواجههم أثناء مزاولتهم أعمالهم كالإصابة بحوادث العمل، والأمراض المهنية، التي قد تفقدهم أرواحهم في بعض الأحيان أو بالعجز الكلي أحيانا أخرى.

وعليه سنتناول في هذا المبحث إلى مفهوم الأمن المهني (المطلب الأول) ، وإدارة الأمن المهني وتشريعاته (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مفهوم الأمن المهني

نظرا لأن المورد البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه، فقد أولت المؤسسات من خلال إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للاعتناء به وذلك من خلال عدة اجراءات وتدابير اتخذتها للحد أو التقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء مزاولته لعمله، خصوصا في المؤسسات الصناعية التي هو عرضة فيها للأخطار، فكأن الأمن المهني وسيلة من الوسائل والتدابير اتخذتها للحفاظ على صحة وسلامة العمال.

ومنه سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الأمن المهني (الفرع الأول) ، وأهداف الأمن المهني (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : تعريف الأمن المهني

تعدد وتتنوع تعاريف الأمن المهني، وأختلف رجال الإدارة والباحثون والمهتمون بالأمن المهني، في تحديد تعريف شامل وموحد فيما بينهم.

فقد عرفه البعض على أنه توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أنها لا تقع فيها حوادث، ولا تنشأ عنها أمراض مهنية.

و عرفه محمد عبد السميع علي بأنها " تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية و رقابتهم من الأخطار المهنية".<sup>1</sup>

كما عرفه يوسف جحيم الطائي و آخرون بأنه " توفير بيئة عمل آمنة و خالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المؤسسات".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي بمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، 1973، ص 7.

<sup>2</sup> يوسف جحيم الطائي و آخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، ط.1 ، الوارق للنشر و التوزيع،

إضافة إلى التعاريف السابقة للأمن المهني نذكر تعريف رستم لطفي والذي عرفه: " على أنه كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل، و الأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل".<sup>1</sup>

ونتيجة لذلك فإن الأمن المهني نظامين متكاملين معا:

(أ) الأمن المهني الذي يوفر وقاية للعاملين من أخطار وحوادث العمل.

(ب) التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطاء المختلفة التي يتعرض لها العامل في موقع العمل.<sup>2</sup>

وبشكل عام ومن خلال ما اتضح من التعاريف السابقة حول الأمن المهني يمكن بلورة تعريف للأمن المهني كما يلي: "بأنه مجموعة الإجراءات والتدابير الوقائية و كذا مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المؤسسة بمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة والسلامة وتجنب وقوع حوادث و أمراض مهنية قد تكون عبء ثقيل فيما بعد على المؤسسة وما فيها".

### الفرع الثاني : أهداف الأمن المهني

من بين الأهداف الأساسية التي يحققها الأمن المهني إذا فعالا و ناجحا تلك الأهداف التي تتجسد من حيث: بيئة العمل، العامل نفسه ، العلاج و التأهيل:

**أولاً: من حيث بيئة العمل:**

وذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن و الصحة و الوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تقي العاملين من أخطار العمل و ظروفه.

وتشير بيئة العمل إلى عوامل الإضاءة و الضوضاء و الرطوبة و التهوية و الإشعاعات و الغازات...إلخ.

كل هاته العوامل إذا ما لم يتم السيطرة عليها من خلال توفير وسائل الأمن و الوقاية فإنها من دون شك تصبح مهددة للعمل في الوقوع في مآزق الإصابة بحوادث العمل و الأمراض

عمان، الأردن ، 2006 ، ص 454

<sup>1</sup> العايب رايح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2005/2004 ، ص 110.

<sup>2</sup> مهدي حسن زويلف إدارة"، الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1993، ص 356

المهنية، والتي قد تفقد أرواحهم في بعض الأحيان، وتؤدي بهم إلى العجز الكلي أحيانا أخرى<sup>1</sup>.

### ثانيا: من حيث العامل نفسه:

ويشتمل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم واتباع شروط و تعليمات الأمن المهني للوقاية من الأخطار العمل<sup>2</sup>.  
و تشير التوعية الوقائية إلى أنها عملية موضوعية خارجية تقع في عاتق المؤسسة. وتتعلق

بإشعار و تنبيه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل، وبالحوادث التي تنجم عن ممارسته. ويمكن القول أن التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن المهني، كما تساعد في غرس الحيطة لديهم.

وهذا يمثل جزء الوعي الوقائي ، كما تذكر عملية التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن المهني، كما تساعد في غرس روح الحيطة لديهم، و هذا يمثل جزء من الوعي الوقائي.

كما تذكر عملية التوعية الوقائية العمال بضرورة الالتزام بالقواعد والإجراءات المسطرة من طرف المؤسسة، و ترمي إلى المحافظة على صحتهم و راحتهم في العمل أكثر مما تحافظ على المؤسسة وأنشطتها المختلفة<sup>3</sup>.

### ثالثا: من حيث العلاج و التأهيل :

ويتمثل هذا الهدف بسرعة علاج و تأهيل و رعاية العامل المصاب وضمان عودته إلى العمل السابق كلما أمكن ذلك، كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه و تأهيله<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Garay Dessler. Personnel Mangement. (Reston. VA- Raston Puli shngco Inc. 1984). P 630.

<sup>2</sup> يوسف حجيم الطائي و آخرون، مرجع سابق، ص 454

<sup>3</sup> دقيس خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين و علاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006 ، ص. 21.

<sup>4</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون ، مرجع سابق، ص 455

## المطلب الثاني: إدارة الأمن المهني وتشريعاته

سننتظر في هذا المطلب إلى إدارة الأمن المهني (الفرع الأول) ، وأهم تشريعاته (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: إدارة الأمن المهني:

من خلال تنوع واتساع أهداف نشاط الأمن المهني في المؤسسة ، فلا بد عليه أن يكون لدى المؤسسة لجنة للأمن المهني وتعتبر اللجان الهيكل الرئيسي المسئول عن تنظيم الأمن المهني على المستوى المؤسسة الصناعية، و تتكون عادة من الأعضاء الممثلين للعمال ولأقسام المختلفة في المؤسسة، إلى جانب وجود طبيب لكي يزود اللجنة بالخبرة الفنية وتعريفهم بالأمراض المهنية و أساليبها و ملاحظاتها أثناء مراجعة العاملين له، و يفضل ارتباط هذه اللجنة إداريا برئيس المؤسسة أو المدير الإداري الأعلى.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تشريعات الأمن المهني

لقد تمخض الصراع الذي قائما بين العمال وأرباب العمل في القرن 19 عن بروز تشريعات محققة للعدالة الاجتماعية، والمبادئ الإنسانية: كتشريع منع الرق وتشريع العمل والعمال وقد كان فضل السبق الألماني في حق علاج العامل من حوادث العمل، فأصدرت في عام 1982 قانون يلوم أصحاب الأعمال ضد الحوادث وقد أصدرت مثل هذا القانون فرنسا عام 1998، وكذا الولايات المتحدة الأمريكية عام 1911:

أولا : تمخض عن ذلك منظمة العمل الدولي، واجتمع مؤتمرها عدة مرات في السنة ومن بين التوصيات التي أصدرتها لصالح العمل والعمال نذكر ما يلي:

- اتفاقية رقم: 24 الخاصة بالتأمين الصحي لعمال الصناعة عام 1927.
- اتفاقية رقم: 97 الخاصة بعدم استخدام النساء تحت سطح الأرض.
- التوصية رقم: 69 الخاصة بالرعاية الطبية للعمال.
- التوصية رقم: 97 الخاصة بحماية العمال في أماكن.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> العايب رابح، مرجع سابق، ص 119، 118

<sup>2</sup> عز الدين فراح وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الأهرام،

إضافة إلى ذلك فهناك العديد من الاتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولي، كانت تهدف في مجملها إلى كيفية حماية ووقاية العنصر البشري من الإصابات والمخاطر التي تهدده أثناء مزاولته للأعمال المنوطة إليه، خصوصا في المؤسسات الصناعية التي تكثر فيها الحوادث والأمراض المهنية. وبالنظر إلى تشريعات العمل والعمال والأمن المهني في الجمهورية العربية المتحدة، فكانت في مجملها قبل عام 1952 مقتصرة على تشريعات تتعلق بمواصفات أثناء المصانع والكشف الطبي على العمال، وكذا ساعات العمل. إضافة إلى الصناعات التي لا يجوز تشغيل الفرد فيها إذا قل سنهم عن 17 سنة ومن بينها ما يلي:

- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع العمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
  - صناعة المفرقات و الأعمال المتعلقة بها.
  - اللحام بواسطة الأوكسجين والإستيلين و الكهرباء.
  - صنع الكحول و كافة المشروبات.
  - معالجة وتهيئة، أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة.
  - صنع القصدير، والمركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من : 10% من الرصاص.
  - صنع أول أكسيد الرصاص، كربونات الرصاص، سلفات وكروماتوسيليكات الرصاص، وأكسيد الرصاص الأصفر و البرتقالي.<sup>1</sup>
  - إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة.
  - العمل في المدابغ.
  - العمل في مستودعات السماد.
  - صناعة الكاويتشو.
  - صناعة الفحم.
  - شحن وتفريغ البضائع في الموانئ ومخازن الاستيداع.
- ثانيا : الإجراءات الخاصة بسلامة العمال**

القاهرة، 1979، ص 6.

<sup>1</sup> عز الدين فراح وآخرون، المرجع السابق، ص 33

لقد جاء قانون العمل، والقرارات المكملة له، ضرورة إتباع الأمور الآتية لوقاية العمال من أخطار العمل في المناجم والمحاجر:

- إضاءة مكان العمل خلال فترات العمل، كذلك الطرق والممرات التي يسمح فيها بمرور الأشخاص.

- تنظيم التهوية ودرجات الحرارة، سواء أكان صناعيا أو طبيعيا، بحيث يتجدد الهواء بمقدار كاف وطرد الهواء الفاسد .

- إقامة وصيانة السقف والحواجز والنوافذ والمداخل، بطريقة تكفل حماية العمال الموجودين في الأماكن من الأحوال الجوية الضارة والمفاجأة .

- تنفيذ كافة الاحتياطات لمنع إثارة و انتشار الغازات والتربة أثناء وجود العمال في مكان العمل.<sup>1</sup>

- حضر التجول أو المرور أو الاقتراب من الأمكنة التي يوجد فيها غازات أو أدخنة بدرجة تجعل العمال الموجودين معرضين بخطر الإغماء أو الاختناق أو الشم .

- توفير وسائل الوقاية المناسبة، الأقنعة ، والأحذية، والخوذات، و غير ها من وسائل الوقاية للعمال .

- عدم جواز الاحتفاظ بأماكن العمل بغازات قابلة للاشتعال أو سوائل تتجم عن اختلاط أبخرتها بالهواء بمواد متفجرة ... الخ

- الاحتفاظ بأجهزة إطفاء الحريق، وآلات الرش داخل الأماكن التي تحتوي على مواد قابلة للاشتعال، أو بالقرب منها على أن تكون في حالة صلاحية تامة للاستعمال.

- منع التدخين، أو أدوات التدخين.

- إعداد منافذ النجدة في المناجم، زيادة على منافذ الخروج ، و إعداد أمكنة العمل والمداخل والطرق المؤدية لأماكن العمل وذلك بطريقة تسهل لمن يعمل بها الخروج بسهولة في حالة نشوب حريق أو خطر كما لا يجوز غلق المنافذ.

- اتخاذ تدابير خاصة واقية للتنمية في حالة التفجير، للابتعاد عن أماكن الخطر وعدم

<sup>1</sup> غول محمد عادل، دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة،مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،

السماح بالدخول لهذه الأماكن إلا بعد فحصها من طرف المختصين.<sup>1</sup>

### ثالثا: الحماية والأمن والوقاية في التشريع الجزائري

لقد تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل، و الأمراض المهنية، وأولها عناية كبيرة إذ خصص لها الباب الثالث من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في المواد 241 إلى 302.

كما نظمتها المواد من 13 إلى 15 من القانون الأساسي العام للعمال، ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم: 83/11 والقانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية رقم: 83/13. وأكد هذا الجانب المهم على حياة العامل الاجتماعية والمهنية، وكذلك دوره في القيام بعملية الإصلاحات الاقتصادية ليضمن مجموعة القوانين الصادرة بشأنها ويدعمها بمجموعة من التدابير الوقائية والأمنية، وحماية الصحة في محيط العمل.

فأصدر القانون 88/07 في تاريخ 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن، وطب العمل الذي تشير المادة الخامسة منه على انه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها.

كما تضمنت المادة السابعة تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل من أجل إلزام المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال واختيار التقنيات والتكنولوجيا لتكون مناسبة للأشغال الواجب انجازها.<sup>2</sup>

كما درست الإصلاحات الجارية هذه التدابير في تشريعات العمل واعتبارها من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، فاعتبرت الفقرة الخامسة من المادة الخامسة من قانون علاقات العمل أن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، وبينت الفقرة الثانية من المادة السادسة من نفس القانون أنه يحق للعامل في إطار علاقة العمل، احترام السلامة البدنية والمعنوية و كرامته، تطبيقا لأحكام هذا القانون لاسيما ما ورد في الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة السابعة منه، ثم أصدر المرسوم التنفيذي رقم: 1991/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وخصصت المواد من 25 إلى 66 منه، لوضع الترتيبات العملية والإجرائية لتدبير الأمن والوقاية في العمل حيث أوكلت عبء هذه المهمة

<sup>1</sup> غول محمد عادل، المرجع السابق ، ص 55.

<sup>2</sup> عز الدين فراح وآخرون، المرجع السابق، ص.33.

إلى المؤسسة المستخدمة، أو صاحب العمل الذي يلتزم بإعلام العامل ليتقيد بها لضمان أمنه وسلامته، ومن جهتها نشرت الهيئة الرقابية على مدى تطبيق هذه القوانين والنظم سواء أكانت هذه الهيئات داخلية داخل المؤسسة على شكل لجان تقنية أو مصالح مختصة، ولجان متساوية الأعضاء أو كانت أجهزة خارجية عن المؤسسة تتمثل خصوصا في مفتشية العمل التي تعلم الوالي أو رئيس البلدية بكل مخالفة في هذا الشأن.<sup>1</sup>

كما تعتبر مصالح الضمان الاجتماعي الجهاز الثالث الذي يتكفل بصحة العامل بمقتضى أحكام القوانين الاجتماعية الصادرة سنة 1983.

رابعا: بعض الهيئات الوصية على الأمن المهني:

**1 : على المستوى الدولي:**

**أ: منظمة العمل الدولية :**

وتتركز وظيفتها الأساسية على ما يلي:

- إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
- جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها.
- تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدتها بالخبراء والأجهزة والمعدات.
- تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية، والنقابات في البلدان المختلفة.
- إدارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة والسلامة المهنية.<sup>2</sup>

**ب: هيئة الصحة العالمية:**

ويرتكز نشاطها على :

- إصدار النشرات التي تعنى بالصحة والسلامة المهنية.
- اتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول.
- إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية، وتشمل على سبيل المثال: بعثات الخبراء المعدات،... الخ وذلك عن طريق نظام المعونة الذي تقدره هيئة الأمم المتحدة .

**ج: الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية:**

وتتلخص أهداف هاته الجمعية فيما يلي:

---

<sup>1</sup> عز الدين فراح وآخرون، المرجع السابق، ص 35.33

<sup>2</sup> عماد الطيب كشرود، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، مفاهيم ونظريات، منشورات جامعة قار يونس، المجلد الأول، الطبعة الأولى، ليبيا، 1995، ص 294

- تحقيق التعاون الدولي.
- بذل جهود لنشر انظمة الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.
- تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات.
- إصدار نشرات نصف شهرية، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية.

#### د: وكالة الطاقة الذرية:

ومن المهام الموكلة إليها

- العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الإشعاعات الذرية.
- التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة في أمور الوقاية والأمن.

#### هـ: الهيئات والمؤتمرات المهنية (طب هندسة، علوم):

ومن وظائفها الأساسية نذكر ما يلي:

- وضع الأسس العلمية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.
- البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية، لواقع العمل المؤثرة على المجتمع.
- البحث في المخاطر الشائعة في مجالي: طب الصناعات الصحة المهنية.<sup>1</sup>

### 02: على المستوى المحلي:

#### أ: المعهد الوطني للنظافة والأمن:

ومن بين مهامه نذكر :

- العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات.
- توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية، وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات .

#### ب: المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة:

ومن بين وظائفه الأساسية:

العمل على تقديم تعليمات هامة حول الأمن المهني والوقاية من حوادث العمل، عن طريق المجالات والدوريات، التي تبعثها إلى المؤسسات الموجودة على مستوى القطر الجزائري.

#### ج: وزارة الصناعة:

والتي تهتم بما يلي:

<sup>1</sup> غول محمد عادل، المرجع السابق، ص 57.

- المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن المهني داخل المؤسسات.
- إصدار مجالات خاصة بمجال الأمن المهني.
- تعليم وارشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن المهنية، للتخفيض من \*القيام بدورات تدريبية، تهدف إلى الحوادث و الأمراض المهنية.<sup>1</sup>

#### د: النقابات:

وذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات كوزارة الصحة ووزارة العمل، رجال الحماية المدنية، وزارة الإعلام والاتصال، وزارة الثقافة بهدف توعية وتثقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن المهني لتجنب الأخطار المهنية . بالإضافة إلى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى كوزارة الصحة، الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات،... الخ وكلها ترمي إلى هدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن المهني ووسائله لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب حوادث و أمراض مهنية، وتجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضراراً بعناصر العملية الانتاجية.<sup>2</sup>

#### المبحث الثاني: الصحة والسلامة المهنية

الصحة والسلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة، خاصة من طرف المؤسسات الصناعية، فتواجد العامل في بيئة عمل معينة لأداء عمله، قد يترتب عنه عدة مخاطر تؤثر سلباً على عناصر الإنتاج، لذا فمسؤولية الصحة والسلامة المهنية هي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يلتزم بها كل فرد داخل المؤسسة وحتى خارجها. وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الصحة والسلامة المهنية (المطلب الأول) ، ودوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية والتشريعات الخاصة بها (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: مفهوم الصحة والسلامة المهنية

سننتظر في هذا المطلب إلى تعريف الصحة والسلامة المهنية (الفرع الأول) ، وأهداف الصحة والسلامة المهنية (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: تعريف الصحة والسلامة المهنية

<sup>1</sup> زكرياء طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس عابدين للنشر والتوزيع، 2006، ص 27.25.

<sup>2</sup> زكرياء طاحون، المرجع نفسه ، ص 27.

تعددت التعريفات المقدمة للصحة و السلامة المهنية، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، و من هذه التعريفات ما يلي:

"الصحة و السلامة المهنية: مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية و البيئة المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية و اجتماعية مناسبة<sup>1</sup>."

نلاحظ أن هذا التعريف، حصر مجال الصحة و السلامة المهنية في، حماية العنصر البشري من مختلف الأخطار المهنية، كما تطرق لمصادر هذه الأخطار وقسمها إلى شخصية، تقنية و بيئية.

الصحة والسلامة المهنية في مفهومها البسيط تعني: " توفير بيئة عمل آمنة و صحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث و الأمراض المهنية، و في الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف و الضياع و بالتالي تخفيض تكاليفها و الرفع من كفاءتها الإنتاجية ."

هذا التعريف أوسع من التعريف السابق، لكونه لا يحصر مجال الصحة و السلامة المهنية في حماية العنصر البشري، بل يتعدى ذلك لحماية بقية عناصر الإنتاج بهدف الحفاظ عليها، و الرفع من كفاءتها الإنتاجية<sup>2</sup>.

و عرفت الصحة والسلامة المهنية على أنها: " مجموعة نشاطات معقدة، تستدعي العديد من التخصصات و المجالات كعلم النفس، علم الاجتماع، الهندسة البشرية....، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بسبب حوادث العمل و الأمراض المهنية، و هو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية و الرفاهية في العمل ."

يبين هذا التعريف، أن مجال الصحة و السلامة المهنية؛ مجال معقد يستدعي العديد من التخصصات. كما أضاف اهتمامه بالصحة النفسية والرفاهية في العمل، و التي تعد من الوظائف الحديثة في هذا المجال .

<sup>1</sup> حمود زياب العقابله، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002، ص 124

<sup>2</sup> وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية: الواقع و مقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة

العامة، مارس 1994، عدد82، ص: 53

انطلاقاً من التعريفات السابقة، يمكننا تعريف الصحة والسلامة المهنية على أنها: ذلك المجال الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية و المادية، والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية، من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها بهدف الحفاظ عليها و الرفع من كفاءتها الإنتاجية.<sup>1</sup>

يقصد بالصحة المهنية "حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري"<sup>2</sup> ، وتتطلب سلامة الأفراد حمايتهم من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في كل مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتائجه فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح، والحروق، والاختناق وغيرها"<sup>3</sup>. كما تشمل السلامة المهنية "مجموعة لإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثة أو توفير الجو المهني السليم".

يقصد بالصحة المهنية "حماية المواد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل"<sup>4</sup>.

أما السلامة والصحة المهنية فتعني "توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل"<sup>5</sup> من خلال تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل (إصابات العمل والأمراض المهنية) التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين، كما تهدف إلى حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائماً بطاقاتها الإنتاجية الجيدة لفترة أطول. بالإضافة إلى حماية المواد سواء كانت

---

<sup>1</sup> علي موسى حنان ، الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة: هنكل - الجزائر مركب شلغوم العيد، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة منتوري- قسنطينة-، 2006، 2007، ص 12.

<sup>2</sup> بوخمخ عبد الفتاح، ، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل (henkel)الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، 11/10 نوفمبر 2009 ،ص2.

<sup>3</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، ط.1، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص570

<sup>4</sup> بوخمخ عبد الفتاح، علي موسى حنان، المرجع السابق، ص2

<sup>5</sup> خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط.1، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010، ص98

مواد أولية أو منتجة من التلف والضياع عن طريق التخزين السليم حتى لا يطرأ على تركيبها أو خواصها أي تغيير.

### الفرع الثاني: أهداف الصحة والسلامة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج (القوى العاملة، معدات ووسائل الإنتاج، مواد الإنتاج) من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية واتخاذ الحلول الهندسية (الفنية) والصحية الضرورية، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية، لذا فالسلامة المهنية دف إلى:

- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثاً البيئة العاملة العاقلة (الناطقة).  
من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتمييزها.  
- رفع المستوى الفني للعاملين عن طريق التمرين والتدريب المستمر.  
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر  
- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.  
- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع .

- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.  
كما تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الحديثة إلى:  
- تقديم خدمات وقائية واحتياطيات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل وهي إصابات العمل والأمراض المهنية التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين، بطاقته الإنتاجية الجيدة لفترة.

- حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائماً أطول.

- حماية المواد سواء كانت مواد أولية أو منتجة من التلف والضياع عن طريق التخزين

السليم حتى لا يطرأ على تركيبها أو خواصها أي تغيير.<sup>1</sup>

- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.

كم تهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.

- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج، ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله وما يترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم وتحسين أدائهم<sup>2</sup>.

### **المطلب الثاني: دوافع الاهتمام بها و التشريعات الخاصة بها:**

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية (الفرع الأول) ، و التشريعات الخاصة بها (الفرع الثاني).

### **الفرع الأول: دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية:**

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، نظرا للاعتبارات التالية:

<sup>1</sup> خالد فتحي ماضي، المرجع السابق ، ص 101.100.

<sup>2</sup> مشعلي بلال ، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (دراسة حالة : مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك ، رسالة ماجستير ، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير ، قسم الاقتصاد ، جامعة فرحات عباس - سطيف ، 2010/2011، ص 91.92.

## أولاً: الاعتبار الإنساني:

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية؛ نظراً للإصابات و الأمراض التي تلحق بالعامل، و التي تسبب له الألم و المعاناة بسبب الآثار الجسدية و النفسية والاجتماعية المترتبة عنها، كما يلي:<sup>1</sup>

### 1- الأثر الجسدي:

قد يترتب عن الحوادث و الأمراض المهنية، آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن....، و غيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة، لا يساويها أي تعويض.

### 2- الأثر النفسي:

تتعرض الحوادث و الأمراض المهنية، على الحالة النفسية للعامل و على معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم؛ لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته و مستقبله.

### 3- الأثر العقلي:

" العقل السليم في الجسم السليم " مقولة يعرفها غالبية الناس، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق و الاكتئاب، و بالتالي فقدان القدرة على التركيز و التفكير بشكل صحيح .

### 4- الأثر الاجتماعي:

إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات... الخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية. فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، و هذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.

### ثانياً: الاعتبار الاقتصادي:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة و على الاقتصاد الوطني كما يلي :

### 1- بالنسبة للمؤسسة:

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق، ص 575 ، 576

يترتب عن الحوادث و الأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة، و ارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة و غير المباشرة فيها. هذه الأخيرة التي تعد عبئاً مالياً و اهتلاكاً غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن.<sup>1</sup>

## 2- بالنسبة للاقتصاد الوطني:

انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث و الأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة و المدربة....، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، و بالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد. فالاهتمام الآن بالصحة و السلامة المهنية و الوقاية من الأخطار، ضرورة لنمو و تقدم أي بلد .

### ثالثاً: اعتبارات أخرى:

بالإضافة إلى الاعتبارات السابقة الذكر، توجد اعتبارات أخرى تستدعي الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، لما لها من آثار على أرباح المؤسسة و على قدرتها على البقاء، رغم صعوبة تقييمها مادياً. و أهم هذه الاعتبارات ما يلي:

#### 1- تخفيض معدل دوران العمل:

الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية عموماً؛ يخلق شعوراً لدى العمال بأهميتهم، و أنهم ليسوا مجرد أداة تستعملهم الإدارة لتحقيق أهدافها، ما يؤدي إلى ارتفاع معنوياتهم و زيادة رضاهم، و بالتالي تقليل تركهم لمناصب عملهم.

#### ب- تخفيض معدلات الغياب:

تحسين ظروف العمل و التقليل من الحوادث و الأمراض المهنية يؤدي إلى تخفيض عدد الأيام التي يتغيبها العمال عن العمل .

#### ج: تحسين سمعة المؤسسة و علاقتها العامة:

الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية يؤدي إلى خلق سمعة جيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، و يؤدي إلى تحسين علاقاتها العامة، مما يجعلها تتمتع بالقدرة على الاحتفاظ بأفضل الكفاءات و القدرة على استقطابها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص 469

<sup>2</sup> علي موسى حنان، المرجع السابق، ص 14.

## الفرع الثاني: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية

لإصابات العمل أبعاد إنسانية واقتصادية تستدعي تدخل الدولة لتنظيمها، فمن الأبعاد الإنسانية هي ما يتعرض له الأفراد من أمراض وحوادث بسبب العمل، لذلك تريد الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لمسؤوليتهم في الحد من هذه الحوادث وتعويض العاملين إذا تعرضوا لها، وهي تعتبر أصحاب العمل مسؤولين عن الإصابات التي تحدث بسبب العمل أو خلاله، باستثناء بعض ما يحصل عن سهو أو بشكل متعمد.

تحتاج الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لبعض هذه الأضرار؛ لذلك تكاد لا توجد دولة في العالم حالياً لا تنظم هذه الأحداث بإصدار مجموعة من القوانين التي تتناول الحوادث والإصابات الناجمة عن العمل.

بل تهتم المنظمات الدولية مثل "منظمة العمل الدولية" ، "ومنظمات العمل الإقليمية ومنها العربية كمنظمة العمل العربية بتوفير إطار للتعاون الدولي لإنضاج هذه التشريعات، وحتى الوسائل لتطبيقها، فمثلاً أصدر كل من اتحاد العمال العرب ومجلس الوزراء العرب العديد من الإحصاءات والأدلة الخاصة بمرافقة تنفيذ هذه التشريعات، كما يبين أحدثها وهو "الجدول الاسترشادي لإجراءات تفتيش العمل" المعد بإشراف مجلس وزراء العمل العربي.

وتختلف هذه القوانين والأنظمة باختلاف نضج الاقتصاد ونضج القوانين، فكلما كان الاقتصاد ناضجاً وازداد عدد وتنوع الشركات الصناعية، كلما كانت قوانين تنظيم مسؤوليات هذه الشركات أكثر، لأن العمل فيها ينطوي على مخاطر متعددة.

أما بالنسبة لأنواع القوانين التي تنظم ذلك، مثل "قانون العمل Travail de Code" " و"يتناول كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل، و"قانون الضمان الاجتماعي social" " "assurance Code و"يتناول التعويضات Compensation" التي يستحقها الذين يتعرضون للإصابات، وقد تصدر الدولة أنظمة وتعليمات خاصة بمجال أو آخر، كأن تصدر تعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد كيميائية أو غيرها، وغالباً ما تحدد هذه القوانين إجراءات وقائية.

ولفهم أكثر لمختلف التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية وكيفية تعاطي الحكومات مع موضوع السلامة المهنية نعرض كل من تجربتي الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر في

مجال التشريع الخاص بالسلامة المهنية.<sup>1</sup>

## أولاً: قانون السلامة والصحة المهنية الأمريكي

لقد أُجيز قانون الأمن والسلامة الوظيفية في "الكونجرس" عام 1970 لضمان ظروف عمل صحية وأمنة لكل عامل وعاملة في الدولة إن أمكن، للحفاظ على الموارد البشرية، والموظفين الوحيدين الذين لم يشملهم القانون هم المشتغلين بالأعمال الحرة والمزارع التي يعمل بها فقط أعضاء العائلة وبعض أماكن العمل التي تحميها وكالات فدرالية أخرى أو في ظل قوانين وأوضاع أخرى، أما الوكالات الفدرالية فيشملها القانون برغم من أن فقراته لا تنطبق على الحكومات المحلية والولايات في دورهم كموظفين.<sup>2</sup>

وفي ظل فقرات وبنود القانون تم تشكيل "إدارة السلامة والصحة المهنية" OSHA "داخل وزارة القوى العاملة، والغرض أو الهدف الأساسي لها إدارة القانون ودعم مستويات ومعايير السلامة والصحة المهنية التي تنطبق على معظم العاملين في الولايات المتحدة، وتدعم وزارة القوى العاملة هذه المعايير وتحفز على الالتزام بها، ويعمل لدى إدارة السلامة والصحة المهنية مفتشون في فروع مختلفة داخل الدولة لضمان الإذعان لمبادئ القانون. إن هذه الإدارة تعمل في ظل قاعدة عامة مفادها: "يتعين على كل صاحب عمل أن يزود موظفيه بالعمل والمكان المناسبين الخاليين من العشوائيات المعروفة التي قد تكون سبباً في الموت أو الأذى الجسدي الخطير لموظفيه".

ولتنفيذ هذه المهمة الأساسية، تكون إدارة السلامة والصحة المهنية مسؤولة عن نشر وإعلان المعايير أو المعدلات التنفيذية بشكل قانوني وهي تتكون من خمسة أجزاء تغطي معايير الصناعة العامة ومعايير الملاحة ومعايير الإنشاء وقوانين وإجراءات أخرى ودليل للعمليات الميدانية.

## ثانياً: السلامة المهنية في التشريع الجزائري

لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غياباً في مرحلة التنمية الصناعية، حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات، ونتيجة لظهور وارتفاع عدد حوادث العمل صدر في

<sup>1</sup> مشعلي بلال ، المرجع السابق ، ص 94.93.

<sup>2</sup> جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض ، 2003، ص 524.

1974/04/23 المرسوم رقم 255/74 المتعلق بتأسيس لجان للوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الإنتاجية، وتهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص ألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة وصحة العمال، ولقد كرس القانون الأساسي رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 حماية العمال من خلال نص المادة 13 منه التي تنص على أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي يحددها التشريع المعمول به، حيث ظهرت بعد هذا القانون عدة قوانين أعطت دفعا تشريعيا لوظيفة السلامة في المؤسسة. وفي ما يخص التأمينات المرتبطة بالحوادث فقد حددها القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 الذي حدد حالة الإصابات التي يمكن تعويضها، ويعد القانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل أهم تشريع يبين الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل، حيث أشار إلى مواضيع أساسية في السلامة المهنية:

- القواعد العامة في مجال الوقاية في وسط العمل.
- القواعد العامة في مجال طب العمل.
- القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام .
- الرقابة في مجال السلامة من طرف مفتش العمل.
- العقوبات الواجبة جراء مخالفة القواعد التشريعية.

إن هذه الأدوات التشريعية تبقى دون فعالية ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف الهيئات المعنية بالسلامة المهنية على المستوى الوطني، حيث توجد حالياً على المستوى الوطني هيئات ومصالح وطنية تم بالوقاية من الحوادث المهنية والتي أنشئت خصيصاً لهذا الغرض، حيث يتمثل أهمها في:

#### **01: مفتشية العمل:**

وهي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل، وذات دور أساسي في مجال الوقاية، ذلك أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وبحماية العامل من مختلف الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، وبالتالي فهي ذات صلاحيات واسعة في ميدان السلامة والتفتيش في شروط وظروف العمل في المؤسسات الإنتاجية على المستوى الوطني، ويمكنها أداء عملية التدخل هذه عن طريق مفتشي العمل

من خلال زيارتهم الميدانية لتلك المؤسسات، كما تساهم مفتشية العمل في مجال السلامة المهنية من خلال أدائها لدور إعلامي يتمثل في تقديم النصائح والتوجيهات للعمال والمسؤولين ومدراء الوحدات والمؤسسات فيما يخص تطبيق تشريع العمل والسلامة من الأخطار والأمراض المهنية.<sup>1</sup>

## **02: المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة:**

أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/06/07 حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، من خلال أدائه مجموعة من النشاطات تمس الجوانب الإعلامية والتكوينية والدراسية.

### **أ: الجانب الإعلامي:**

يوظف هذا المعهد بالعمل على نشر الوعي الوقائي، وتحسيس العمال ومسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأهمية السلامة وآثارها الإيجابية، ويصدر المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية والملصقات الإعلامية والكتيبات وكذا البطاقات الفنية، كما يعقد المعهد ملتقيات تربصية وأيام دراسية للتوعية بأهمية السلامة المهنية .

### **ب: الجانب التكويني:**

في هذا الجانب يقوم المعهد بإجراء تكوين لصالح المؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة وكذا الناشطين والتقنيين في مجال السلامة المهنية، كما يقوم المعهد أيضاً في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية فيما يتعلق بإعداد البرامج التعليمية المتعلقة بالسلامة المهنية.

### **ج: الجانب الدراسي:**

يجري المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة الأبحاث والدراسات التقنية والعلمية والاختبارات على الأجهزة الحديثة ويبيدي رأيه حول الإجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو عند جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة.

## **03: الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في الأشغال العمومية والبناء :**

لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ 1954/09/02 قبل الاستقلال، وتم إعادة تنظيمها بتاريخ 1976/02/20 وهي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة، لكن

<sup>1</sup> فريدة بومنجل، "تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية"، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية

وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص.112.

نشاطات هذه الهيئة مرتكزة على قطاع الأشغال العمومية والبناء والمؤسسات الملحقة بها، نظراً لأن هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من حوادث العمل على المستوى الوطني . ويتمثل هدف هذه الهيئة في توفير الحماية للعمال الذين ينتمون لهذا القطاع وتنسيق ومراقبة مختلف الأنشطة الوقائية فيه وذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية الأخرى المكلفة بالوقاية، وبالتالي فهي تقوم بما يلي:<sup>1</sup>

- البحث عن أسباب حوادث العمل في هذا القطاع.
- إعداد الإحصائيات وجمع مختلف البيانات والمعلومات الضرورية.
- القيام بنشاطات تكوينية وإعلامية في المعاهد والمراكز العاملة في ميدان البناء والأشغال العمومية.
- تكوين أعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة وتقنيي الوقاية في هذا القطاع.
- القيام بالزيارات الميدانية للورشات والمؤسسات التابعة لهذا القطاع.

#### **04: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:**

تعتبر الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المهام التي أنيط بها هذا الصندوق الذي كان معروفاً سابقاً بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل وهو مكلف أيضاً بتقديم التعويضات، وكذا القيام بالنشاطات التالية:

- حصر جميع الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل .
- إجراء التحقيقات حول حوادث العمل ميدانياً.
- القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد الحوادث والأمراض المهنية.
- العمل على تشجيع مختلف النشاطات التي تهدف إلى تعميم الوسائل الوقائية في العمل

كما أن هذا الصندوق يعمل على تشجيع جميع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة المهنية وذلك بمنح المكافآت والقروض المالية للمؤسسات التي قامت بمجهودات معتبرة في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المؤسسات على

<sup>1</sup> فريدة بومنجل، المرجع السابق، ص 113

إدخال التعديلات الضرورية على وسائل السلامة المتوفرة لديها، إضافة إلى إمكانية فرض اشتراك إضافي على كل رب عمل لم يتخذ إجراءات السلامة المتعارف عليها قانوناً<sup>1</sup>.

### المبحث الثالث: الصحة والسلامة المهنية من المنظور النظري الإداري:

كانت الصحة و السلامة المهنية سابقا تعني الوقاية التقنية و الحماية الصحية، و لكن مع تطور المجتمعات و وسائل الانتاج أصبحت السلامة و الصحة المهنية أكثر شمولية في مفهومها، حيث تعدت مفهومها السابق ليشمل جميع الاحتياطات و الإجراءات الوقائية الفنية و الطبية التي تهدف إلى إيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع انواع المخاطر و الأمراض التي تهدد حياة و صحة الأفراد في العمل تعرف الصحة و السلامة المهنية :بأنها مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث و إصابات العمل والأمراض المهنية، و تحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية

كما يمكن تعريفها أيضا: بأنها تحديد و توضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية

وفي ضوء ما تقدم يمكن وضع تعريف شامل للسلامة و الصحة المهنية كمجال اهتمام دائم و مستمر للمؤسسات و مسؤولية مشتركة لجميع العاملين لتهيئة مكان و أجواء عمل آمنة و صحية خالية من المخاطر والأمراض لتمكن العامل من ترشيد الأداء و أداء الأعمال على أحسن وجه و الاحتفاظ بطاقة انتاجية كاملة بما يسهم في رفع انتاجية المكونات البشرية و المادية على حد سواء .

تعرف إدارة الصحة و السلامة المهنية بأنها الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات و واجبات التخطيط و التنفيذ والتوجيه والرقابة، لكل ما يتعلق بأنشطة وفعاليات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة و وضع الإستراتيجية المناسبة لبرامج التدريب أو التثقيف والوعي والتي

<sup>1</sup> فريدة بومنجل، المرجع السابق، ص 114.

خالد فتحي ماضي، احمد راغب خطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الاردن،<sup>2</sup> ط1، 2011، ص-ص 9-10.

يمكن من خلالها زيادة إنتاجية المؤسسة".

كما يمكن تعريفها بأنها: الوحدة التنظيمية التي تهتم بشكل رئيسي بالحفاظ على العنصر البشري من مخاطر و حوادث و إصابات العمل بهدف تمكينه من أداء أعماله على افضل وجه، مما يترتب على ذلك الحفاظ على انتاجية المعدات الو عاملين على حد سواء<sup>1</sup>.

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة والسلامة المهنية، واختلف تحليلها لهذا الموضوع حسب اختلاف وجهة نظر كل مفكر، وأهم هذه النظريات الإدارية ما يلي:

### **Maslow (الماسلو-نظرية سلم الحاجات**

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الإنسان أن عملية إشباع حاجة من حاجات يؤدي إلى السعي لإشباع حاجة أخرى، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمسة أقسام تتدرج حسب أهمية تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام، اللباس، السكن،...ألخ. ثم تليها في الأهمية احتياجات الأمن و الحماية ، فشعور الإنسان بالأمن والحماية من المخاطر أيا كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية و غيرهم ، ثم تليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء ، ثم حاجات تأكيد الذات يرى بعض العلماء أن حاجات إشباع الأمن هي أهم دوافع الإنسان العاملو أقواها، إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70% من هذا التقييم و بعض العلماء يرى أن التقسيم يقوم على أساسين هما حاجات أولية ، تشتمل الحاجات الطبيعية وحاجات الأمن، وأخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية .

### **Herzberg نظرية العاملين ( الهزبرغ**

حسب هذه النظرية، تقسم حاجات الإنسان إلى :  
أ-مجموعة العوامل الخارجية: وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه، وتسمى العوامل الصحية مثل: سياسة المؤسسة الإدارة، الإعتراف بالعامل ظروف العمل، مستوي العلاقات مع الرؤساء و المرؤوسين ، المركز

<sup>1</sup> احمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والاثر، دراسة ميدانية لاراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصطفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، 2009، ص74.

الإجتماعي ، الأمن الوظيفي والحياة الشخصية ويؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى استياء وعدم رضا العاملين إذا نظرنا لهذه العوامل، نجدها جميعا تصب في إطار الصحة والسلامة النفسية والاجتماعية ، إضافة إلى الصحة و السلامة الجسدية للعامل خاصة في بند ظروف العمل .

ب- مجموعة العوامل الدافعة: هي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه، و توفيرها يؤدي إلى رضا العامل مثل:

تحدي العمل، الإنجاز، الاعتراف بجهود الفرد، التقدم، النمو في العمل و المسؤولية .  
هذه العوامل كذلك لها تأثير على الصحة وسلامة الفرد وأن كانت بطريقة غير مباشرة طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات، وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا -أي الإطمئنان و الأمان وكانوا أكثر انتاجية و أقل عرضة للحوادث .

## Fayol.H-نظرية التنظيم الإداري (الفايول)

opérations في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري، قسم فايول العمليات (المختلفة للمؤسسة إلى ستة وظائف ، يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفة الفنية ، les الوظيفة التجارية ، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية و الوظيفة الإدارية . ويعد فايول ، أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى أهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة ،ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في ، حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة ، يؤدي إلى تحقيق مستو مرتفع من الكفاءة الانتاجية . أن مساهمة فايول هذه، نقلت الوظيفة الأمنية ، من اهتمام تدافع عنه التشريعات العمالية إلى الوظيفة فنية ضرورية في المؤسسة، لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى(الإنتاج<sup>1</sup>، المالية ) .

- النظريات الإنسانية: ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها

---

<sup>1</sup>مدى فاعلية تعليمات الامن و السلامة المهنية،رسالة ماجستير في العلوم الإدارية،جامعة نايف .الدوسري، سعد بن عبيد<sup>1</sup> العربية،الرياض،دون نشر السنة،ص-ص:13-16.

من مشاكل ، فقد كان ينظر للعامل علنانه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية غير أن هذه النظرة تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية و الفلسفية ،التي نادى باحترام انسانية (Mayo.E.العامل و من أهم روادها (ألتن مايو كانت دراسة إلتن مايو و فريقه في تجربة هاوثورن، منصبه على دراسة ظروف العمل المادية و أثرها علىالكفاءة الانتاجية للعمال، و هذا الدليل على الاهتمام بصحة و سلامة<sup>1</sup>العمال لأن ظروف العمل المادية تعد قسامن هذا المجال.

### الفصل الثاني: دور برامج الأمن والصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة العمومية

يحظى أداء العاملين بأهمية كبيرة في تسيير المؤسسات ، إذ نال أكبر اهتمام من طرف الباحثين و المفكرين و الممارسين في مجال الإدارة و التسيير ، و من هذا المنطلق فان الأداء يمثل الدافع الأساسي لوجود أية مؤسسة من عدمها، كما يعتبر العامل الأكثر إسهاما في تحقيق الهدف الرئيسي للمؤسسة ألا و هو البقاء و الاستمرارية .أدى التطور التقني الذي شهده العالم إلى ظهور العديد من المخاطر التي ينبغي على العاملين إدراكها و تجنب الوقوع في مسبباتها ، فأماكن العمل المتعددة تعتبر بيئات تكثر فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملين . لذلك فإن توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر و ذلك من خلال برامج ترفع من مستوى كفاءة وسائل الوقاية. سيؤدي بلا شك إلى الحد من الحوادث و الأمراض المهنية و حماية العاملين منها ، و بالتالي تحسين أداؤهم.

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة العمومية (المبحث الأول) ، دور برامج الصحة والسلامة المهنية وأثر برامجها في تحسين أداء العاملين (المبحث الثاني).

**المبحث الأول: برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة العمومية**  
يعمل برنامج الأمن المهني على الإحاطة بكل حوادث العمل التي تخلق خسائر بالنسبة

عاطف محمد عبيد،حمدي فؤاد علي، التنظيم الصناعي وادارة الانتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974 ، ص-1  
ص 488 - 489.

للعاملين أو الآلات أو المعدات مما يتسبب في عرقلة العمل الجزئي أو الكلي، و لتفعيل هذه البرامج لابد من التخطيط المسبق له بالأخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية ، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث مفهوم برامج الأمن المهني (المطلب الأول) ، و دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين (المطلب الثاني).

### **المطلب الأول: مفهوم برامج الأمن المهني**

سيتم التحدث في هذا المطلب عن تعريف برامج الأمن المهني (الفرع الأول) ، وبرامج الأمن المهني (الفرع الثاني).

### **الفرع الأول تعريف برامج الأمن المهني**

لتعريف برامج الأمن المهني لابد من التخطيط المسبق له بالأخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية :

#### **أ: تحديد أسباب الحوادث الصناعية:**

قد تكون أسباب الحوادث الصناعية العامل نفسه ، المعدات أو الإدارة نفسها بالإضافة إلى بيئة العمل .

#### **ب: تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية:**

إن تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية في العمل ذا أهمية كبيرة في معرفة درجة تأثير الحادث على العمل و قياس شدة التأثير لتحديد العناصر الرئيسية التي لابد من التركيز عليها في خطة البرنامج الأمني.

#### **ج: تحديد المؤشرات الأساسية المستخدمة في التنبؤ بحوادث العمل:**

ومن بين هذه المؤشرات ما يلي :

**محتويات التغيرات في حياة الفرد:** نقصد بها الحوادث التي يوجهها الفرد في حياته و تؤثر سلبا على أدائه في العمل أو التعرض بسببها الحوادث العمل.

ولقد تم بناء قائمة بالأحداث المؤثرة في الإصابة بالحوادث المهنية و قد سميت هذه القائمة بوحدات تغيير الحياة و تساعد هذه القائمة في عملية التنبؤ بوقوع حوادث العمل و العمل على تفاديها.

#### **2 - طريقة تشخيص الانتباه :** تعتمد هذه الطريقة في التنبؤ بحوادث العمل على فكرة

أساسية ، وهي أن العاملين الذين يرتكبون الحوادث أو يتسببون في حصول حادث معين يعانون في الغالب من قلة الانتباه، و لقد تم اختيار عدد من الأفراد العاملين لمعرفة مدى

وجود علاقة بين درجة الانتباه و الحوادث في العمل حيث أشارت نتائج الاختبار إلى أن هناك أخطاء تحصل في العمل و قد تكون أكثر ارتباطا بحصول الحوادث، هذه الأخطاء ناجمة عن ضعف الانتباه.<sup>1</sup>

من خلال ما سبق يمكن اعطاء تعريف لبرامج الامن المهني بأنها " البرامج المناسبة لتلاقي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسيرة العملية الانتاجية وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال، تتوفر لديهم الخبرة وكافة أساليب الحماية الوقائية".<sup>2</sup>

### الفرع الثاني : برامج الأمن المهني

من إعادة التدقيق في أهداف الأمن المهني نجد أن الإدارة الناجحة للأمن المهني ، لا بد أن تمتلك برنامج للأمن و السلامة يجسد تلك الأهداف في برنامج فرعية كما يلي:

**01: برنامج بيئة العمل :** يشرف على هذا البرنامج المهندسين و يتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة العمل من حيث الإضاءة الكافية، و صلاحية و سلامة الأدوات و المعدات المستخدمة و التأكد من صلاحية التوصيلات، و التهوية السليمة، و التأكد من وجود و سلامة الأدوات ووسائل الأمن المهني (ملابس، خوذة، أحذية، نظارات،... إلخ). إلى جانب التأكد من التخزين السليم للموارد الكيماوية الخطرة

**02: برنامج تثقيف العاملين:** إن تعليم و تثقيف العمال القدامى على مخاطر العمل، واستخدام الأدوات و الموارد يمثل عنصرا هاما في التقليل من الحوادث و الإصابات. ويمكن دعم هذه البرامج ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث و تشير الدراسات إلى أهمية إشراك العاملين انفسهم في تصميم برنامج الوقاية من الأخطار، وإذ أن إشراك العامل في هذه الأمور يمكن أن يكون عنصرا فعالا في تجنب المخاطر.

**03: برنامج الدعم و المتابعة:** يمثل التزام جميع العاملين ببرامج الأمن عنصرا أساسا في التقليل من الأخطاء أو التخفيف من نتائجها. وتقع على لجنة الأمن المهني المسؤولية كبيرة

<sup>1</sup> سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، ط.3 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2007 ، ص 350،352

<sup>2</sup> علي غربي، بلقاسم سلاطونية، إسماعيل قبرة، " تنمية الموارد البشرية"، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2002، ص 134.

في هذا المجال من حيث تنبيه العاملين بالأخطار و إلزامهم و حتى فرض عقوبات عليهم عند تجاهلهم القواعد الخاصة بتفادي الحوادث و الإصابات<sup>1</sup>.

### **المطلب الثاني: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين:**

ما يهتم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الانتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية . وأحد هذه المعوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين ومن عدة نواحي بالإضافة إلى أثرها على حجم الانتاج وتكلفته ، وتعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين و سلامتهم داخل مكان العمل، ولذلك لجأت معظم الدول إلى وضع القوانين واتخاذ الاجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث داخل المؤسسات.

و بما أن الإنتاجية تمثل أداة لقياس الأداء، فانه لمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال فإن الاهتمام يكون منصب على إنتاجية العامل<sup>2</sup>.

إضافة إلى ذلك فان إنتاجية العاملين تعتبر من المواضيع المهمة و الحيوية في مجال إدارة الإنتاج و العمليات و التي كانت ولا زالت محور اهتمام العديد من المفكرين و الباحثين في هذا المجال بشكل عام، و أهمية البالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصيبون جل اهتمامهم و أفكارهم على كيفية تحسينها و تطويرها داخل تلك المؤسسات بشكل خاص<sup>3</sup>،

و من هذا المنطلق يمكن لنا أن ندرس علاقة برامج الأمن المهني في تلك المؤسسات الصناعية بأداء العاملين فيها .

### **الفرع الأول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين**

إن توفير مناخ عمل صحي. و بيئة عمل مناسبة للعاملين قد يحسن من أدائهم و ذلك من خلال برنامج يتجسد في كل من الظروف العمل المادية و التي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسات الصناعية كالإضاءة، الضوضاء ، التهوية ،

<sup>1</sup> سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي، المرجع السابق،ص347

<sup>2</sup> مشعلي بلال ، المرجع السابق ،ص 115.

<sup>3</sup> أحمد علي حسين إدارة"، الصحة و السلامة المهنية انو تاجية العاملين ،" العلاقة ،والأثر دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية ، مصطفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية،المجلد الخامس،العدد12،كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة تكريت 2009، ص 71.

درجة الحرارة، الرطوبة، الغبار و الأتربة... إلخ. هذه الظروف ذات انعكاسات و تأثير في سلامة و صحة العاملين في العمل و فاعلية أدائهم.

و من جانب آخر فتوجد ظروف العمل الاجتماعية و التي تشمل على الإدارة ، جماعة العمل و العلاقات ، أسلوب القيادة و الإشراف ... إلخ ، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المؤسسة.

كما نجد ظروف العمل التنظيمية من ترتيب و تنظيم لمكان العمل ، تنظيم وقت العمل ... إلخ . وهذه الجوانب تركز على كيفية تنظيم عمل العمال في الورشات الصناعية ، بمعنى كيفية يؤدون مهامهم الانتاجية، و بأي طريقة، و بأي حجم من المسؤولية و بأي قدرة من الإشباع النفسي.

وبذلك فإن توفير برنامج لبيئة العمل و رفع مستوى كفاءة و سائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الحوادث و الأمراض المهنية ، حيث كلما كانت بيئة العمل آمنة أدى ذلك إلى زيادة أداء العاملين و تحسينه و العكس صحيح و تتأكد أهمية البرنامج من خلال علاقته بالإنتاج لأن تحقيق معدلات عالية من الإنتاج يعتمد على توفير بيئة عمل آمنة و ذلك لتشجيع و دفع العاملين لبذل أقصى جهودهم في تقديم الإنتاج دون عناء و دون التعرض للحوادث و الأمراض المهنية.<sup>1</sup>

و يعتبر توفير برنامج لبيئة العمل يهتم بالظروف المادية والاجتماعية و التنظيمية بتوفيرها و تحسينها ، فإنه يكون بذلك قد ساهم في تحسين أداء العاملين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، و يكون أيضا قد نجح في تسيير إدارتها، و بالتالي نخلص إلى أن عناصر بيئة العمل الداخلية إذا كانت متوافقة و متكاملة فإنها تساهم في جعل الإدارة في المؤسسة الصناعية تملك بيئة ملائمة تساعد على أداء وظائفها بشكل فعال، و بالتالي الأداء الوظيفي للعاملين يكون فعال و سليم.

بمعنى أن العمال سيؤدون مهامهم بشكل صحيح بحيث يجعل من أدائهم في المستوى المطلوب و بالتالي تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الصناعية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد جهاد الكبيسي السلامة المهنية في شركة العامة لصناعة الحراريات ( دراسة تحليلية )، مجلة جامعة الانبار للعلوم

الاقتصادية والإدارة، المجلد 4، العدد 7، المعهد الفني، بارنالا، العراق ، 2011 ، ص 335 - 336

<sup>2</sup> سهام بن رحمون " ، بيئة العمل الداخلية و أثرها على أداء الوظيفي للإداريين "، دراسة ميدانية بكلية جامعة باتنة ،

مجلة علوم الإنسانية و الاجتماع ، العدد 08، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، ديسمبر 2013 ، ص 2015

## الفرع الثاني: دور برنامج تثقيف العاملين في تحسين أداء العاملين

يلعب برنامج تثقيف العاملين دورا مهما في نجاح أو فشل نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية، كما يسعى إلى تحديد مستوى أداء العامل و رغبته في العمل.<sup>1</sup>

و يرتكز هذا البرنامج على الإجراءات الصحيحة في العمل، و إرشادات العاملين و توجيههم فيما يتعلق بالتعليمات و الضوابط الخاصة بالأمن المهني، و للمشرف المباشر دور كبير في توجيه العاملين و بصورة خاصة الجدد حول طبيعة العمل، و درجة المخاطرة فيه، و كيفية الوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية و ذلك لتنمية الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية و من بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:

### أولاً: اللوائح و ملصقات الأمن:

عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات و عبارات توضيح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الاعتبار، و لكي تكون هذه اللوائح و الملصقات فعالة وناجحة لابد أن تكون كبيرة و واضحة، و مثبتة على الجدران و من الأحسن بجانب مناصب العمل ، كما يجب أن تكون ذات أشكال و رسومات جذابة و عباراتها مكتوبة بخط كبير و سهلة كي يسهل على الجميع قراءتها.<sup>2</sup>

### ثانياً: المطبوعات :

و تتضمن آراء و أفكار يود المختصون و التقنيون نقلها إلى العمال و قد تكون في صورة منشورات أو جرائد أو مذكرات أو مجلدات ، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا قيما، و سجلا هاما للاجتماعات و الندوات و المؤتمرات . إرشادات مختصرة حول الوقاية و الأمن ، كما يمكن أن تتخذ و تتضمن هذه المطبوعات مواضيع و المطبوعات صورة سجلات للاقتراحات تسجل فيها اقتراحات و آراء العمال التي يقدمونها في هذا الإطار.

### ثالثاً: المحاضرات:

يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءات و خبرة في ميدان الأمن المهني ويلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم

<sup>1</sup> المفتشية العامة للعمال ، الوقاية من الأخطار المهنية ( الكتب الث ) يان طب العمل ، ص.2.3

<sup>2</sup> غول محمد ، المرجع السابق ، ص 67

على تجنب المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم .

#### رابعاً: المناقشة:

تعتمد هذه الوسيلة على تبادل للأفكار و المعلومات بين مجموعة العمال و القائم على هذه المناقشات، و ذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية و الأمن.<sup>1</sup>

#### خامساً: الندوة:

عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية و بعض المشكلات المتعلقة بها، و يدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء و المختصين ، لتبادل وجهات النظر ، على أن تقدم و سائل الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة.

#### سادساً: اللجنة:

عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون و ينتجون ليقوموا بتهمة التوعية الوقائية، و يعين للجنة رئيس و في بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، و قد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط، أو تقييم برامج الأمن المهني، أو القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين.<sup>2</sup>

#### سابعاً: المؤتمر:

اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن المهني ، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية و تنفذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

#### ثامناً: الإرشادات:

يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أن أدوه من قبل أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارهم. بالإضافة إلى وسائل توعية و تثقيف أخرى : كالدوريات ، الحلقات الدراسية ، الوسائل السمعية البصرية كالتلفزيون ، الأفلام التحسيسية ، الأفلام المعلوماتية، و التكوين،... إلخ . و بشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المؤسسات في هذا

<sup>1</sup> غول محمد ، المرجع السابق ،ص 67.

<sup>2</sup> غول محمد ، المرجع السابق ،ص 68.

البرنامج . كما يمكن دعمها كذلك ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث و الأمراض المهنية، و قد تؤثر هذه العوامل بطريقة إيجابية فيؤدي ذلك إلى تحسين أداء العاملين.<sup>1</sup>

كما يشير هذا البرنامج كذلك إلى أهمية إشراك العاملين في البرنامج الأمن المهني ، حيث تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد على أهمية إشراك العمال في إثارة اهتمامهم و تشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم و رعايتهم و . على سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين اننا إذا شجعنا العمال في الاشتراك و المساهمة في تحديد متطلبات الأمن المهني لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، و سوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذونها لأنها نابعة منهم و هذا ما ينعكس بالإيجاب على أدائهم.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: دور برنامج الدعم و المتابعة في تحسين أداء العاملين:

يعتبر برنامج الدعم و المتابعة أحد المقومات الأساسية لبرنامج الأمن المهني في المؤسسات الصناعية، و ذلك انه يهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من الحوادث و الأمراض المهنية و ذلك بتهيئة الظروف الصحية و المؤمنة في موقع العمل . ثم أن إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الانتاجية يعتبر كذلك كهدف أول لهذا البرنامج . فهو وسيلة لتجديد قوة العمل و تميتها.

من خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل و تنظيمها بطريقة سلبية و مأمونة تحول دون وقوع حوادث أو أمراض مهنية تصيب العاملين في المؤسسة.

حيث إذا كان العامل بصحة جيدة من خلال الدعم و المتابعة فإن ذلك ينعكس على أدائه و يساهم أيضا في رفع الكفاءة نالاجية بشكل فعال .

و يهدف البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:

- حماية و وقاية العمال من أخطار الحوادث و الأمراض المهنية.
- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل و مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

- التقييم الدوري لمستوى صحة العاملين

-الحفاظ على الصحة الجسمية و العقلية للعامل قصد رفع مستوى قدرات العمل

<sup>1</sup> دقيش خندودة ، المرجع السابق ، ص 27.28

<sup>2</sup> العايب رايح، المرجع السابق ، ص 118، 119

و الابتكار ... إلخ.<sup>1</sup>

و عموماً يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المهام يقوم بها طبيب العمل في المؤسسة وهي كالتالي:

**أولاً: الفحص :**

حيث يقوم بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها و خاصة العمال الجدد، و التصريح بجميع الحالات المرضية.

**ثانياً: المراقبة :**

حيث يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل و السعي لمعرفة مختلف العوامل المسببة لحوادث و الأمراض المهنية، و هو مطالب بالبحث عن الأخطار و مقدا النصائح اللازمة لمشرفي العمل و مهندس السلامة و مسؤولي المؤسسة.

**ثالثاً: الاستشارة:**

يكون طبيب العمل كمستشار لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية من عمال و مشرفين، و حتى ملاك المؤسسة . حيث يساهم في كافة مسائل التنظيم العامة للأمن المهني ، كما يدلي بملاحظاته بشأن إعداد كل تقنية جديدة للإنتاج. وإبداء اقتراحاته في كيفية تحسين ظروف الصحية العامة بالمؤسسة ، بالإضافة إلى ذلك يقدم استشارة فيما يخص شراء المواد و الأجهزة الجديدة أو تعيين عمال جدد... إلخ . و من خلال ما سبق نجد أنها إذا تم تنفيذ واحترام القوانين المتعلقة ببرامج الدعم و المتابعة فنتيجة ذلك التقليل من المخاطر ومختلف الأمراض المهنية ، كذلك يجعل العامل يشعر باهتمام المؤسسة و ذلك من خلال توفير له الحماية الصحية، مما يسمح له برفع وتحسين أدائه في العمل.<sup>2</sup>

**المبحث الثاني: دور برامج الصحة والسلامة المهنية وأثر برامجها في تحسين أداء العاملين**

سنتطرق في هذا المبحث إلى إجراءات وبرامج السلامة المهنية (المطلب الأول) ،  
أثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال داخل المؤسسة العمومية (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> غول محمد ، المرجع السابق ،ص 68.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي، و إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية، مصر 2002 ،ص 630.

## المطلب الأول: إجراءات وبرامج السلامة المهنية

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال وذلك من خلال إجبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات وتبني لبرامج واضحة في مجال السلامة المهنية، ولعل أهم هذه الإجراءات والبرامج ما يلي:

### الفرع الأول: تحسين ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على تقليل الحوادث وحصر آثارها وذلك عن طريق:

### أولاً: تعديل الوظيفة وبيئتها:

يتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث أثراً ونتائج ملموسة، ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت والذي اعتمد في أسسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارة لدى شاغل الوظيفة واستغلال ذلك في عمليات تصميم المهام، اختيار الوسائل والآلات وكذا أنظمة الإنتاج، من أجل الوصول إلى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل والآلة، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على مجارات نسق ومتطلبات المنصب نلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات عن طريق<sup>1</sup> :

- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.

- تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة... الخ<sup>2</sup>.

### 01: توفير درجات الحرارة المناسبة:

تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو سريعة الانفجار.

<sup>1</sup> مشعلي بلال ، المرجع السابق ،ص 98

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق ص.588.

كما تظهر إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصاً في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلاً. إن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء إلى طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئياً كاستخدام أجهزة التدفئة أو التبريد.

## **02: معالجة الضجيج:**

يشكل الضجيج عنصراً أساسياً في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة، لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته من خلال

- التصميم الجيد للمباني والورشات بحيث تراعي أولوية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء والتي تتضمن وسائل عزل فعالة.
- تعديل الآلات التي تصدر مستويات مرتفعة من الضجيج أو عزلها في مواقع خاصة.

## **03: تنقية الهواء الداخلي:**

يمثل هذا العنصر غاية في الأهمية ولتحقيقه يجب:

- الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل.
- مكافحة ومنع التدخين.
- تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء.

## **04: الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل:**

إن نظافة مكان العمل وخلوه من مخلفات العملية الإنتاجية وتوفير المساحات اللازمة للعمل بحرية تحد وبشكل كبير من مخاطر وقوع حوادث مهنية، كما أن توفر أجهزة الإنذار تساعد على ضمان سلامة العاملين.

## **05: تعديل وقت ونسق العمل:**

رغم ما حققه العمال من انجازات على مستوى وقت العمل خلال نضالهم النقابي، وما عززته مختلف التشريعات، إلا أنه لا يزال يحمل العديد من القيود التي تتباين في ظلها قدرات كل فرد على تحملها والتأقلم معها<sup>1</sup>.

## **ثانياً: نوعية الحياة في مكان العمل :**

وهي تستهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهنية من خلال:

<sup>1</sup> مشعلي بلال ، المرجع السابق ،ص 100.99.

### **01: أخذ الإنسان بعين الاعتبار في مكان العمل: وفق**

- الاتصال المستمر والتكوين الدائم حول السلامة وأساليب الوقاية بما يظهر اهتمام المؤسسة بسلامة موظفيها البدنية والنفسية.
- إشراك أكبر عدد ممكن من العمال في مجموعات العمل عبر كافة مستويات المؤسسة، والالتزام بفكر المشاركة في ظل ثقافتها.

### **02: تشجيع المسؤولية الفردية: عن طريق**

- تكريس وعي الفرد بأهميته في نمو المؤسسة وتطورها.
- تعزيز مسؤولية كل فرد تجاه السلامة المهنية مهما كان موقعه من هيكل المؤسسة.
- إشراك كل فرد في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة في مجال السلامة المهنية.

### **03: تحسين المناخ الاجتماعي:**

كما هو معلوم فإن للبيئة الاجتماعية أهمية كبيرة في حياة الفرد داخل المؤسسة، فلهذا لا بد من تحسين هذه البيئة من خلال :

- تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.
- انتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة، وإقحام العمال في اتخاذ القرارات، خاصة تلك القرارات المتعلقة بالسلامة المهنية.
- توفير نمط قيادي تشاركي يعطي فيه القائد المثل الأعلى من خلال حسن إصغائه لمشاكل العمال واهتماماتهم، واتخاذ القرارات المناسبة في مسائل كالتدريب حسب تقييمه لقدرات ومؤهلات كل فرد، كما يعطي مسألة الوقاية من المخاطر المهنية الأهمية اللازمة للحفاظ على سلامة موظفيه.

### **04: تعديل المهام :**

وذلك بطريقة جذرية تمس العمل وآليات أداءه عن طريق<sup>1</sup>:

#### **أ: تدوير المناصب:**

وتقتضي هذه الخطوة نقل العاملين بين المناصب بطريقة تكسر الجمود والملل الذي

---

<sup>1</sup> Bernard Martory, Gestion des Ressources Humaines, 3eme édition, Edition Nathan, sans lieu d'édition, 1998, p..178-179.

قد يصيب البعض نتيجة قيامهم بذات الوظيفة وأدائهم لنفس المهام يومياً طيلة عملهم بالمؤسسة، وبذلك نلبي ضرورة عدم شغل نفس الأفراد للأعمال الأقل جاذبية والتي يتفادها الآخرون.

وتمارس هذه الطريقة أثراً مزدوجاً، فهي من جهة وسيلة فعالة للرفع من معنويات العمال وتعزيز ثقتهم بقدراتهم، ومن جهة أخرى تلبى احتياجات المؤسسة من حيث خلق عمال متعددي المهارات يساهمون في تحسين أدائهم.

#### **ب: إثراء المهام وتوسيعها :**

تهدف هذه الطريقة إلى الرفع من سلطات الفرد ومسؤولياته في آن واحد، مما يخلق نوعاً من الحركة الفردية تزيد من مستوى تركيز العامل وحيويته.

#### **الفرع الثاني: إدماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف**

إن تورط العامل وتسببه في وقوع حوادث العمل دفع بالعديد من الخبراء إلى اقتراح إجراء احتياطات استباقية لتجنب الحوادث المهنية، عن طريق اختيار يد عاملة أقل عرضة للحوادث وذلك بإجراء اختبارات قبل التوظيف تحدد مدى امتلاكهم للمميزات المطلوبة، ومن بين هذه الاختبارات نجد<sup>1</sup>:

#### **أولاً: اختبارات الاستقرار النفسي:**

اختبرت هذه الطريقة على سائقي سيارات الأجرة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث وجد أن السائقين الذين فشلوا في تجاوز خمسة اختبارات أو أكثر سجلوا ثلاثة حوادث على الأقل، في حين سجل الباقون ممن تجاوزوا هذه الاختبارات بنجاح 1.3 حادثة في المتوسط فقط.

#### **ثانياً: مقاييس التنسيق العضلي:**

يعد هذا المؤشر من أهم علامات السلامة، ففي إحدى الدراسات التي استهدفت 600 عامل تم تقسيمهم إلى أربعة مجموعات، وجد أن الربع الأسوأ في مقاييس التنسيق العضلي سجل 51% من مجمل الحوادث.

#### **ثالثاً: اختبارات المهارات البصرية:**

تلعب الرؤية الجيدة دوراً هاماً في منع الحوادث المهنية خاصة في وظائف معينة، حيث أوضحت إحدى الأبحاث أن مقارنة 52 عاملاً سجلهم خالي من الحوادث بنفس العدد ممن

<sup>1</sup> جاري ديسلر، المرجع السابق، ص. 539.

تعرضوا للحوادث، تبين أن 63% من المجموعة الأولى اجتازت اختبارات الرؤية في حين اجتازها 33% فقط من المجموعة الثانية.

#### رابعاً: اختبارات مصداقية الموظف:

تشير العديد من الدراسات أن اختبار مصداقية الموظف تساعد بشكل كبير على تفادي الحوادث، ويقاس هذا الاختبار مدى الأداء الحريص والأمن للوظيفة ودرجة الوعي، ويقدم كاستجواب أثناء مقابلة التوظيف<sup>1</sup>.

#### الفرع الثالث: إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:

لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية إشراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أنه إذا تم تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فإنهم سوف يضعون أنفسهم القواعد وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذوها لأنها تكون نابعة من أنفسهم. ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب، حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية، ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح حدوث نسبة كبيرة من الإصابات في أقدام العمال، وطلب منهم أن يقدموا الاقتراحات أو التوصيات التي تحمي العمال من مثل هذه الإصابات، ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة السلامة المهنية من زواياها المتعددة وتم اقتراح استعمال الأحذية الواقية، كما تقرر استخدام أنواع مختلفة من الأحذية على أساس التجريب ولم يتدخل مهندس السلامة المهنية ولم يضع أي اقتراحات بينما ترك ذلك للعمال أنفسهم وكان دوره مقتصرًا على إثارة النقاشات ومساعدة العمال على الوصول لقرارات محددة، وكان هؤلاء العمال يناقشون زملائهم ويأخذون رأيهم، ومعنى ذلك أن الاقتراحات والتوصيات لم تكن قاصرة على هذه الفئة المختارة فقط، وإنما كانت نابعة من جميع العمال، وفي النهاية قررت المجموعة أن يرتدي العمال نوعاً معيناً من الأحذية طوال وقت العمل، وكانت النتيجة أن تقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة كبيرة<sup>2</sup>.

#### الفرع الرابع: التدريب على منع الحوادث :

من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على أساس

<sup>1</sup> جاري ديسلر، مرجع سابق، ص. 540.

<sup>2</sup> عبد الرحمان محمد العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، المرجع السابق، ص. 124.

التطبيق العملي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، أما في مجال الوقاية من الحوادث، فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل ، والدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم، بدلاً من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث، ومهما يكن طبيعة البرامج التدريبية فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحوادث عند المتدرب.

ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملماً حقاً بقواعد السلامة المهنية وشروطها، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين:

- إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.

- حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة<sup>1</sup>.

-

#### الفرع الخامس: استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة معنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفير مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات، وعلى هذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض، حيث يمكن تعريف أدوات أو معدات الوقاية الشخصية على أنها: "مجموعة وسائل يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه لغرض الحماية من حوادث العمل، وللوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للعناصر الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية في بيئة العمل"<sup>2</sup>.

وتتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي:

#### 01: الملابس الواقية:

يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه، وتوضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الواقية وما تتناسبه من الأعمال:

---

<sup>1</sup> مشعلي بلال ، المرجع السابق ،ص 103.

<sup>2</sup> الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، إنتاج كيميائي- السلامة الصناعية-، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، المملكة العربية السعودية، ص.63.

### - بذلة القطعة الواحدة:

يعطي وقاية لجسم العامل وهو غير قابل للتعلق بالأجزاء المتحركة من الآلات وهو يناسب أكثر الورش الميكانيكية.

### -بذلة القطعتين:

مريح في الارتداء ويفضل استعماله لورش الأعمال اليدوية والخفيفة كأعمال النجارة، وهو أقل أمان من بذلة القطعة الواحدة.

### - البالطو:

مريح وسهل الارتداء والخلع ولا يلتصق بالجسم ويليق بالخصوص للمفتشين والمشرفين وكذا مساعدي العمال.

### -المآزر:

الغرض من استعمال المآزر هو حماية ووقاية الجزء الأمامي من الجسم (الصدر، البطن والساقين) من المخاطر المحتمل حدوثها مثل الاحتراق بالمواد الملتهبة أثناء عمليات الحدادة واللحام والمواد الكيميائية أو بالمواد المشعة، كما تستعمل ضد البلل والزيوت<sup>1</sup>.

### 02: أدوات حماية الوجه والعينين:

توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أقنعة أو نظارات، تصنع عادة من اللدائن أو الفيبر أو المعدن، فيما يلي عرض لأنواعها واستخدام كل منها

### -الأقنعة الواقية:

تستخدم الأقنعة الواقية التي يركب بها زجاج أو بلاستيك إما أسود أو شفاف لحماية الوجه من الضوء الشديد واللهب والحرارة المنبعثة وتطاير الشظايا والمواد الكيميائية والشرر.

### - النظارات الواقية:

تستخدم لحماية العينين من المخاطر والأضرار التي قد يصيبها أثناء العمليات الصناعية المختلفة، وتوجد النظارات الوقائية.

### 03:أدوات حماية اليدين:

تتعرض أيدي العاملين أثناء العمليات الصناعية المختلفة إلى الجروح ودرجات الحرارة

<sup>1</sup> مشعلي بلال ، المرجع السابق ،ص 104.105.

المرتفعة والحروق والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية... إلخ، لذلك فقد صممت القفازات المختلفة الأشكال والأنواع لحماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية المحتمل حدوثها أثناء تأدية عملهم.

وتختلف أنواع وأشكال القفازات الواقية باختلاف نوع العمل الذي يؤديه العامل، حيث يمكن أن نذكر ما يلي<sup>1</sup>:

#### -القفازات الجلدية :

وهي تستعمل لحماية ووقاية الأيدي من الجروح نتيجة لتعرضها عند حمل الأجزاء ذات الحواف الحادة.

#### - قفازات الأسبستوس:

تستعمل هذه القفازات المصنوعة من المواد العازلة للحرارة كالأسبستوس لحماية ووقاية الأيدي من اللهب ودرجات الحرارة المرتفعة .

#### - قفازات مطاطية :

تستعمل القفازات المصنوعة من مادة عازلة للكهرباء والخالية تماماً من الكربون للمنتجين والعاملين في مجال الكهرباء وذلك لحمايتهم ووقايتهم من الصدمات الكهربائية ، منع وصول التيار الكهربائي للجسم عن طريق اليدين، أثناء قيامهم بأعمال التركيب والتوصيل والصيانة الدورية، كما تستعمل هذه القفازات أيضاً لوقاية وحماية أيدي العاملين في المخابر من التلوث بالمواد الكيميائية.

#### 04: أدوات حماية الرأس :

وهي تتمثل في الخوذات "Casques" الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية، وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل، ومن الشروط التي من الأحسن أن تتصف بها خوذة الرأس ما يلي:

-خفيفة الوزن بحيث لا تشكل ثقلاً على الرأس.<sup>2</sup>

- أن تكون بدرجة صلابة كافية بحيث تتحمل الصدمات.

- استدارة الهيكل الخارجي لتعمل على انحراف الأجسام المحتمل سقوطها في اتجاه آخر

<sup>1</sup> نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص.41

<sup>2</sup> مشعلي بلال ، المرجع السابق ،ص 111.112.

بعيد عن الجسم.

-مبطنة من الداخل بمادة ماصة للصدمات واحتوائها من الداخل على أحزمة أمان.

تزود بحلقة دائرية لحماية ووقاية الجبهة والرقبة من حرارة الشمس

-إمكانية تركيب واقيات للأذان وأقنعة واقية للوجه.

إمكانية تواجد وسائل إنارة بأعلى غطاء الرأس.

### الفرع السادس: استعمال الإعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية:

تعتبر الإعلانات والملصقات وسيلة هامة تساعد على نشر الوعي الوقائي لدى العمال،

خاصة إذا تم إعدادها واستخدامها بطريقة جيدة، فهي تؤثر على سلوك العمال وتصرفاتهم

تأثيراً يماثل الدعاية التجارية<sup>1</sup>، وتنقسم الإعلانات والملصقات إلى:

#### 01: الإعلان الإيجابي:

الذي يبين الفائدة من التزام الاحتياط والحذر، وكمثال على هذا الإعلان " السلامة تعني

إتباع الطريقة المأمونة في العمل".

#### 02: الإعلان السلبي:

الذي يبين المضار التي تلحق بالعامل نتيجة عدم الحذر كعبارة " عدم استعمال الكمامة

يؤدي إلى التسمم ". وحتى تترك الإعلانات والملصقات آثارها المطلوبة يجب مراعاة ما يلي :

-الإعداد الجيد لها من حيث الشكل واللون والخط ودرجة التأثير.

- أن تستجيب لطبيعة الخطر الموجود.

- وضعها في مواقع بارزة يراها العمال بوضوح.

- تغييرها باستمرار حتى لا تصبح من الأشياء الروتينية.

### الفرع السابع: توفير الإسعاف الأولي والمساعدة الطبية (طب العمل)

انطلاقاً من دوره في حماية العمال، يعتبر طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام

السلامة المهنية في المؤسسة، ذلك أنه يهدف بدرجة أولى إلى وقاية العمال من الحوادث

والأمراض المهنية، ثم إن إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية يعتبر

الهدف الأول لطب العمل، فهو وسيلة لتجديد قوة العمل وتنميتها، من خلال مساهمته

<sup>1</sup> سمالي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية مع دراسة حالة مركب السيارات الصناعية بالروبية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 1995، ص.66.

الدائمة في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سليمة ومأمونة تحول دون وقوع الحوادث أو الإصابة بالأمراض المهنية، ويهدف طب العمل إلى تحقيق الأهداف التالية:

- حماية ووقاية العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.  
- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل ومراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

- تعيين العمال في مواقع تتناسب وقدراتهم البدنية والنفسية.

- تقليل حالات العجز وضمان إطالة الحياة النشيطة للعامل .

- التقييم الدوري لمستوى صحة العمال .

ويعد طب العمل التزاماً يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة، وبغية التكفل الجيد بعمالها يتعين على المؤسسات إنشاء مصلحة مستقلة لطب العمل يضم أطباء متخصصين وذوي كفاءة عالية.<sup>1</sup>

ويضطلع طبيب العمل بدور رئيسي في تنفيذ برامج السلامة المهنية لذا يتطلب الأمر أن يكون متخصصاً في طب العمل، حتى يتمكن من المساهمة الفعالة من خلال إبداء رأيه في مختلف الجوانب المرتبطة بالسلامة المهنية، وعموماً يقوم طبيب العمل بالمهام التالية:

**01: الفحص:** حيث يقوم بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها، وخاصة العمال الجدد.

**02: المراقبة:** يتميز طبيب العمل عن الطبيب العادي كونه يقوم بمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة مختلف العوامل المسببة للحوادث والأمراض المهنية، وبالتالي فهو مطالب بقضاء ثلث وقته في المؤسسة باحثاً عن الأخطار ومقديماً النصائح اللازمة لمشرفي العمل ومهندسي السلامة ومسئولي المؤسسة.

**03: الاستشارة:** يعتبر طبيب العمل مستشاراً لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية من عمال ومشرفين حتى ملاك المؤسسة.

**المطلب الثاني:** أثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال داخل المؤسسة العمومية

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية وأحد هذه

<sup>1</sup> مشعلي بلال ، المرجع السابق ، ص 115.116

المعوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين ومن عدة نواحي، بالإضافة إلى أثرها على حجم الإنتاج وتكلفته، وتعتبر الإدارة مسئولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين وسلامتهم داخل مكان العمل، ولذلك لجأت معظم الدول إلى وضع القوانين واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث. وبما أن الإنتاجية تمثل أداة لقياس الأداء، فإنه لمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال فإن الاهتمام يكون منصب على إنتاجية العمال، حيث تتمثل الإنتاجية لأي مشروع في عدد الوحدات التي يمكن إنتاجها في ساعات عمل معينة، ومعرفة الناتج لكل ساعة عمل. ويتأثر ناتج العامل برقمين:

- حجم الناتج (البسط).

- عدد ساعات العمل (المقام).

وتتغير الإنتاجية بالزيادة أو النقص كلما طرأ أي تغير على البسط أو المقام أو كليهما معاً، ويتأثر عدد ساعات العمل وحجم الإنتاج بشكل مباشر أو غير مباشر بالحوادث المهنية، ويتوقف عدد الساعات التي يتوقفها العمال عن العمل حسب نوعية الإصابة، هذا بالإضافة إلى توقف العمال الآخرين (الزملاء) والقريبين من مكان الحادث لمعرفة ما حدث، وقد يقوم البعض منهم بمساعدة العامل المصاب ليم إسعافه تاركين العمل، مما يترتب عن ذلك فقدان المؤسسة لجزء آخر من الساعات المخصصة للعمل، وهذا بالإضافة إلى تكرار وقوع الحوادث داخل الأقسام وما يترتب عليها من إصابات، تؤثر على الروح المعنوية للعاملين، مما قد ينعكس أثره على الإنتاج، لأن العامل في هذه الحالة سيشعر بأنه ينتج دون أن يجد أي اهتمام من جانب الإدارة للحفاظ على سلامته من أخطار العمل، مما قد يدفعه في النهاية إلى ترك منصب العمل، هذا بالإضافة إلى ما تسببه الحوادث من كوارث قد تؤدي بحياة البعض من العمال، وأيضاً إذا ما تترتب على هذه الحوادث إصابة بعض العمال المهرة، فإذا أحلنا آخرين فلن يكونوا بنفس مستوى الأداء، وأيضاً فإن العاملين بعد عودتهم إلى عملهم بعد شفائهم لن يكونوا بنفس مستوى المهارة لخوفهم من تكرار ما حدث، وأيضاً إذا تترتب على بعض الحوادث عجز جزئي أو كلي فسيترتب على ذلك نقل هؤلاء العمال إلى أعمال تتناسب وقدراتهم ويستوجب الأمر في هذه الحالة تدريب عمال جدد، وقد تستغرق فترة التدريب هذه وقتاً طويلاً، هذا بالإضافة إلى ضرورة ممارسة العامل الجديد

لعمله فترة من الوقت قد تطول حتى يصل إلى مستوى الخبرة والمهارة للعامل السابق.<sup>1</sup>

## الفصل الثالث: تشريعات الصحة والسلامة المهنية ومدى تطبيقها في الدول العربية

في ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، طورت الأطراف المكونة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) أكثر من 40 معياراً (اتفاقية/توصية) و40 مدونة ممارسة تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>2</sup>

وتتألف الهيئات الإشرافية التي تراقب تطبيق معايير العمل الدولية ومدونات الممارسة من "لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر حول تطبيق المعايير".

### المبحث الأول: اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها

يمكن معرفة العدد الإجمالي لاتفاقيات الصحة والسلامة المهنية المصدق عليها في الدول العربية، بما فيها اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية الأساسية، في الجدول 6. تم جمع المعلومات عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدق عليها من قاعدة بيانات ILOLEX.<sup>3</sup>

مصر والعراق هما البلدان اللذان صادقا على أكبر عدد من الاتفاقيات (63 و61 اتفاقية على التوالي)، بينما صادق لبنان على أكبر عدد من اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية (17 اتفاقية عن الصحة والسلامة المهنية من إجمالي اتفاقيات منظمة العمل المصادق عليها)، وعمان وقطر صادقا على أقل عدد من اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية (4 و6

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، مرجع سابق، ص.630

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007

<sup>3</sup> منظمة العمل الدولية. قاعدة بيانات ILOLEX حول معايير العمل الدولية. منظمة العمل الدولية، حزيران/يونيو

اتفاقيات على التوالي).

### المطلب الأول: اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية الأساسية

نجد المفاهيم الأساسية للصحة والسلامة المهنية في اتفاقية الصحة والسلامة المهنيين رقم 155 واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161. بالإضافة، أنشئت اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيين رقم 187 عام 2006 في محاولة لتطوير وسائل نظامية لتطبيق الاتفاقيات، والتوصيات ومدونات الممارسة. وهدف كل منها هو تشجيع المساهمة الثلاثية في كل بلد من أجل تصميم سياسات وأنظمة وبرامج.

تهدف الاتفاقية رقم 187، إلى جانب إستراتيجية منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية، إلى تخفيف الأمراض والحوادث المهنية، وهو جزء من جدول أعمال منظمة العمل الدولية. تتضمن اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية الأخرى الحماية ضد مخاطر معينة، والسلامة الصحية وخصوصاً في القطاعات الاقتصادية (أنظر أدوات وأهداف الاتفاقية 187 - الخانة 2).

في ما يتعلق بالمتطلبات المفصلة في السياسات والأنظمة والبرامج والسياقات الوطنية، فهي مذكورة في التوصية رقم 197 التي ترافق الاتفاقية رقم 187 والتي تحت الدول على اعتماد صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية.<sup>14</sup>

لم تصدّق أي من البلدان العربية الثمانية عشر على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 155 و161 و187، باستثناء الجزائر التي صادقت على الاتفاقية رقم 155 عام 2006.

### الفرع الأول: الاتفاقية رقم 155

لدى البلدان العربية أسباب مختلفة لعدم التصديق على الاتفاقية رقم 155. لكن السبب الأساسي هو أن الاتفاقية تتعارض مع بعض جوانب التشريعات الوطنية في بعض البلدان، على غرار الكويت والمغرب وقطر والسعودية وسوريا والإمارات العربية المتحدة. والأسباب الأخرى هي أسباب إدارية. ومن الملاحظ أيضاً أنه في بعض البلدان، لا يغطي قانون

العمل بعض القطاعات الاقتصادية مثل القطاع الحكومي/العام. قد يبدو ذلك سبباً يبرر عدم التصديق على الاتفاقية لكن الاتفاقية رقم 155 تلحظ إمكانية استثناء بعض القطاعات الاقتصادية، أو الفئات الخاصة من العمال، ما دامت البلدان قد بررت هذه الاستثناءات. (أنظر الخانة 1).

## الخانة 1: تطبيق الاتفاقية رقم 155 في أنشطة اقتصادية متنوعة

### المادة 1

- 1- تتطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي
- 2- يجوز لأي دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، بعد التشاور بأسرع ما يمكن مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، أن تستثني من تطبيقها، جزئياً أو كلياً، فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي تنشأ بشأنها مشاكل خاصة ذات طابع هام، مثل الشحن البحرية أو صيد الأسماك.
- 3- تبين كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية، الذي تقدمه بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، الفروع التي استثنتها وفقاً للفقرة 2 من هذه المادة، مع بيان أسباب هذا الاستثناء. وتوضح التدابير المتخذة لتوفير حماية كافية لعمال الفروع المستثناة، وتبين في التقارير اللاحقة أي تقدم محرز صوب توسيع نطاق التطبيق.

### المادة 2

- 1- تتطبق هذه الاتفاقية على جميع العمال في فروع النشاط الاقتصادي التي تدخل في نطاقها.
- 2- يجوز لأي دولة عضو تصدق على يجوز لأي دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، بعد التشاور بأسرع ما يمكن مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، أن تستثني من تطبيقها، جزئياً أو كلياً، فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي تنشأ بشأنها صعوبات معينة.

3-تبين كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية، الذي تقدمه بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، أي فئات محدودة من العمال تكون مستثناة وفقاً للفقرة 2 من هذه المادة، مع بيان أسباب هذا الاستثناء. وتبين في التقارير اللاحقة أي تقدم محرز صوب توسيع نطاق التطبيق.

في البحرين ومصر ولبنان وليبيا وعمان والسودان، ما زالت الاتفاقية بانتظار التصديق عليها وهي قيد الدرس حالياً في محاولة للتسوية بين مضمونها ومحتوى التشريعات المحلية، وهي عملية تتطلب وقتاً طويلاً. ولن تصل هذه العملية إلى نهاية في غياب إرادة سياسية للتعامل معها، أي تحديد الأهداف والمهل الزمنية من أجل تكييف التشريعات مع أحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية في إطار ثلاثي.

أشارت بعض الدول، على غرار اليمن وسوريا، إل افتقارها إلى القدرات المالية والموارد البشرية والأدوات الفنية في مختبرات بيئة العمل مما يؤخر عملية التصديق على الاتفاقية. كما أن نقص الموارد المخصصة للموارد البشرية ووضعها، الخ. في مجال الصحة والسلامة المهنية يظهر مرة أخرى أن المسألة لا تشكل أولوية مهمة في هذه البلدان.

### الفرع الثاني: الاتفاقية رقم 161

اختلفت العوائق التي تعرقل عملية التصديق على الاتفاقية رقم 161 في عدة بلدان. فهي تركز بشكل أساسي على الاعتبارات التشريعية في الكويت والمغرب وقطر وسوريا والسعودية والإمارات العربية، والعجز في الموارد البشرية والمالية في سوريا واليمن، وهي قيد الدرس في لبنان والسودان.

في الجزائر، تأخرت عملية التصديق على الاتفاقية بانتظار صدور قانون عمل جديد وعادل لتسهيل العملية.

لكن الاتفاقية رقم 161 تلاحظ تطوراً تدريجياً في خدمات الصحة المهنية فتصبح الحجة التشريعية واهية. (أنظر الخانة 2)

## الخانة 2: التطبيق التدريجي للاتفاقية رقم 161

### المادة 3

- 1- تتعهد كل دولة عضو بأن تقيم تدريجياً أقساماً للصحة المهنية لجميع العمال، بما فيهم العاملون في القطاع العام وأعضاء التعاونيات الإنتاجية، في جميع فروع النشاط الاقتصادي وفي جميع المؤسسات، وينبغي أن تكون الترتيبات المتخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة المخاطر الخاصة بالمؤسسات.
- 2- تضع كل دولة عضو خطاً لإقامة أقسام للصحة المهنية إن لم يكن في المستطاع إقامة هذه الأقسام فوراً في جميع المؤسسات، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، حيث وجدت.
- 3- تشير كل دولة في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، إلى الخطط التي وضعتها عملاً بالفقرة 2 من هذه المادة. وتبين في تقاريرها اللاحقة أي تقدم أحرز في تطبيقها.

### الفرع الثالث: الاتفاقية رقم 187

السبب الأساسي وراء عدم تصديق أغلبية الدول على هذه الاتفاقية هو أنها ما زالت حديثة، فقد اعتمدت عام 2006. لكن وفق البيانات المذكورة التي تم جمعها لهذا الدراسة، هذه الاتفاقية قيد الدرس للتصديق عليها في مصر ولبنان وعمان وقطر والسودان واليمن التي تنتظر في أمرها وتخطط للتصديق عليها. أما سبب عدم تصديق الاتفاقية وفق البحرين وعمان فهو أنهم لم يصدقا على الاتفاقيتين رقم 155 ورقم 162. لكن من الممكن التصديق على الاتفاقية رقم 187 لوحدها لأنها "صك ترويجي" يعزز كل اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية. (أنظر الخانة 3).

### الخانة 3: أهداف وأدوات الاتفاقية رقم 187 (2)

يهدف الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية إلى تأمين إدارة متماسكة ومنهجية للصحة والسلامة المهنية ودعم الاعتراف بالاتفاقيات الأخرى من أجل منع الحوادث

والأمراض والوفيات المهنية:

أهم أهداف الاتفاقية هي:

- إجراء التحسينات المستمرة على الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الإصابات والأمراض والوفيات المهنية؛
- اتخاذ تدابير نشطة ترمي إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية على تدريجي؛
- النظر، بصورة دورية، في التدابير التي يمكن اتخاذها للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية؛
- تعزيز ثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية".

تدعو الاتفاقية إلى إجراء استشارات اللجان الثلاثية على ضوء معايير العمل الدولية وتطوير الأدوات التالية:

- سياسة وطنية: لتعزيز بيئة عمل صحية وآمنة
- نظام وطني: يشمل آليات عدة على غرار القوانين والأنظمة والأنشطة الثلاثية، والتعليم، والتدريب، والأبحاث، والإحصاءات لضمان تطبيق السياسة وفعاليتها
- برنامج وطني: يشمل الأولويات، والمهل الزمنية، ووسائل العمل، وتقييم التقدم في وضع الصحة والسلامة المهنية.

من جهة أخرى، ذكرت الجزائر والبحرين والكويت والمغرب وسوريا والإمارات العربية المتحدة بعض التناقضات بين أحكام الاتفاقية 187 وتشريعاتهم المحلية من دون تحديد هذه التناقضات.

#### الخانة 4: التوصية رقم 197 (2)

التوصية 97 تنص على أنه "خلال تعزيز ثقافة وطنية وقائية للصحة والسلامة المهنية، يجب على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال زيادة التوعية حول الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل والأماكن العامة عبر حملات وطنية،

وعبر تعزيز التعليم والتدريب، وتبادل الإحصاءات الصحية، وتسهيل التعاون، وإحياء اللجان المشتركة للصحة والسلامة المهنية، وتحديد ممثلي العمال حول الصحة والسلامة، ومواجهة مشاكل الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في تطبيق سياسات الصحة والسلامة".

أعلنت أغلبية البلدان أنها مستعدة للتصديق على الاتفاقيتين رقم 155 ورقم 161 في المستقبل القريب؛ لكن القليل من البلدان تنوي التصديق على الاتفاقية رقم 187 ربما لأنها ما زالت جديدة ولم تتمكن البلدان من دراستها بعمق. يشير الجدول 6 إلى البلدان العربية التي تخطط للتصديق على الاتفاقيات الأساسية الثلاث. لكن لم يحدد أي بلد جدولاً زمنياً للتصديق على أي اتفاقية.

### المبحث الثاني: تشريعات الصحة والسلامة المهنية

وجد تشريعات الصحة والسلامة المهنية في قوانين كل الدول العربية قيد الدرس لكن وفق تفاصيل مختلفة (أنظر الجدول 7. ب لمزيد من التفاصيل). وتختلف عملية إدراج أحكام الصحة والسلامة المهنية في تشريعات البلدان العربية. ففي بعض الدول، تعود إلى فترة اعتماد الدستور بينما في دول أخرى تعتبر جديدة على غرار قانون العمل الجديد، أو على الأقل تم تحديثها. ويشمل الجدول 7. ب كل قوانين العمل والمراسيم والقرارات الوزارية والترتيبات والأنظمة في مختلف الدول العربية.

في ما يتعلق بتحديث التشريعات الوطنية، قامت كل الدول بتعديل تشريعاتها وقوانين العمل في عدة مستويات من أجل التوافق مع المعايير الدولية وتحسين ظروف عمل اليد العاملة.

تركز التحديثات بشكل رئيسي على قوانين العمل في القطاع العام، ومدونات الضمان الاجتماعي، وحقوق المعوقين، والقوانين الزراعية، وعمل الأطفال، والتفتيش، وغيرها من قضايا الصحة والسلامة المهنية التي كانت غابت عن التشريعات المحلية.

## المطلب الأول: جوانب الصحة والسلامة المهنية الغائبة عن تشريعات البلدان

في هذا القسم، سوف نلقي الضوء على الثغرات التشريعية المتعلقة بمخاطر مهنية محددة، وقطاعات اقتصادية معينة، وفئات خاصة من العمال.

هناك ارتباط بسيط بين المخاطر المرتبطة بالعمل والتي لا تغطيها التشريعات التي سوف نتناقش في هذا القسم، والقطاعات الاقتصادية أو فئات العمال (الجدول 9). أما في ما يخص درجة تغطية مخاطر الصحة والسلامة المهنية في التشريعات، نلاحظ أن الأولويات تختلف من بلد لآخر، وبالتالي قد تستثني البلدان أو تتجاهل بعض جوانب الصحة والسلامة المهنية.

يقدم الجدول 7. ج جواباً خاصاً لكل بلد في ما يتعلق بتغطية جوانب الصحة والسلامة المهنية في التشريعات الوطنية أو عدم تغطيتها.

في هذا الجدول، نرى أن مختلف البلدان تغطي عدة جوانب من الصحة والسلامة المهنية في تشريعاتها؛ لكن لسوء الحظ، لا يتم ذكر جوانب كثيرة من الصحة والسلامة المهنية بأنماط مختلفة.

في بلدان على غرار الجزائر وفلسطين، لا تتضمن التشريعات أحكاماً عن مخاطر الأمراض مثل فيروس نقص المناعة المكتسب والسرطان في بيئة العمل.

كما أن التشريعات لا تشير إلى التعرض إلى الإشعاعات وأشعة الشمس، مثلاً في قطر والأردن.

أما الكويت والبحرين وغيرهما فيستثنيان القطاع العام وبعض القطاعات غير النظامية، على غرار الزراعة، من التشريعات.

## المطلب الثاني: التوفيق بين تشريعات الصحة والسلامة المهنية في البلدان العربية ومعايير العمل الدولية

اعتبر أغلب الذين أجابوا على الاستبيان أن قوانين وأنظمة بلدانهم تتوافق مع معايير العمل الدولية: لكن المغرب وعمان وسوريا أشاروا إلى أن قوانينهم تتعارض مع أنماط منظمة العمل الدولية لجهة القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في القطاع العام، ووجود لجان وطنية حول الصحة والسلامة المهنية.

وأعلنت بقية الدول أنها تقوم بتحديث قوانين العمل باستمرار لتتماشى مع المعايير الدولية. لكن البيانات أظهرت ثغرات في تشريعات كل البلدان، وخصوصاً البلدان الذين لم يصادقوا على الاتفاقيات الأساسية.

### السلطات المسؤولة عن وضع مسودة قوانين الصحة والسلامة المهنية

من أجل متابعة التقدم في مجال الصحة والسلامة المهنية والتعامل مع القضايا المستجدة، من الضروري وجود سلطات متخصصة لتحديث التشريعات باستمرار. في بعض البلدان، تعود هذه الصلاحيات للمسؤولين الحكوميين، بينما في دول أخرى تشارك المجالس الثلاثية والمؤسسات الأخرى في المجتمع في هذه العملية.

تعتبر وزارة العمل السلطة الرئيسية المسؤولة عن تشريعات الصحة والسلامة المهنية في البلدان قيد الدرس. في بعض الدول، تشارك وزارة الصحة في هذه العملية، مثلاً في البحرين والمغرب والسعودية وسوريا، أو حتى وزارة العدل كما هي الحال في الإمارات العربية واليمن.

إلى جانب الوزارات، يوجد مؤسسات تشارك في بعض الدول في التشريعات، على غرار سوريا والسعودية وغيرهما.

تشارك منظمات أصحاب العمل والعمال أيضاً في هذه العملية في بلدان مثل فلسطين وعمان والإمارات العربية المتحدة واليمن.

يشير الجدول 8 إلى السلطات المشاركة في تشريعات الصحة والسلامة المهنية في البلدان المختلفة.

### تطبيق قوانين الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها

تعتبر وزارة الصحة أيضاً السلطة الرئيسية المشاركة في تنفيذ القوانين والأنظمة في الدول المختلفة؛ في بعض الدول، تشارك وزارة الصحة في هذه العملية. كما أنه يوجد في بعض الدول مؤسسات معينة تشارك في إنفاذ القانون، على غرار الدفاع المدني، ومعاهد الضمان الاجتماعي، ومديريات تفتيش العمل، والبلديات، ومكتب الصحة والسلامة المهنية.

يتضمن الجدول 8 السلطات المشاركة في إنفاذ الصحة والسلامة المهنية في عدة بلدان.

يوجد في كل البلدان، باستثناء سوريا، آليات تنفيذ ملائمة لقوانين الصحة والسلامة المهنية.

إلا أنه في الجزائر، وعلى الرغم من أن تشريعات الصحة والسلامة المهنية مطبقة؛ فإنه هناك نقص في وسائل تطبيقها الفعلية على مستوى المعلومات والتدريب والتواصل فيما بين مختلف الأطراف مثلاً على مستوى تفتيش العمل.

سوريا رأت أن السبب يعود لنقص التوعية لدى أصحاب العمل والعمال حول أهمية الصحة والسلامة المهنية، وضعف خدمات تفتيش الصحة والسلامة المهنية كمياً ونوعياً، ونقص إستراتيجية وطنية حول الصحة والسلامة المهنية، ونقص التجارب والإمكانيات المالية في هذا المجال، مما يقوض تطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية بشكل مناسب.

في بلدان على غرار لبنان والعراق، يرتبط تنفيذ التشريعات بالأمن والعوامل الاجتماعية والسياسية، وبالتالي لا يتم تطبيقها دوماً بشكل ملائم.

### تغطية قوانين الصحة والسلامة المهنية لليد العاملة

تختلف نسبة تغطية تشريعات الصحة والسلامة المهنية للسكان النشطين اقتصادياً من بلد لآخر؛ غير أنه في معظم البلدان، تنص التشريعات على وجوب تغطية كل العمال. لكن التنفيذ قد يقتصر على بعض القطاعات الاقتصادية في بلدان معينة أو مدن ومقاطعات معينة في جوار أخرى.

على سبيل المثال، لا تتم تغطية القطاع غير النظامي في عدة دول مثل الجزائر والكويت وسوريا وفلسطين. كما أن الشركات العائلية والقطاعات العام والعسكري، والقطاعات الزراعية وغيرها من المجالات مستثناة من تغطية الصحة والسلامة المهنية في بقية الدول.

في لبنان، يوجد تغطية في جوار العاصمة والمدن الرئيسية الأخرى، مما يترك المناطق المتبقية من دون تغطية مناسبة.

يتضمن الجدول 9 القطاعات التي لديها تغطية والتي تقتصر للتغطية في البلدان قيد الدرس.

### المبحث الثالث: نظام تفتيش العمل

يعتبر تفتيش العمل ضروري لتطبيق المعايير والسياسات والأنظمة والبرامج. فالتفتيش مهم لأنه يثبت حدوث الأعمال والمخالفات في أماكن العمل، ويحدد بعض السبل لحل المشاكل. ويعمل المفتشون على إنفاذ التطبيقات اللازمة.

يساهم التفتيش في جدول أعمال العمل اللائق بما أنه يمثل مكوناً أساسياً في النظام الوطني للصحة والسلامة المهنية، ويدعم المقاربة الثلاثية في علاقات العمل.<sup>1</sup>

يتم تفتيش العمال والشركات لمعرفة الشوائب المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل ومحاولة إيجاد حل لها. في البلدان قيد الدرس، يراقب المفتشون ظروف العمل القائمة، ويسجلون الأمراض والحوادث، ويعززون التوعية لدى العمال وأصحاب العمل حول

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف،

قضايا الصحة والسلامة المهنية، ويأخذون الإجراءات الضرورية في حال الكشف عن مخالفات في الصحة والسلامة المهنية. لكن يوجد في عدة بلدان ظروف متنوعة تحدد عمل خدمات التفتيش القائمة.

يشمل الجدول 10 معلومات عن تغطية التفتيش في البلدان قيد الدرس.

### المطلب الأول: تغطية التفتيش

لا يوجد إحصاءات دقيقة في معظم البلدان حول المؤسسات التي تم تفتيشها. لكن في الواقع، يختلف التفتيش من بلد لآخر وفقاً لخصائص مختلفة على غرار: حجم المؤسسة، وموقعها في مناطق مدنية أو ريفية، والقطاع المعني (نظامي/غير نظامي، عام/خاص...).

تختلف نسبة المؤسسات التي تم تفتيشها في عدة بلدان. فالجزائر صرحت بتغطية 35% من كل المؤسسات المؤهلة بينما بلغت النسبة أقل من 1% في البحرين. يحدد الجدول 10 السكان النشطين اقتصادياً الذين يغطيهم التفتيش. لكن لا تتوفر إحصاءات رسمية وقام المجيبون على الاستبيان بتقدير هذه النسب في العديد من الدول.

على سبيل المثال، بينما خضع 70 إلى 80% من السكان النشطين اقتصادياً للتفتيش في المؤسسات المحلية والشركات العابرة للحدود والمؤسسات الخاصة، صرحت الجزائر أن التفتيش غير كافٍ بسبب عدم تدريب مفتشي العمل بشكل مناسب. يحدد الجدول 10 الأجوبة بالتفصيل.

في ما يخص الأجوبة المرسلة، لا يوجد إحصاءات دقيقة عن عدد المؤسسات التي يتم تفتيشها كل عام. فأغلب البلدان قد ذكرت أنها لا تملك إحصاءات جديدة حول المسألة أو أن النسبة منخفضة نسبياً مقارنة مع إجمالي اليد العاملة. لكن في الدول الأخرى مثل مصر والسودان والإمارات العربية المتحدة، أكد المجيبون على الأسئلة أنه تم تغطية كل المؤسسات المسجلة.

في عدد من البلدان، تعتبر كل أنواع الشركات مؤهلة للتفتيش، كما هي الحال في الجزائر وتونس ومصر والكويت والسعودية والسودان والإمارات العربية المتحدة واليمن، بينما في دول أخرى، يقتصر التفتيش على بعض القطاعات. على سبيل المثال، تمنح الأولوية في العراق لتفتيش المؤسسات الخطرة بسبب الوضع الأمني الخطر. أما في دول أخرى مثل لبنان والبحرين وغيرهما، يتم التفتيش عند تقديم شكوى. يقدم الجدول 10 بيانات مفصلة حول هذه المسألة.

### معايير تغطية التفتيش

كما ذكرنا آنفاً، يغطي التفتيش في بعض البلدان كل المؤسسات مهما كان نوعها والقطاع الذي تعمل فيه. لكن في دول أخرى حيث لا يوجد خدمات تفتيش كافية، هناك معايير محددة لاختيار المؤسسات التي سوف يتم تفتيشها.

يتم التفتيش في أغلب الأحيان عند تقديم العمال الشكاوى إلى خدمات التفتيش، كما هي الحال في لبنان والعراق والبحرين والجزائر وغيرها. في الجزائر، يتم التفتيش وفق تشايع ومقاييس؛ فبالإضافة الى التفتيش المبني على شكاوى العمال، يوجد نوعين من التفتيش: التفتيش العادي، والمفاجيء. في حالات أخرى، يعتمد التفتيش على نوع العمل أو حجم المؤسسة أو متوسط عدد المخاطر المهنية في أماكن العمل (على غرار الأمراض والحوادث). في أحيان أخرى، يقتصر التفتيش على قطاعات معينة مثل المؤسسات المنظمة والاستثمارية كما هي الحال في اليمن. وهذا يدل على نقص التخطيط والأهداف المحددة.

هناك اختلاف كبير في عدد المؤسسات المؤهلة للتفتيش في مختلف الدول. ففي تونس والسعودية، يتم تفتيش كل المؤسسات وفي دول أخرى، يتم تفتيش جزء من المؤسسات الاقتصادية فقط. من جهة أخرى، لا يوجد بيانات متوفرة حول هذا المؤشر في بلدان أخرى.

### خدمات التفتيش

تشكل خدمات التفتيش طرق متنوعة يستعملها المفتشون لتقييم أماكن العمل لجهة مختلف جوانب الصحة والسلامة المهنية. يلخص الجدول 11 خدمات التفتيش في البلدان العربية.

هناك عدة أنواع من خدمات التفتيش في الدول العربية قيد الدرس. في بعض البلدان، يوجد برامج تفتيش عشوائية و/أو محددة. تجري عمليات التفتيش عند تقديم العمال والنقابات شكاوى وعند اكتشاف أمراض أو حوادث مهنية كما هي الحال في البحرين ومصر وغيرهما. في بعض الحالات، يكون التفتيش إدارياً حيث يتم تفتيش بيئة العمل العامة، ويمكن أن يكون متخصصاً ضد مخاطر معينة: كيميائية أو طبيعية أو غيرها. في هذه الحالة، يضطلع الأطباء والمهندسون بعمليات التفتيش كما هي الحال في تونس والسودان وسوريا. وأحياناً يجري التفتيش خلال حملات قطاعية على المستوى الوطني بأكمله كما هي الحال في البحرين ومصر (الجدول 11).

في ما يخص الفترة الفاصلة بين حملات التفتيش، يختلف الوضع بين بلد وآخر. في بعض البلدان، يتم تفتيش المؤسسات بانتظام، حيث يمكن أن يجري التفتيش بشكل عشوائي ويومي على غرار لبنان، أو بشكل سنوي كما في مصر والكويت. في بلدان أخرى مثل الكويت واليمن والمغرب، يجرب التفتيش كل شهر تقريباً؛ وفي الدول الأخرى، يتم بشكل عشوائي وفق القطاع المعني، والشكوى المقدمة، ومقاطعات المؤسسات، ومؤشرات أخرى. يتضمن الجدول 10 معلومات حول تواتر عمليات التفتيش في البلدان المختلفة.

### المفتشون

يشكل المفتشون صلة الوصل بين وضع الصحة والسلامة المهنية الفعلي والسلطات المسؤولة عن الحفاظ على وضع سليم في مجال الصحة والسلامة المهنية. لكن خلفية المفتشين قد تختلف من بلد لآخر. يشمل الجدول 12 كافة المعلومات ذات الصلة.

في الكثير من البلدان، يقوم عدة مفتشين بأنشطة التفتيش؛ وفي بلدان أخرى، يتم تقسيم المفتشين إلى عدة فئات: إداريين، وأطباء، ومهندسين، وكيميائيين، وفنيين، ومفتشين عامين حول الصحة والسلامة المهنية (الجدول 12).

تضع البلدان شروط مسبقة لتعيين المفتشين. ففي بعض الدول، من الضروري أن يحمل المفتش شهادة دكتور في العلوم، أو دكتور في الطب بينما البلدان الأخرى تشترط ماجستير

أو ليسانس في العلوم أو الهندسة. أما في قطر، تعتبر الشهادة السنوية كافية بينما تطلب السعودية وغيرها شهادة فنية (الجدول 12).

من المتوقع أن تؤدي الاختلافات في متطلبات تعيين المفتشين إلى أداء تفتيشي متنوع في الدول العربية. ويعتبر المفتشون المثقون والمتخصصون قادرين على القيام بتفتيش أفضل وأكثر فعالية.

أما بالنسبة للتدريب، يتوقع أن يحضر المفتشون عدداً من جلسات التدريب. في بعض الدول، تعقد الندوات وورشات العمل والمحاضرات بينما تركز دول أخرى على عقد دورات تدريبية حول القضايا التشريعية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والقوانين والأنظمة، وتقنيات التفتيش، وتقييم مخاطر أماكن العمل. على سبيل المثال، يشمل التدريب: تدريب أساسي حول الصحة والسلامة المهنية، وتدريب متقدم حول الصحة والسلامة المهنية، وتدريب متخصص حول الصحة والسلامة المهنية وفق اختصاص المفتش (الجدول 12).

تعقد أغلب الدول دورات تدريبية منتظمة بدلاً من عقدها في بداية العمل فقط. وأحياناً يحضر المفتشون دورات تدريبية في الخارج.

في العادة، يتم تنسيق تدريب المفتشين بين عدة سلطات. فوزارة العمل هي المسؤولة الرئيسية عن التدريب المتعلق بالصحة والسلامة المهنية، إلى جانب هيئات إدارية أخرى ضمن الوزارات، على غرار إدارة الصحة والسلامة المهنية في سوريا وتونس، أو مكتب الخدمات المدنية في البحرين.

لا تتوفر دوماً الجامعات التي تقدم برامج تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية في البلدان العربية. لكن كل الجامعات تقريباً تقدم دروس مرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في برامج كليات الطب والهندسة والصحة العامة.

لا يوجد أيضاً الكثير من المؤسسات الفنية في المنطقة. في بعض الدول مثل تونس، يركز التدريب الفني على العديد من المهارات بما فيها التشريعات المرتبطة بالصحة والسلامة

المهنية، وتقنيات التفتيش، وتقييم التعرض المهني للملوثات الفيزيائية والكيميائية وتعزيز الاختصاصات في السلامة الكهربائية والميكانيكية والتحضيرات الصحية. من جهة أخرى، أجاز المسؤول من الكويت أن المفتشين يخضعون لتدريب نظري وعملي بينما يخضع المفتشون في البحرين لتدريب ميداني عند قيامهم بوظيفتهم (الجدولين 12 و 13).

نلاحظ أنه في العديد من البلدان، يتمتع المفتشون بخلفية قانونية لكنهم لا يعرفون الكثير عن الصحة والسلامة المهنية. في البلدان الناطقة بالغة العربية، حتى لو تم توظيف مهندس كيميائي كمفتش، يرجح ألا يتمكن من التعامل مع معدات خطرة. لذلك، يقترح اختيار الموارد البشرية وفق القدرات والمهارات. يجب أن يركز المهندسون الكيميائيون على التعامل الكيميائي: يجب أن يكون هذا هو معيار تقييم مكان العمل. تعتبر حركة المفتشين شرطاً أساسياً لاختيارهم لهذه الوظيفة. كما يجب مناقشة مسألة الأجور ووضع المفتشين.

### صلاحيات المفتشين

- تختلف صلاحيات المفتشين في أداء واجباتهم بين كل بلد وآخر. عموماً، يتمتع المفتشون بالحقوق التالية بحكم القانون كما تضمنت أجوبة الدول في الاستبيان:
- دخول مكان العمل من دون تحذير مسبق خلال ساعات العمل
  - فحص السجلات والوثائق وملفات العمال
  - أخذ عينات من مكان العمل وفحص الآلات والمكونات المختلفة
  - إعطاء أوامر بإجراء تغييرات ضرورية من أجل احترام شروط السلامة
  - طرح أسئلة على أصحاب العمل أو ممثليهم حول أي موضوع مرتبط بتنفيذ قانون العمل
  - الحق بتوجيه التهم لأصحاب العمل في حال وجود مخالفات

في بعض البلدان على غرار لبنان، يتمتع المفتشون بالقليل من الصلاحيات خلال أداء واجباتهم حيث لا يلتزم صاحب العمل بطلبهم بسبب الوضع الاقتصادي/السياسي في البلاد.

## الصعوبات التي يواجهها المفتشون

على الرغم من أن المفتشين يواجهون عدة تحديات في البلدان المختلفة قيد الدرس، تعتبر أهم العوائق التي تعرقل عملهم ما يلي:

- مؤسسات مبعثرة جغرافياً مما يصعب دخولها، إلى جانب معلومات غير كافية حول العناوين
- وجود إدارة غير منظمة (كما في لبنان)
- نقص الاختصاصات في التفتيش والمراقبة
- عدم تعاون بعض أصحاب العمل
- الروتين الإداري
- غياب حافز مالي
- صعوبات في النقل
- في بعض البلدان كالبحرين، يمنع وجود عدة هيئات تفتيشية وتشريعية، وعدم توعية أصحاب العمل والعمال حول قوانين الصحة والسلامة المهنية المفتشين من القيام بعملهم

## المطلب الثاني: عملية التقرير

وفقاً لأجوبة الاستبيان من كل البلدان، يقوم المفتشون برفع تقارير حول المخالفات التي يسجلونها في أماكن العمل.

وصرح المسؤولون أنه ما أن تسلم التقارير حتى تتابع السلطات القضية من أجل وضع حد للمخالفات وتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية بشكل مناسب في المؤسسة.

في حال أحجم أصحاب العمل عن إجراء التغييرات الضرورية، يصبحون معرضين لاتهامات قانونية أو مالية، وفق التشريعات الوطني.

تختلف الاتهامات الموجهة لصاحب العمل بحسب القوانين النافذة. في أغلب البلدان قيد الدرس، إما يتم تعليق أعمال صاحب العمل إما يضطر لدفع غرامة وفق المخالفة التي

ارتكبتها. في بلدان أخرى، وخصوصاً مصر، يسجن أصحاب العمل في حال حصول ضرر خطير.

لا بد من وجود صلة بين تقارير الحوادث التي تقدمها مديرية التفتيش والإجراءات الوقائية التي تُتخذ وتطبق على المؤسسة التي جرى فيها الحادث. من الواضح طبعاً أنه لا يوجد مثل هذه الآلية في أي من هذه البلدان ولم يفكر أحد بوضعها حتى.

#### **المبحث الرابع: مختصي الصحة والسلامة المهنية: تعليم وتدريب ومعلومات**

##### **المطلب الأول: القائمة الوطنية لاختصاصي الصحة والسلامة المهنية**

وحدها الجزائر ومصر والأردن والسعودية والإمارات العربية المتحدة والمغرب واليمن قدمت قوائم وطنية باختصاصي الصحة والسلامة المهنية. لكن القوائم لم توضح أين يعمل هؤلاء الاختصاصيون، سواء أكان ذلك في الإدارات الحكومية أم المؤسسات الخاصة.

تتضمن هذه السجلات كل اختصاصي الصحة والسلامة المهنية من أجل تنظيم عملهم وتصميم خطة لتحسين الوضع. وحده لبنان والأردن والكويت والسودان والإمارات العربية المتحدة وقطر والمغرب يملكون قوائم حيث يتم تسجيل اختصاصي الصحة والسلامة المهنية وفق الفئة والاختصاص، على الرغم من أنه لا يوجد لوائح في كل هذه البلدان. لسوء الحظ، لم تتخذ بقية البلدان مثل هذه الترتيبات.

تتراوح أعداد اختصاصي الصحة والسلامة المهنية في مختلف البلدان. ويختلف تعليمهم من بلد لآخر وفق اختصاصاتهم.

تتراوح المتطلبات التربوية لهؤلاء الاختصاصيين بحسب اختصاصاتهم: فيكون بعضهم أطباء ومهندسين والبعض الآخر يحمل شهادات ليسانس أو ماجستير. في السودان، تكفي الشهادة الفنية بينما في دول أخرى مثل لبنان والجزائر ومصر والأردن والكويت والمغرب وقطر والسعودية وتونس، تعتبر الشهادة الجامعية ضرورية.

إن البلدان التي تدرّب الاختصاصيين تشمل لبنان، حيث يحصلون على تدريب ميداني، والجزائر وقطر وتونس، حيث يتضمن التدريب تشريعات الصحة والسلامة المهنية، والإدارة العامة، والتحقيق، والإجراءات الوقائية، والصفات التقنية للصحة والسلامة المهنية، ومدونات الممارسة. ويوجد برامج مشابهة في مصر والأردن والكويت والسعودية والسودان والإمارات العربية المتحدة.

أحياناً، تشارك الوزارات في عملية التدريب أو تقدم المعاهد المحلية دورات تدريب فني.

الكويت هو البلد الوحيد الذي صرح بوجود نقابة لاختصاصيي الصحة والسلامة المهنية.

من الضروري وجود نقابات لضمان حقوق العمال وظروف عمل مناسبة. ومن المهم إنشاء نقابات لهؤلاء الاختصاصيين لكي يحصلوا على بعض الميزات ويضمنوا حقوقهم الوظيفية.

### المطلب الثاني: البرامج الجامعية المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية

#### ووكالات التدريب الفني

حتى الآن، لم تدرج البلدان العربية الصحة والسلامة المهنية في برامج الكليات كاختصاص منفصل بل كصفوف منفصلة ضمن برامج اختصاصات أخرى، وعلى الأخص في كليات الهندسة والطب والصحة العامة.

فالاختصاصات ذات الصلة تتركز في كليات الطب والهندسة.

لكن يوجد في لبنان في جامعة القديس يوسف شهادة عليا في اختصاص الصحة والسلامة المهنية. ويخطط الأردن إدراج شهادة في السلامة في جامعة البلقاء العملية.

في بعض الدول، تضم برامج المعاهد الفنية مواد حول الصحة والسلامة المهنية، على غرار عمان وقطر والسعودية وسوريا والإمارات العربية المتحدة واليمن (الجدول 13).

هناك وكالات تدريب في أغلب البلدان قيد الدرس. على سبيل المثال، تقدم السعودية تدريباً نظرياً وعملياً، وتوفر تونس التدريب حول التشريعات والتطبيقات. يشمل الجدول 13 بيانات حول البرامج الفنية الرئيسية والتدريب الذي تقدمه.

تعتبر وزارات العمل السلطات الرسمية التي تقدم التدريب في البلدان العربية عبر مكاتب متخصصة على غرار الخدمة المدنية في البحرين أو إدارات أخرى في دول أخرى. في بعض الدول مثل الجزائر ومصر وتونس، هناك مؤسسات متخصصة في الصحة والسلامة المهنية تشارك في جوانب عدة من الصحة والسلامة المهنية مثل المعهد الوطني للهيدروكربون في الجزائر الذي يوفر التدريب لاختصاصيي الصحة والسلامة. وفي الجزائر أيضاً، عدة منشآت متخصصة في الصحة والسلامة المهنية تعمل بالتنسيق مع وزارة العمل؛ مثلاً، المؤسسة الوطنية للحماية من أخطار العمل، المعهد الجزائري للحماية من أخطار العمل في القطاع العام والهيدروليكي، الخدمات الصحية في المنشآت الكبيرة، مراكز المستشفيات الجامعية، والقطاعات الصحية.

يوجد مؤسسات فنية تجري الأبحاث والدراسات لتحسين خطة عمل الصحة والسلامة المهنية فقط في تونس ومصر والإمارات العربية والجزائر.

من المفيد جمع معلومات إضافية حول نوعية شهادات الصحة والسلامة المهنية في كل بلد، وعدد المتخرجين في هذا المجال كل عام، وفي أي قطاع يعملون.

### مراكز المعلومات

إن البلدان التي تضم مراكز وطنية ومشاركة لنظام معلومات الصحة والسلامة المهنية هي البحرين وتونس وسوريا والأردن والإمارات العربية المتحدة واليمن. وحدهما الجزائر والأردن صرحا بوجود مراكز معلومات منفصلة عن منظمة العمل الدولية.

أعلنت ليبيا خلال ورشة العمل التي أقيمت في دمشق في تشرين الثاني/نوفمبر 2007 عن

نيتها بإنشاء مركز وطني لنظام معلومات الصحة والسلامة المهنية.

كما أن أنشطة مراكز المعلومات متشابهة في كل البلدان. وتقوم هذه المراكز بإعداد لافتات التوعية، والكتيبات، والتدريب وورشات العمل في تونس وسوريا والإمارات العربية المتحدة. إلى جانب ذلك، تجري هذه المراكز الدراسات والأبحاث.

### الخانة 5: مركز نظام المعلومات الإقليمي (10)

"بعد التعاون المكثف مع معهد الصحة والسلامة المهنية في منظمة العمل العربية، أعيدت تسمية المعهد ليصبح مركز نظام المعلومات الإقليمي. وهي مبادرة يتوقع أن تشجع تبادل التجارب حول الصحة والسلامة المهنية بين منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية. ساعدت مراكز أنظمة المعلومات في العالم العربي في ترجمة بطاقات السلامة الكيميائية الدولية إلى العربية. وأجري تدريب حول إدارة معلومات الصحة والسلامة المهنية للعاملين في مركز نظام المعلومات الإقليمي في المغرب".

### آليات نشر المعلومات

في البلدان التي تملك مراكز معلومات، يتم نشر المعلومات عبر الإحصاءات وورشات العمل والتدريبات والمؤتمرات والانترنت والبريد الإلكتروني والتواصل المباشر مع خبراء الصحة والسلامة المهنية. في العادة، تبلغ وزارة العمل المفتشين الذين يقومون بدورهم بإبلاغ العمال حول قضايا الصحة والسلامة المهنية.

من المفضل الحصول على بيانات إضافية حول كيفية نشر معلومات الصحة والسلامة المهنية، ووجود آلية لتقييمها في أي من البلدان المعنية.

## المؤسسات العلمية والطبية والفنية المتخصصة

يوجد وكالات لتوحيد المعايير في الجزائر والسودان وتونس فقط. في الجزائر، أنشئت اللجنة الوطنية لتوحيد معايير فعالية منتجات أو أدوات أو آلات الحماية في 28 تشرين الأول/أكتوبر 2001، ومهمتها توحيد المعايير في البلاد. ويوجد أيضاً المعهد الجزائري لتوحيد المعايير في وزارة الصناعة. أما الدول الأخرى على غرار البحرين ومصر والأردن وعمان فتشمل برامج توحيد المعايير في تشريعاتها، لكن لا يوجد فيها وكالات متخصصة.

يوجد في الجزائر أيضاً مؤسسات متعددة متخصصة تقييم مخاطر العمل، وتتعامل مع مخاطر محددة بحسب اختصاصها؛ مثلاً، المركز الوطني لعلم السموم (المخاطر الكيميائية والسامة)، والمعهد الوطني للصحة العامة (علم الأوبئة)، وعدة مختبرات لاختبار السلامة مثل المختبر الوطني لمراقبة المنتجات الطبية في وزارة الصحة، والسكان وإصلاح المستشفيات. في دول أخرى على غرار الإمارات العربية المتحدة، تقدم وزارات العمل والصحة والداخلية تسهيلات للأبحاث لكن لا يوجد فيها مختبرات متخصصة في الصحة والسلامة المهنية حتى الآن.

في مصر، تقوم المعاهد بإجراء الأبحاث، مثل المركز الوطني لدراسات الصحة والسلامة المهنية ووحدات الأبحاث حول الصحة والسلامة المهنية في وزارة اليد العاملة والهجرة. في تونس، تقوم مراكز أبحاث مشابهة بإجراء أبحاث حول الصحة والسلامة المهنية. في ليبيا، يقوم المركز العالي للسلامة والصحة المهنية بالأبحاث المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

إن مراكز مراقبة السموم متوفرة في كل البلدان باستثناء البحرين والأردن والكويت ولبنان وليبيا والسودان واليمن.

لسوء الحظ، إن غياب المعاهد المتخصصة في الصحة والسلامة المهنية في أغلب البلدان قيد الدرس يقوّض إصلاحات الصحة والسلامة المهنية التي تركز على أبحاث الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالسيناريوهات المحلية.

## النظام الوطني للإبلاغ والتسجيل

تعتبر عملية الإبلاغ والتسجيل المتعلقة بالأمراض والحوادث المهنية ضرورية للحصول على إحصاءات الصحة والسلامة المهنية اللازمة لتحسين وضع الصحة والسلامة المهنية في أي بلد. لقد صرحت كل الدول بوجود نظام إبلاغ عن الحوادث المهنية فيها ما عدا ليبيا والإمارات العربية المتحدة. وصرحت أغلب الدول بوجود نظام إبلاغ عن الأمراض المهنية فيها باستثناء الكويت وليبيا والإمارات العربية المتحدة والسعودية ولبنان.

بالإضافة، تطبق مدونة الممارسة التابعة لمنظمة العمل الدولية لعام 2005 من أجل الإبلاغ عن الأمراض والحوادث المهنية وتسجيلها في سوريا وقطر وتونس ومصر والأردن والمغرب والسودان والإمارات العربية المتحدة.

## المبحث الخامس: الأمراض المهنية

صرح المسؤولون الذين أجابوا عن الاستبيان بوجود لائحة وطنية بالأمراض المهنية في بلدانهم. في الجزائر ولبنان والأردن والكويت وعمان وقطر، لا تتفق اللائحة مع لائحة منظمة العمل الدولية. لكن هذه اللائحة أخذت في عين الاعتبار عند إعداد اللائحة الوطنية.

ما زالت التقارير عن الأمراض المهنية غير كاملة وقليلة في أغلب البلدان حيث لا تتم تغطية بعض القطاعات. على سبيل المثال، لا يغطي نظام التقرير في المغرب والأردن والكويت وعمان القطاع العام؛ وفي سوريا، لا يشمل نظام التقرير القطاع غير النظامي (الجدول 15).

تختلف آلية التقرير من بلد لآخر. في العادة، يتم ملء الاستبيانات في دول مثل البحرين واليمن والأردن. وتتم عملية التقرير خلال فترة قصيرة بعد حدوث المرض، مثلاً خلال 48 ساعة في المغرب.

## الحوادث المهنية

لم تكن البيانات التي قدمتها الدول حول الحوادث المهنية دقيقة. فتونس وسوريا والسودان والكويت وقطر وعمان صرحت بأن 90-100% من الحوادث المهنية الحاصلة مسجلة بينما قدمت الدول الأخرى أرقاماً منخفضة. من جهة أخرى، لم تؤمن المغرب والسعودية ومصر والإمارات العربية المتحدة واليمن أي إحصاءات (الجدول 15).

إن استثناء بعض القطاعات أمر شائع في الدول التي تحصل فيها الحوادث. على سبيل المثال، لا تتم تغطية المؤسسات العائلية والقطاعات العامة والحكومية والزراعية وغير النظامية في الإمارات العربية المتحدة وسوريا والأردن والكويت ولبنان والمغرب.

تختلف آلية تقرير الحوادث من بلد لآخر. في الأردن والسودان والبحرين واليمن، يتم ملء استمارة إبلاغ وتسلم إلى السلطات. ويتم ذلك بعد حدوث الحادث بفترة، مثلاً 24 ساعة في البحرين. من جهة أخرى، في مصر، تنظم المؤسسات بيانات إحصائية كل 6 أشهر حول الحوادث المهنية وتبلغ الإدارة المعنية في الوزارة.

### أنظمة تعويض العمال

تعتبر منظمة العمل الدولية أن الحماية الاجتماعية تشمل مجموعة من الأدوات والصكوك والسياسات التي تهدف، عبر إجراءات الحكومة والحوار الاجتماعي المستمر، إلى التأكد من أن الرجال والنساء يتمتعون بظروف عمل لا تكون مؤذية فقط بل تكون آمنة بأكثر قدر ممكن، بما يسمح بالحصول على الخدمات الاجتماعية والطبية المناسبة وتقديم التعويضات الملائمة في حال فقدان أو انخفاض الدخل، سواء أكان ذلك بسبب المرض أم البطالة أم الأمومة أم الإعاقة أم خسارة المعيل أم الشيخوخة. بالتالي، تحتل الصحة والسلامة المهنية مرتبة مهمة في إطار الحماية الاجتماعية<sup>1</sup>.

### التغطية

تدعي كل البلدان وجود نظام تعويض العمال، لكن نسبة السكان النشطين اقتصادياً الذين

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف،

يحصلون على التعويض غير متطابق في المنطقة بأكملها.

لا تملك العديد من الدول إحصاءات واضحة، مثل لبنان، بينما صرحت دول أخرى بأنها تغطي كل السكان النشطين اقتصادياً، على غرار الجزائر وعمان وقطر والإمارات العربية المتحدة. تشمل قوانين بعض البلدان تغطية كاملة للعمال، لكن في الممارسة تتم تغطية نسبة صغيرة منهم (الجدول 16).

### الوكالات المسؤولة عن التعويض

تتنوع الوكالات التي تغطي التعويضات من بلد لآخر. ففي بعض الدول، تقع المسؤولية على كاهل شركات التأمين الخاصة (لبنان والمغرب)؛ أما في دول أخرى، تتحمل الحكومة هذه المسؤولية. في البحرين والكويت، تخدم المؤسسات الخاصة القطاع الخاص والمؤسسات العامة القطاع العام.

فقط في القليل من الدول، ترتبط هذه الوكالات بمؤسسات أخرى، وعلى الأخص خدمات الوقاية، وجمع بيانات الإبلاغ، ومراكز إعادة التأهيل. لكن في العديد من البلدان، لا ترتبط الوكالات بأي مؤسسات كما هي الحال في اليمن والسعودية وعمان والمغرب ولبنان والبحرين وفلسطين والعراق. أما في الكويت، فترتبط الوكالات بشركات التأمين.

من المهم الحصول على المزيد من المعلومات حول خدمات التعويض المتوفرة في كل بلد، ومدى تعقيد أو وضوح عملية التعويض وفق الحالات المتنوعة، وما إذا كانت النقابات العمالية تشارك في الحوار الاجتماعي.

### خدمات الصحة المهنية

خدمات الصحة المهنية هي الخدمات المقدمة للعمال من أجل حمايتهم من مخاطر العمل في أماكن العمل.

تملك كل الدول مثل هذه الخدمات ما عدا لبنان والسعودية والبحرين. لكن في الجزائر وعمان والإمارات العربية المتحدة، توفر كل المؤسسات خدمات الصحة المهنية لعمالها، بينما 15% فقط من المؤسسات تقدم هذه الخدمات لعمالها في سوريا.

لكن عدو دول مثل البحرين والكويت والأردن ولبنان والسعودية واليمن لم تقد أي إحصاءات حول المسألة.

### المشاكل والثغرات الموجودة في خدمات الصحة المهنية

صرحت الجزائر والسعودية بعدم وجود مشاكل في مجال خدمات الصحة المهنية لكن بقية الدول صرحت بوجود عدة صعوبات في هذا المجال. على سبيل المثال، تواجه مصر صعوبات في عملية تفتيش كل العمال، فيما تعاني ليبيا من عدم توفر الاحصائيات حول حوادث وإصابات العمل والوفيات. أما البلدان الأخرى، فتعاني من ثغرات في خدمات الصحة المهنية. فالمؤسسات الصغيرة في المغرب لا تغطيها هذه الخدمات. هناك أيضاً عجز في الخبرة الفنية لدى اختصاصيي الصحة والسلامة المهنية وفي مواردها، كما هي الحال في الكويت والسعودية والأردن وسوريا وعمان. من جهة أخرى، تعاني مصر وسوريا واليمن من عجز في الميزانية المخصصة لخدمات الصحة المهنية (الجدول 17).

تخضع خدمات الصحة المهنية في بعض الدول لوزارة الصحة. وأحياناً، تبني الجسور والشراكات بين وزارتي العمل والصحة عبر مقارنة منسقة بشكل جيد.

### الأنظمة الوطنية لإدارة الصحة والسلامة المهنية

تحدد الصحة والسلامة المهنية في منظمة العمل الدولية لعام 2001 مقارنة نظامية من أجل إدارة قضايا الصحة والسلامة المهنية بشكل مناسب. فالنظام الفعال يتطلب التزام كامل من قبل العمال وأصحاب العمل والحكومة.

بموجب الاتفاقية رقم 155، يتحمل صاحب العمل كامل مسؤولية تأمين بيئة عمل صحي وآمن عبر برنامج موثق، يتوفر للعمال، ويتضمن مبادئ الوقاية، وتحديد المخاطر، ومراقبة

المخاطر وتقييمها، والمعلومات والتدريب. من جهة أخرى، يحتاج العمال إلى التعاون من أجل تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية بشكل ملائم من خلال احترام الأنظمة والقواعد وتطبيقها لتقديم الحماية من المخاطر المهنية والوقاية من المخاطر المهنية. يمكن أن تتراوح مشاركة العمال من الانضمام إلى "لجان الصحة والسلامة إلى ممثلي النقابات إلى مجالس العمل، أو الهيكليات المشتركة الأخرى".

"تضع الصحة والسلامة المهنية في منظمة العمل الدولية لعام 2001 مشاركة العمال وممثليهم في صلب مقارنة أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية. فهي تحدد بوضوح مسؤولية صاحب العمل في التأكد من استشارة العمال وإعلامهم وتدريبهم حول كافة جوانب الصحة والسلامة المهنية. وتطلب كذلك من صاحب العمل ضمان مشاركة كاملة وفعالة للعمال عبر تقديم الوقت والموارد الضرورية لهم. بينما تعتبر النماذج الأخرى ممكنة، توصي الإرشادات بإنشاء لجان الصحة والسلامة كآلية لمشاركة العمال في إدارة الصحة والسلامة المهنية".<sup>1</sup>

### اعتماد مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة الصحة والسلامة المهنيين في منظمة العمل الدولية لعام 2001

"تؤمن الإرشادات لأصحاب العمل أداة تساعدهم في حماية العمال من المخاطر والقضاء على الإصابات، والصحة المعتلة، والأمراض، والحوادث والوفيات المرتبطة بالعمل. إنها تعكس قيم منظمة العمل الدولية مثل التركيبة الثلاثية والمعايير الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. تتضمن إرشادات نظام الإدارة 5 خطوات رئيسية: السياسة، والتنظيم، والتخطيط والتنفيذ، والتقييم، والعمل للتحسين".

"في الاتفاقية الجديدة، تتخذ هي الخطوات على المستوى الوطني لتشكل أدوات الاتفاقية الثلاث: السياسة الوطنية، والنظام الوطني، والبرنامج الوطني".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف،

لا تملك قطر والمغرب والأردن وعمان ولبنان أي نظام وطني لإدارة الصحة والسلامة المهنية، لكن من بين الدول التي لديها مثل هذا النظام، وحدها مصر والكويت والسعودية والسودان والإمارات العربية المتحدة وسوريا وتونس واليمن تعتمد على مدونة ممارسة منظمة العمل الدولية لعام 2001.

إن الدول التي ليس لديها نظم إدارة الصحة والسلامة المهنتين لعام 2001 تتبع أنظمة أخرى تركز على التشريعات أو القرارات الوطنية كما جاء في أجوبة المغرب ولبنان.

إن الدول مدعوة لتحديد المقاربة المعتمدة في تنفيذ إرشادات الصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسسات.

### السياسات والبرامج الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية

#### السياسات الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية

أعلنت الجزائر ومصر وتونس والكويت والسعودية والسودان والإمارات العربية المتحدة وقطر واليمن أنها تملك سياسة وطنية حول الصحة والسلامة المهنية. وبقيت الدول لا تملك مثل هذه السياسة. في الواقع، لا تملك أي دولة سياسة فعلية حول الصحة والسلامة المهنية كما حددتها الاتفاقية. من الممكن أن يكون هناك خطة أو برنامج وطني بدلاً من سياسة وطنية.

أول من اعتمد مثل هذه السياسة كانت تونس في عام 1991، وآخرها قطر عام 2005 وسوريا عام 2006 والسودان عام 2007.

تتحمل وزارة العمل في كل بلد مسؤولية تنفيذ السياسة الوطنية، بالتعاون مع إدارات أخرى.

وفق معايير منظمة العمل الدولية، يجب أن تعتمد هيئة ثلاثية هذه السياسة التي ينبغي أن تحظى بدعم أعلى سلطة وطنية، وهو ما لا ينطبق على البلدان العربية.

### برامج الصحة والسلامة المهنية

البرامج الوطنية هي برامج إستراتيجية ذات مهلة زمنية محددة تركز على الأولويات الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، والمحددة عبر تحليل نظام الصحة والسلامة المهنية وتحديث الإحصاءات الوطنية.

تعمل البرامج الوطنية على تحسين العناصر الضعيفة أو غير الفعالة في النظام الوطني للصحة والسلامة المهنية من خلال مراقبة أداء النظام وتقييمه. تشمل هذه البرامج أهدافاً ونتائج ومهل زمنية وموارد مالية محددة، كما جاء في التوصية رقم 197 المرافقة للاتفاقية رقم 187.

إن استشارة المنظمات التي تمثل أصحاب العمل والعمال ضرورية للنجاح في وضع برامج وطنية وتنفيذها. ومن المهم إعلانها ودعمها وإطلاقها من قبل أعلى سلطة في البلاد.

إن برامج الصحة والسلامة المهنية التي تحظى بدعم الحكومات في مصر والكويت وليبيا والسودان والإمارات العربية المتحدة واليمن لا تعتبر بالتحديد برامج وطنية للصحة والسلامة المهنية. ولم تؤمن أي دولة برنامج ريادي واضح يتمتع بكامل دعمها.

إلى جانب ذلك، اتضح لنا أن برنامج الصحة والسلامة المهنية الذي يتمتع بأكبر دعم في البلدان قيد الدرس مرتبط بعمل الأطفال، ويليه برامج حول السلامة في البناء، والتعدين، والتسمم السليكي (الجدول 14). وتجدر الإشارة هنا إلى أن برنامج عمل الأطفال يتطرق بفعالية لهذه الآفة، وعلى الرغم من تضمنه بعض الفصول حول العمل الذي يعرض الأطفال للخطر، لا يشكل برنامج صحة وسلامة مهنية واضح المعالم. كما أنه قد يكون من المفيد معرفة المزيد عن أي برنامج وطني تطلقه الأطراف المكونة وليس منظمة العمل الدولية أو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي .

في العادة، تمول الوزارات المعنية برامج الصحة والسلامة المهنية من الميزانية العامة. وحدهما اليمن والسودان قدما أرقاماً تقديرية عن مخصصات خطة الصحة والسلامة المهنية، غير أنهما اعتبرا المبلغ غير كافٍ لتغطية كل النفقات. أما البلدان الأخرى، فلم تقدم أي ميزانية تقديرية لبرنامج الصحة والسلامة المهنية.

تعتبر برامج الصحة والسلامة المهنية وسيلة مهمة لإنجاز التحسينات اللازمة في أماكن العمل. وتهدف هذه البرامج إلى تعزيز تطور ثقافة الصحة والسلامة الوقائية والحفاظ عليها حيث يتم احترام الحق ببيئة صحية وآمنة على كل المستويات، وحيث تشارك الحكومات وأصحاب العمل والعمال في تأمين بيئة عمل صحية وآمنة عبر نظام حقوق، ومسؤوليات وواجبات محددة، وحيث يعطى مبدأ الوقاية الأولوية الأولى.

في تونس، تحققت نجاحات رئيسية خلال السنوات الماضية؛ على سبيل المثال، تم تعديل التشريعات لتتلاءم والاحتياجات الاقتصادية، وأنشئت وظيفة للسلامة في المؤسسات، وأسس مركز تقرير الحوادث المهنية وحققت إنجازات هامة. نتيجة لذلك، تراجعت نسبة الحوادث المهنية في تونس من 43.2% لكل 100 عامل عام 1995 إلى 33.3% لكل 1000 عامل عام 2005، وذلك على الرغم من ارتفاع عدد اليد العاملة بنسبة 50% وتزايد الأنشطة الاقتصادية في الفترة نفسها.

في اليمن، أنشئ 13 قسماً للصحة والسلامة المهنية في المقاطعات المختلفة، وأكمل تشريع الصحة والسلامة المهنية، ونُظمت عدة دورات تدريبية ومؤتمرات وورشات عمل حول الصحة والسلامة المهنية. فضلاً عن ذلك، أعدت كتيبات وأدلة وطنية حول الموضوع وتم نشرها لأغراض التوعية.

في الجزائر، تم إنشاء معهد وطني للوقاية من الحوادث المهنية. ويقوم المعهد بأي نشاط متعلق بتعزيز وتحسين ظروف الصحة والسلامة في بيئة العمل وينفذ برامج للتدريب والتنمية والأبحاث في مجال الوقاية من الحوادث المهنية.

تعدّد مؤتمرات التوعية حول الصحة والسلامة المهنية في كل الدول باستثناء قطر ولبنان وسوريا وعمان والسعودية والسودان واليمن. وتركز المؤتمرات في السعودية والبحرين والكويت والمغرب والأردن على الوقاية من مخاطر العمل والحوادث المهنية وعلى التعاون الدولي.

### مجلس السلامة/الهيئة الاستشارية الوطنية للصحة والسلامة المهنية

#### الهيئات الثنائية/الثلاثية

إن الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال والحكومات ضروري من أجل تأمين بيئة صحية وآمنة. "يعتبر احترام مبدأ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق بالمفاوضة الجماعية قيمة جوهرية في منظمة العمل الدولية" (الاتفاقيتين رقم 87 ورقم 98) وفق ما جاء في إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ الأساسية والحق بالعمل. لذلك، يعتبر الحوار الاجتماعي مكوناً مهماً في جدول أعمال العمل اللائق.<sup>1</sup>

إن حق تشكيل وتنظيم منظمات أصحاب العمل والعمال في صلب المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي اللذين تدعو إليهما منظمة العمل الدولية، وهو حق تنص عليه "اتفاقية احترام المبادئ والحرية النقابية وحماية حق التنظيم" (الاتفاقية رقم 87)، و"اتفاقية الحق بالتنظيم والمفاوضة الجماعية" (الاتفاقية رقم 98).<sup>20</sup>

صرحت كل الدول أنها تضم لجنة ثلاثية تركز على تشريعات الصحة والسلامة المهنية؛ وحدهم الكويت ولبنان وليبيا لم يشكلوا لجنة ثلاثية حول الصحة والسلامة المهنية. لكن

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف،

وحده الأردن يشكل لجنة ثلاثية معترف بها رسمياً ومؤلفة من الحكومة وأصحاب العمل والعمال.

لا تسعى الهيئة (لجنة/مجلس) الاستشارية الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية إلى معالجة مسألة التشريعات فقط، فهي تقرر البرنامج والسياسة الوطنيين في هذا المضمار. وتقوم المجالس الثلاثية باقتراح ومراجعة وتطوير المعايير والتشريعات الوطنية حول حماية وسلامة وصحة العمال وبيئة العمل، وتدرس وتقيم التصديقات المقترحة في الاتفاقيات العربية والدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل. لضمان فعالية لجنة الصحة والسلامة المهنية، يجب أن تجتمع بانتظام وأن تملك أمانة وأن تحدد دور أعضائها وصلاحياتهم بوضوح.

يوجد لجان في الجزائر والأردن ومصر وتونس لكن ليس في لبنان وليبيا. وبقية الدول تضم هيئات استشارية وطنية للتعاون بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال، أو لجان ذات مهام محددة.

تختلف الأنشطة التي تنظمها هذه الهيئات بشكل بسيط من بلد لآخر وفق طبيعتها وعضويتها. على سبيل المثال، في الجزائر، تجتمع الهيئات الثلاثية وتعد التقارير حول وضع الصحة والسلامة المهنية والسياسات المنفذة سنوياً. في بلدان أخرى، تلعب هذه الهيئات أدواراً متنوعة، على غرار تقديم المعلومات حول تشريعات الصحة والسلامة المهنية في تونس، وتقييم البرنامج الوطني للوقاية من المخاطر المهنية (الجدول 18).

## الخانة 6: الشراكة

### التنسيق مع منظمة العمل الدولية

الجزائر والبحرين والسودان وتونس هي الدول الوحيدة التي قامت بتنسيق المشاريع والأنشطة مع منظمة العمل الدولية.

في الجزائر، يوجد بعض المشاريع المشتركة مع منظمة العمل الدولية على غرار حملات

التوعية، والدراسات والأبحاث، وتنظيم الأنشطة المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية. وفي تونس، يتعاون المعهد التونسي للصحة والسلامة المهنية مع منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة الدولية في الأبحاث حول الصحة والسلامة المهنية، وتدريب العاملين، وتنظيم الندوات، والمشاركة في تأمين الأجهزة التربوية الضرورية للدراسات الجامعية في ميادين الطب المهني، والتمريض المهني، والصحة المهنية، وعلم السموم المهنية.

في البحرين، يتم التنسيق على ضوء توصية منظمة العمل الدولية بإنشاء لجنة وطنية ووضع سياسة وطنية. في السودان، المشاريع الرئيسية هي تأسيس معهد الصحة والسلامة المهنية وأماكن العمل، ومركز وطني ومركزي للاختبار وتوحيد المعايير.

شددت منظمة العمل الدولية على أهمية المعرفة عبر التعليم والتدريب من أجل تعزيز المهارات الضرورية لتحسين الحياة في العمل، ولذلك ساعدت المنظمة الدول العربية في تحسين نظام التربية والتدريب المهنيين لاعتماد مقاربة أفضل تركز على الطلب، وبرامج أكثر مرونة.

قامت المنظمة بتقديم المساعدة الفنية للدول العربية عبر تنفيذ وحدات المهارات القابلة للاستخدام المستعملة في أنظمة التربية والتدريب المهنيين.

- سمحت الخدمات المقدمة بإصلاح التربية والتدريب المهنيين في البحرين والأردن والعراق والأراضي العربية المحتلة وعمان.

- نظمت دورات تدريبية تدريجية للشباب الأكثر عرضة والعاطلين عن العمل وغيرهم في البحرين والعراق والأردن ولبنان والأراضي العربية المحتلة واليمن.

- نشرت كتيبات التدريب التي تساهم في التعاون الفني المستمر في العراق والأردن والأراضي العربية المحتلة.

- أنشئت قاعدة معرفة في المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت، ودول أخرى في المنطقة. نظمت ورشات عمل تدريبية بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، ومقرة تورينو، في الأردن والعراق.

- وضعت خطة شاملة حول التربية والتدريب المهنيين بالتعاون مع برنامج القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال (أبيك) التابع لمنظمة العمل الدولية، ويتضمن منهجيات تدريبية، وأدوات وإرشادات تدعم أنشطة التدريب ما قبل الاستخدام للفتيان والفتيات بين 14-17 عاماً عبر برامج نموذجية في مشاريع أبيك المستمرة في الدول العربية.

- صممت أرضية مبنية على الانترنت مع قاعدة بيانات للمعلومات من أجل التشبيك بين مزودي التدريب المهني والخبراء العرب بهدف: (أ) تبادل المعلومات والتجارب في تصميم التربية والتدريب المهنيين وتقديمهما؛ (ب) تعزيز مفهوم التدريب المبني على الاستخدام؛ (ج) تأمين قاعدة معرفة وموارد لبرامج التدريب المبني على الاستخدام ومواد تعليمية؛ (د) تقديم خدمات استشارية تشجع التدريب المبني على الكفاءات إلى مختلف البلدان والمؤسسات".

## الخانة 7: الشراكة بين الدول العربية ومنظمة العمل الدولية

### أدوار الاتحادات العمالية

بموجب واجبات أصحاب العمل التي ينص عليها القانون، من المفترض أن يقدموا المعلومات والتدريب حول المخاطر المهنية في أماكن العمل وأن يقوموا بتقييم مخاطر العمليات والأجهزة والتسهيلات وظروف العمل وغيرها في مؤسستهم. وينص القانون أيضاً على أنهم مسؤولون عن تأمين مكان عمل صحي وآمن للعمال وتحليل ظروف العمل. تختلف قدرة أصحاب العمل على إحداث فرق في وضع الصحة والسلامة المهنية من بلد لآخر. على سبيل المثال، يشارك أصحاب العمل في الأردن في (1) تنظيم دورات تدريبية للعمال وأصحاب العمل حول الصحة والسلامة المهنية؛ (2) حماية بيئة العمل؛ (3) تقديم الدعم المالي واللوجستي لأنشطة الصحة والسلامة المهنية مثل الأسبوع الوطني للصحة والسلامة المهنية؛ (4) المشاركة مع أطراف أخرى في زيارات تفتيشية يمكن للجان الوطنية للصحة والسلامة المهنية القيام بها؛ (5) تنظيم برامج (محاضرات، وورشات عمل، ومنشورات) تهدف إلى توعية أصحاب العمل والعمال حول الصحة والسلامة المهنية؛ (6) تمثيل أصحاب العمل في اللجان التي تضع تشريعات الصحة والسلامة المهنية وتراجعها وتعديلها؛ (7) الدعوة لأجهزة صحة وسلامة مهنية وأجهزة وقائية شخصية معفية من الرسوم لتسهيل توزيعها على العمال.

على سبيل المثال، عمل أصحاب العمل بفعالية في الجزائر وتونس والمغرب واليمن على تنظيم حملات لتعزيز صحة العمال.

لا يعتبر تقييم المخاطر وسيلة نظامية يتعامل فيها أصحاب العمل مع الصحة والسلامة المهنية في الدول الثمانية عشر، بصرف النظر عن المؤسسات المتعددة الجنسيات العاملة على أراضيهم. كما أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية غير مطبق على نطاق واسع.

يجب أن يقتنع أصحاب العمل بأن السلامة الجيدة تعني أعمالاً جيدة لهم وللنظام الوطني للصحة والسلامة المهنية. ويجب أن يشمل البرنامج الوطني الوسائل التي تسمح بتعزيز التوعية بين أصحاب العمل حول هذا الجانب من الصحة والسلامة المهنية.

في بلدان أخرى، ينضم أصحاب العمل للجان، ويشاركون في الاستشارات للتصديق على الاتفاقيات، ويضعون معايير معينة، ويتعاونون مع المنظمات الأخرى عبر الهيئات الاستشارية، على غرار مصر والأردن ولبنان وعمان وسوريا.

### أدوار النقابات العمالية

يلعب العمال دوراً استشارياً في البلدان التي يوجد فيها مجالس ثلاثية وطنية حول الصحة والسلامة المهنية عبر تأمين المعلومات وتقييم التصديق على الاتفاقيات، أو الإعداد للسياسات والتشريعات والبرامج الوطنية.

لكن في البلدان الأخرى، لدى العمال أدواراً وامتيازات مختلفة وفق التشريعات والشروط الوطنية. على سبيل المثال، يشارك العمال في: (1) تنظيم دورات تدريبية للعمال، وخصوصاً في القطاعات الخطرة؛ (2) تمثيل العمال في المفاوضات مع أصحاب العمل حول القضايا المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية؛ (3) زيادة التوعية حول الصحة والسلامة المهنية عبر المحاضرات والمؤتمرات والمنشورات؛ (4) المشاركة في أنشطة لجان الصحة والسلامة المهنية على المستويات المؤسسية والقطاعية والمحلية؛ (5) تمثيل النقابات العمالية التي تضع تشريعات الصحة والسلامة المهنية وتراجعها وتعديلها من أجل حماية حقوق العمال.

لاحظنا أنه في الأردن حيث يوجد لجنة ثلاثية، يلعب أصحاب العمل والعمال أدواراً متشابهة في اللجنة، وعلى الأخص بهدف تحسين وضع الصحة والسلامة المهنية على المستوى المحلي. وتجدر الإشارة كذلك إلى أن تمثيل العمال ليس دوماً فعالاً في كل البلدان؛ على سبيل المثال، أسست عمان مؤخراً نقابة عمالية؛ ومن جهة أخرى، لم تنشئ الإمارات العربية المتحدة أي نقابة عمالية حتى الآن، بينما تفنقر السعودية إلى نقابة

لأصحاب العمل.

تضطلع النقابات بدور جوهري في تعزيز الصحة والسلامة المهنية على كافة المستويات وفي حماية حياة العمال. ركزت الأجوبة على تأثيرها المحتمل على المستوى الوطني؛ ولم يتم ذكر إمكانية العمل التحرك على مستوى المؤسسة.

بالنسبة للمؤسسات، في أغلب البلدان حيث يوجد أكثر من 50 عاملاً في المؤسسة، هناك لجنة للصحة والسلامة المهنية. وقد يكون من المفيد الحصول على معلومات إضافية عن دور هذه اللجان في صنع القرار حول الصحة والسلامة المهنية ومدى تأثيرها على الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

### الوضع الوطني للصحة والسلامة المهنية

#### السياق الوطني

وحدها الجزائر وتونس ومصر والأردن والعراق وفلسطين أعدت وثيقة عن السياق الوطني، أما الدول الأخرى التي ليس لديها سياق وطني حتى الآن، فقد عبرت عن استعدادها تحضير هذه الوثيقة.

ذكرت الدول التي ليس لديها وثيقة سياق وطني وثائق أخرى تستعملها لوصف الوضع الحالي للصحة والسلامة المهنية. هذه الوثائق تتضمن نصوص تشريعية، ومراسيم، وأدلة، وتقارير، وتقييمات عن وضع الصحة والسلامة المهنية.

### ملخص عن الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية

وضعت تشريعات وأنشطة الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية وفق مدونات الممارسة في منظمة العمل الدولية وأدواتها وصكوكها.

- صدقت السعودية على اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، 1993 (رقم 174)، لبنان صدق على اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة في الموانئ، 1979 (رقم 152)، البحرين بدأ عملية التصديق على اتفاقية منع الحوادث الصناعية

الكبرى، 1993 (رقم 174)، والسعودية بدأت عملية التصديق على اتفاقية الصحة والسلامة في الزراعة، 2001 (رقم 184).

• نتج عن اتفاق موقع مع مجلس التعاون الخليجي تقديم منظمة العمل الدولية المساعدة في مراجعة وتحديث المراسيم التشريعية لمجلس الوزراء في مجال الصحة والسلامة المهنية وإعداد كتيبات عن الصحة والسلامة المهنية للصناعات النفطية والبتروكيميائية.

• أنشئت وحدات مراقبة الصحة والسلامة المهنية على مستوى المحافظات في شمال لبنان وجنوبه. بموجب الإطار الوطني لمشروع أيبك، أطلق برنامج تحسين إجراءات الصحة والسلامة في المؤسسات الصناعية الصغيرة وتوعية الأطفال والأهل حول مخاطر الصحة والسلامة المهنية.

• تم تطوير قدرات مؤسسات التدريب على الصحة والسلامة المهنية، بما فيها إنتاج مواد تربوية حول الصحة والسلامة المهنية بالعربية، ونشر كتاب عن الصحة الكيميائية في المدارس الثانوية، ونشر كتب مدرسية بالعربية، ومراجعة برامج التدريب على الصحة والسلامة المهنية في سوريا وتصميم صفوف لمدة سنتين للحصول على شهادة في الصحة والسلامة المهنية في وزارة العمل في السعودية.

• أجريت دراسة حول إعادة هيكلة الصحة والسلامة المهنية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الإمارات العربية المتحدة.

• نشر وثيقة عن وضع الصحة والسلامة المهنية في الكويت وكمثل تحليل وضع الصحة والسلامة المهنية في لبنان.

• تم تعزيز مراكز معلومات الصحة والسلامة المهنية الدولية (مراكز نظام المعلومات) في الأردن وسوريا. وأدت الأنشطة المشتركة حول الصحة والسلامة المهنية مع معهد الصحة والسلامة المهنية في منظمة العمل العربية إلى تغيير تسميته إلى مركز نظام المعلومات الإقليمي.

• اكتملت دراسة حول الصحة والسلامة المهنية في الاقتصاد غير النظامي في لبنان.

المصدر: مكتب العمل الدولي، عمل لائق في آسيا: تقرير نتائج 2001-2005.

الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر، بوسان، جمهورية كوريا، آب/أغسطس -

أيلول/سبتمبر 2006. مكتب العمل الدولي، جنيف، 2006

## حملات التوعية حول الصحة والسلامة المهنية

يوجد عدة حملات في مختلف البلدان ضمن تواتر ومواضيع مختلفة تتراوح من فيروس نقص المناعة المكتسب في مكان العمل، وعمل الأطفال إلى مواضيع متعددة. وتشمل الحملات توزيع الكتيبات، واللجان، والإعلام، واليوم الوطني و/أو الدولي للصحة والسلامة المهنية، كما هي الحال في الجزائر وليبيا وعمان وقطر وسوريا وتونس.

يوجد حملات توعية في كل البلدان على مستوى المؤسسات لكن في معدلات متنوعة في مختلف البلدان. تملك بعض الدول برنامج منظم على غرار الأسبوع الوطني للصحة والسلامة المهنية في الأردن الذي ينظم في أول أسبوع من تموز/يوليو، والخطة السنوية للحملات في تونس ومصر. من جهة أخرى، تنفذ الحملات في البحرين والكويت ولبنان وعمان والسعودية وسوريا بشكل عشوائي.

تشارك وسائل الإعلام في حملات الصحة والسلامة المهنية في ليبيا وتونس وسوريا. في بلدان أخرى، لا يوجد معلومات عن مشاركة الإعلام في الحملات رغم الدور المهم الذي تلعبه وسائل الإعلام اليوم على مستوى نشر المعلومات، وبلورة ذهنية الرأي العام.

## الأسبستوس (الحرير الصخري)

الأسبستوس مادة خطيرة تسبب مرض رئوي وهي محظورة في كل البلدان قيد الدرس باستثناء ليبيا وسوريا والمغرب وعمان واليمن. لكن حظر استعمال الأسبستوس يختلف من بلد لآخر، فكل البلدان تحظره بشكل كامل ما عدا تونس التي تطبق حظر أسبستوس جزئي (الجدول 19).

## السلامة الكيميائية

يوجد خطة وطنية حول السلامة المهنية في كل البلدان باستثناء لبنان وليبيا وتونس وعمان والبحرين.

تتشارك الدول التي لديها خطة وطنية في الخطوط العريضة الرئيسية في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 170 ما عدا قطر. وهذا حافز لكل تلك الدول لكي تصدق على هذه الاتفاقية.

يطبق النظام الموحد عالمياً للتصنيف والتوصيف في كل الدول باستثناء ليبيا والمغرب وعمان والسودان والجزائر والبحرين.

لكن في الدول التي تطبق هذا النظام، وحدها تونس وسوريا والمغرب ومصر والأردن والإمارات العربية المتحدة واليمن لديها برنامج حول هذا النظام. وتختلف البرامج في تلك الدول: على سبيل المثال، في المغرب، تهدف البرامج إلى وضع إطار مناسب لاستعمال الكيمائيات للحفاظ على المصالح الاقتصادية للبلاد، وتأمين حماية فعالة للشعب والعمال من المخاطر الكيميائية والسامة؛ هذا البرنامج ينفذ عبر الخطة الكيميائية الوطنية (أنجزت)، وعبر وضع الأولويات الوطنية (أنجز)، ووضع إستراتيجية وطنية وخطة عمل في مجال الاستعمال البيئي المعقول للمواد الكيميائية (أنجز)، والتخطيط لتخزين المواد المالية (قيد الإنجاز)، والبدء برنامج العمل الوطني (قيد الإنجاز).

تهدف سوريا إلى إنشاء قاعدة وشبكة معلومات واتصالات حول المواد الكيميائية الخطرة. لذلك، يتعاون فريق متخصص من مختلف الوزارات والنقابات العمالية وممثلي أصحاب العمل من أجل تعزيز إجراءات السلامة.

### إحصاءات حول الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل

مؤشرات الصحة والسلامة المهنية الأكثر شيوعاً هي مؤشرات الحوادث والأمراض المهنية. لكن البيانات حول التغيب والقدرة على العمل خلال الحياة، ونسبة اليد العاملة في خطط التقاعد الخاصة بالإعاقة، ومتوسط سن التقاعد لا تستعمل بشكل واسع (الجدول 20).

لا تملك كل الدول إحصاءات منتظمة؛ فبعضها ينتج الإحصاءات بشكل متقطع كما هي

الحال في لبنان، والبعض الآخر سنوياً كما في البحرين والأردن والكويت وعمان والسعودية وسوريا والسودان وتونس واليمن (الجدول 20).

القليل من الدول فقط تملك إحصاءات حول الصحة والسلامة المهنية. فبعض الدول قدمت إحصاءات حديثة للسنتين المنصرمتين، مثل عمان (2006)، وسوريا والسعودية (1426 هـ). أما تونس واليمن فقد قدمت إحصاءات حديثة لكن السنوات التي جمعت خلالها البيانات للمؤشرات المدروسة لم تقدم في الأجوبة. والدول الأخرى مثل البحرين ومصر والكويت وليبيا والمغرب وقطر والسودان والإمارات العربية المتحدة لم تؤمن أي بيانات حول المؤشرات التي قدمتها (الجدول 20).

تختلف الإحصاءات حول الأرقام المسجلة للحوادث والأمراض والوفيات المرتبطة بالعمل من بلد لآخر وفق عدد العوامل الخاصة بكل بلد (الجدول 21).

في العموم، تتوفر الإحصاءات حول الحوادث المهنية أكثر منه حول الأمراض المهنية. فلا يوجد بيانات دقيقة حول الأمراض المهنية في البحرين والأردن والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وعمان وقطر والسعودية والإمارات العربية المتحدة. بالإضافة، لا تعتبر الأرقام المقدمة حول الوفيات المرتبطة بالعمل شاملة لأن الوفيات المذكورة هي تلك التي تسببها الحوادث المهنية في البحرين والكويت ولبنان وعمان والسعودية والإمارات العربية المتحدة (الجدول 21).

تكمن المشكلة الرئيسية في نقص التقارير حول الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل، ليس بسبب النظام الإحصائي بل بسبب عدم تطبيق عملية الإبلاغ والتقارير بشكل جيد. هذه مسألة خطيرة على المستوى الوطني ومستوى المؤسسات وتمنع تحديد صانعي القرار للأولويات الوطنية.

بشكل موجز، أظهرت نتائج الدراسة الحالية حول وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية أن وضع الصحة والسلامة في الدول العربية يختلف من بلد لآخر، حيث

يوجد عجز خطير في بعض الدول لجهة الأداء وآليات الصحة والسلامة المهنية. وتتضمن العوائق الرئيسية التي تمنع تحسين الوضع: تأخير التصديق على اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية التابعة لمنظمة العمل الدولية، ونقص أحكام شاملة ومفصلة عن الصحة والسلامة المهنية في التشريعات المحلية، وغياب السياسات والبرامج الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية، وضعف إنفاذ أنظمة الصحة والسلامة المهنية. وتشمل العوائق الأخرى التي تعرقل تعزيز البرامج الوطنية للصحة والسلامة المهنية: عدم كفاية عملية التقرير وتغطية التعويضات، نقص البيانات الشاملة والدقيقة حول الحوادث والأمراض المهنية، وعدم ضم الهيئات الاستشارية الثلاثية حول الصحة والسلامة المهنية في عملية صنع القرار حول القضايا المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. بالإضافة، يعاني العديد من البلدان من خبرة محلية غير كافية في هذا المجال، فعدد الخبراء والمفتشين في حقل الصحة والسلامة المهنية يصعب تطبيق برنامج ناجح حول الصحة والسلامة المهنية.

## الخاتمة:

إن تعزيز صحة العمال على علاقة وثيقة بتحسين إنتاجية أماكن العمل والنمو الاقتصادي. بالتالي، يعتبر الالتزام بالصحة والسلامة المهنية ضرورة فعلية تبدأ بوضع سياسة وإستراتيجية وطنية للصحة والسلامة المهنية. فنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الناجح ينتج عن توافق الأطراف الاجتماعية الرئيسية في البلاد: الحكومة والعمال وأصحاب العمل.

إن عدم اعتماد إجراءات ومعايير حول الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها وتعزيزها في المنطقة العربية يجعل العمال أكثر عرضة لمخاطر أماكن العمل. ويشكل الفقر عامل خطر إضافي في قطاعات الاستخدام، بما أنه يجلب معه ظروف غير صحية إلى أماكن العمل.<sup>1</sup>

إجمالاً، تشمل الخاتمة ملخصاً حول وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية:

1- وضع سياق وطني للصحة والسلامة المهنية: من أجل اتخاذ التدابير الضرورية لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية، من المفضل أن تقوم الدول العربية بإعداد وثيقة عن سياقها الوطني وفق الاستمارة المعيارية التي اقترحتها منظمة العمل الدولية.

2- تحديث تشريعات الصحة والسلامة المهنية لاحتزام المعايير الدولية

---

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف،

والتصديق على صكوك منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية: بما أن التشريعات هي الحافز الرئيسي لأنماط التطبيق، من الضروري تعديل وتحديث القوانين والأنظمة المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في البلاد من أجل احترام المعايير الدولية المطلوبة لضمان صحة العمال وسلامتهم. يجب أن يتم تعديل وتحديث المراسيم والقرارات التي أصبحت بالية. تتم اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية أداة تسمح للدول بتحديث تشريعاتها عبر توفير المبادئ والمعايير الأساسية التي يجب تطبيقها في ما يتعلق بقضايا الصحة والسلامة المهنية. كما أن التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية في هذا المجال يسهل التوصل إلى اتفاقات مع الشركاء الاجتماعيين بما أنه تمت مناقشة كل أحكامها في سياق ثلاثي خلال مؤتمرات العمل الدولية، حيث قامت الحكومات وممثلو أصحاب العمل ومنظمات العمال في مختلف الدول بالتصويت على الاتفاقيات واعتمادها. بالتالي، نوصي البلدان بإجراء دراسة حول عدم التوافق بين اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية والتشريعات الوطنية حول المسألة، وإيجاد وسائل للتصديق على الاتفاقيات.

3- تطبيق التشريعات عبر تعزيز خدمات التفتيش: حالياً، تتساهل أغلب الدول نسبياً بمواجهة مخالفات قوانين الصحة والسلامة المهنية. لذلك، يجب اتخاذ تدابير أكثر صرامة من أجل تطبيق القوانين القائمة وتوجيه الاتهامات في حال وجود مخالفات للصحة والسلامة المهنية وفق خطورة الانتهاكات. بالتالي، على كل دولة تحديد أولوياتها من حيث تعزيز خدمات تفتيش العمل. ويجب إعطاء المفتشين صلاحيات أكبر وتسهيلات مناسبة للوصول إلى أماكن العمل المتنوعة وتطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية. ويجب تخصيص موارد ملائمة لتحقيق الأهداف المحددة. ومن المهم أيضاً تغطية العمال في كل القطاعات الاقتصادية في قوانين وأنظمة الصحة والسلامة المهنية من دون استثناءات.

4- أنشطة ترويجية حول الصحة والسلامة المهنية:

• حملات السلامة للتوعية حول الصحة والسلامة المهنية وتعزيز ثقافة

السلامة: إن زيادة التوعية حول التأثير الإيجابي لخدمات الصحة والسلامة المهنية بين أصحاب العمل والعمال سوف تسهل تطبيقها في أماكن العمل. ويمكن اعتماد عدة برامج، مثل المؤتمرات، وحملات التوعية الإعلامية، والكتيبات السهلة. يعتبر التلفزيون أداة إعلامية مهمة للتوعية، لكن لسوء الحظ لا يستعمل بفعالية لأغراض مفيدة حول الصحة والسلامة المهنية.

- إدراج الصحة والسلامة المهنية في البرامج التربوية والتدريبية: إن إدراج الصحة والسلامة المهنية في البرامج المدرسية والجامعية يسمح للطلاب بمعرفة أهمية الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم ويشجعهم على التخصص في هذا المجال. من المهم أيضاً إنشاء اختصاص حول الصحة والسلامة المهنية في الجامعات العربية، وتأمين فرص العمل المناسبة للمتخرجين في هذا المضمار. كما أن تدريب أصحاب العمل والعمال على الصحة والسلامة المهنية على المستوى الوطني يزيد من معارفهم وخبراتهم، ويخفف من المخاطر المهنية.
- إجراء دراسات أبحاث حول الصحة والسلامة المهنية: تعتبر أبحاث الصحة والسلامة المهنية قيّمة للغاية نتيجة سعيها وراء تأمين المعلومات العلمية والموثوق فيها للدول العربية. على الدول تأسيس مراكز أبحاث خاصة لتحقيق التعاون المتعدد الاختصاصات بين الخبراء النفس - اجتماعيين، والعلماء السياسيين، والاقتصاديين، والخبراء في مختلف اختصاصات الصحة والسلامة المهنية. إنها خطوة ضرورية للقيام ببرامج للصحة والسلامة المهنية في كل بلد. كما أن التعاون الدولي الذي يساعد في تقدم وضع الصحة والسلامة المهنية مهم جداً.

#### 4- أدوات لتحسين الصحة والسلامة المهنية:

- نظام جمع بيانات الصحة والسلامة المهنية: يجب جمع البيانات الوطنية حول مؤشرات الصحة والسلامة المهنية باستمرار. وينبغي أن تكون البيانات شاملة وتوفر معلومات وإحصاءات دقيقة حول الحوادث والأمراض المهنية. من المهم

إنشاء قاعدة بيانات للصحة والسلامة المهنية من أجل وضع لائحة دقيقة بالحوادث والأمراض المهنية، مما سوف يساعد أصحاب العمل، وشركات التأمين، ومفتشي العمل، ووكالات الصحة والسلامة المهنية على استعمال البيانات للتخطيط وصنع السياسات.

- التمويل: يجب تأمين تمويل كافٍ لأنشطة الصحة والسلامة المهنية حيث يكون ذلك ممكناً من أجل تطبيق أفضل.
- الحوار الاجتماعي: يجب تشكيل لجان ثلاثية وتنظيمها في الدول للتشارك في صنع القرار.
- نشر المعلومات عن الصحة والسلامة المهنية: يجب أن تؤسس الدول نظاماً رسمياً لنشر المعلومات المتوفرة حالياً حول الصحة والسلامة المهنية.

ليس من السهل التوصل إلى وضع مقبول حول الصحة والسلامة المهنية في المنطقة، لكنه أمر ضروري ويتطلب مساعدة منظمة العمل الدولية، والسلطات والمجتمعات المدنية المحلية، ومساهمة ممثلي أصحاب العمل والعمال في وضع خطة الصحة والسلامة المهنية في المنطقة.

## الجدول:

الجدول 1: اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدق عليها وخطط التصديق لاتفاقيات الصحة والسلامة المهنية الأساسية

قيد التصديق <sup>1</sup>			اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية المصدق عليها			اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدق عليها		البلد
الاتفاقية	الاتفاقية	الاتفاقية	الاتفاقية	الاتفاقية	الاتفاقية	عدد اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية النافذة	إجمالي عدد الاتفاقيات النافذة	
187	161	155	187 مصدق عليها	161 مصدق عليها	155 مصدق عليها	5	54	الجزائر
كلا	نعم	-	-	-	√	1	8	البحرين
كلا	-	نعم	-	-	-	6	63	مصر
نعم	نعم	نعم	-	-	-	9	61	العراق
كلا	نعم	نعم	-	-	-	3	23	الأردن
كلا	كلا	كلا	-	-	-	3	15	السعودية
كلا	كلا	كلا	-	-	-	3	18	الكويت
ممکن	نعم	نعم	-	-	-	8	49	لبنان
-	-	-	-	-	-	1	28	ليبيا
نعم	نعم	نعم	-	-	-	6	48	المغرب
نعم	نعم	نعم	-	-	-	0	4	عمان
-	-	-						فلسطين 2

<sup>1</sup> لم يقدم أي بلد مهلة زمنية للتصديق على أي اتفاقية

2 لا تنطبق على فلسطين أنها عضو مراقب في منظمة العمل الدولية، ولا يمكنها بالتالي التصويت أو التصديق على الاتفاقيات

قطر	6	1	-	-	-	نعم	نعم	نعم
سوريا	49	8	-	-	-	نعم	نعم	نعم
السودان	14	1	-	-	-	نعم	نعم	نعم
تونس	52	6	-	-	-	نعم	نعم	كلا
الإمارات العربية المتحدة	9	1	-	-	-	نعم	نعم	نعم
اليمن	28	2	-	-	-	نعم	نعم	نعم

الجدول 2.أ: التشريعات المحلية حول العمل وحول الصحة والسلامة المهنية في البلدان الثمانية عشر

البلد	قوانين العمل الأساسية، وقوانين العمل والاستخدام العامة		قوانين الصحة والسلامة المهنية الأساسية	
	تشريعات العمل المحلية	تاريخ الإصدار	التعديلات	قوانين ومراسيم الصحة والسلامة المهنية
الجزائر	القانون رقم 90-11 حول علاقات العمل	نيسان/أبريل 1990	11 كانون الثاني/يناير 1997	القانون رقم 88-07 حول الصحة والسلامة والتأمين الطبي في مكان العمل
				المرسوم التنفيذي رقم 90-05 حول القواعد العامة لمعايير الحماية الضرورية حول الصحة والسلامة في مكان العمل
البحرين	قانون المرسوم الأميري رقم 1976/23 لإصدار قانون العمل للقطاع الخاص	1976		لا شيء
مصر	القانون رقم 12 لعام 2003 لسن قانون العمل	2003		القانون 12، المجلد 5: الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة عمل ملائمة
العراق	قانون العمل رقم 1987/71	1987		
الأردن	قانون العمل رقم 8	1996		
السعودية	قانون العمل (مرسوم ملكي رقم م/51)			
الكويت	القانون رقم 38 لعام 1964 حول العمل في	1964		

				القطاع الخاص (قانون العمل)	
16 أيلول/سبتمبر 1983	مرسوم-قانون رقم 135 بتاريخ 16 أيلول/سبتمبر 1983 حول الحوادث المهنية		أيلول/سبتمبر 1946	قانون 23 أيلول/سبتمبر 1946 حول قانون العمل	لبنان
30 كانون الثاني/يناير 2004	مرسوم رقم 11802 بتاريخ 30 كانون الثاني/يناير 2004 حول وقاية العمال وسلامتهم وصحتهم				
			1970	قانون العمل (رقم 58- 1970)	ليبيا
			أيلول/سبتمبر 2003	ظهير (مرسوم) رقم 1- 194-03 كإصدار للقانون رقم 6599 (قانون العمل)	المغرب
			نيسان/أبريل 2003	قانون العمل العماني (مرسوم سلطاني 2003/35)	عمان
			نيسان/أبريل 2000	قانون العمل الفلسطيني رقم 7-2000	فلسطين
			2004	قانون العمل القطري	قطر
			1959	قانون العمل (قانون رقم 91)	سوريا
			1997	قانون العمل 1997	السودان
		القانون 94- 21 29 شباط/فبراير 1994 القانون 96- 15 62 تموز/يوليو 1996		قانون العمل	تونس
			1980	القانون الفدرالي رقم 8 حول نظام علاقات العمل	الإمارات العربية

					المتحدة
			1995	قانون العمل (القانون رقم 5 لعام 1995)	اليمن

الجدول 2.ب: القرارات والقوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية

القوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية		البلد
تاريخ الإصدار	القوانين/القرارات/الأنظمة والمراسيم الوزارية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	
تموز/يوليو 1983	القانون رقم 83-13 حول الأمراض والحوادث المهنية	الجزائر
أيار/مايو 1986	المرسوم رقم 86-132 حول حماية العمال من الأشعة الأيونية واستعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية والإشعاعية الفاعلية	
كانون الثاني/يناير 1988	القانون رقم 88-07 حول الصحة والسلامة والطب المهني	
كانون الثاني/يناير 1991	المرسوم التنفيذي رقم 91-05 حول أنظمة الحماية العامة حول الصحة والسلامة في بيئة العمل	
أيار/مايو 1993	المرسوم رقم 93-120 حول تنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل	
حزيران/يونيو 1996	المرسوم رقم 96-209 حول تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الصحة والسلامة والطب المهني	
أيلول/سبتمبر 2001	المرسوم التنفيذي رقم 01-285 حول الأماكن العامة حيث يحظر التبغ ووسائل تنفيذ هذا الحظر	
تشرين الأول/أكتوبر 2001	المرسوم التنفيذي رقم 01-341 حول تشكيل وصلاحيات وعمل اللجنة الوطنية لتوحيد (التصديق/الموافقة على) معايير فعالية منتجات أو أدوات أو آلات الحماية	
كانون الأول/ديسمبر	المرسوم التنفيذي رقم 02-427 حول إرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية	

2002		
كانون الثاني/يناير 2005	المرسوم التنفيذي رقم 05-09 حول اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة والسلامة	
كانون الثاني/يناير 2005	المرسوم التنفيذي رقم 05-10 حول صلاحيات وتشكيل وتنظيم وإجراءات لجان الصحة والسلامة في الشركات	
كانون الثاني/يناير 2005	المرسوم التنفيذي رقم 05-11 حول شروط إنشاء خدمات الصحة والسلامة وتنظيمها وتشغيلها	
1977	القرار 12-1977 حول التدابير الوقائية لحماية العمال في البناء والهندسة المدنية وتشبيد السفن	البحرين
1977	القرار 14-1977 حول التدابير والخدمات الوقائية لحماية العمال من مخاطر معدات البكرة	
1977	القرار 15-1977 حول التدابير والخدمات الوقائية لحماية العمال من الآلات الخطرة	
1977	القرار 21-1977 حول التدابير والخدمات الوقائية لحماية العمال من مخاطر الحريق	
1977	النظام رقم 25-1977 حول تنظيم الخدمات والتدابير الوقائية الضرورية لحماية العمال في أماكن العمل	
1977	القرار 26-1977 حول التدابير والخدمات الوقائية لحماية عيون العمال من مخاطر العمل والآلات	
1977	القرار 27-1977 حول التدابير والخدمات الوقائية لحماية العمال من الآلات المستعملة في الأعمال التجارية	
1977	القرار 31-1977 حول التدابير والخدمات الوقائية لحماية العمال من الغازات القابلة للاشتعال والغازات البترولية المسالة	
1977	القرار 32-1977 حول التدابير والخدمات الوقائية لحماية العمال من صهاريج البخار والغليان، ومستودعات الغاز	
1977	القرار 33-1977 حول التدابير الوقائية لحماية العمال من مخاطر الكهرباء	
1977	القرار 34-1977 حول التدابير والخدمات الوقائية لحماية العمال من العمل في أماكن مغلقة مثل خزانات المياه	
1978	النظام رقم 3-1978 حول وسائل الحماية من الأمراض المهنية وإجراءات الوقاية الضرورية لحماية العمال	
1978	القرار 8-1978 حول متطلبات وضرورات إقامة العمال	
1999	القرار 6-1999 حول متطلبات العمال ونتائج اختباراتهم المقبولة	
2000	القرار 6-2000 حول تنظيم السلامة المهنية في مكان العمل	

2005	القرار 2005-21 حول حماية العمال من مخاطر الحريق في أماكن العمل	
2006	القرار 1-2006 حول الإبلاغ عن الأمراض والحوادث المهنية	
1975	القانون رقم 79-1975 حول الضمان الاجتماعي	
1983	النظام رقم 55-1983 حول المساهمات والمتطلبات الضرورية لتأمين وسائل الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل	
1991	النظام رقم 116-1991 حول منشآت وخدمات الصحة والسلامة المهنية	
1994	القانون رقم 4-1994 حول حماية البيئة	
2003	المرسوم الوزاري رقم 134-2003 حول تنظيم أجهزة الصحة والسلامة المهنية (لجان الصحة والسلامة المهنية) في الشركات	مصر
2003	المرسوم رقم 126-2003 حول الإبلاغ عن الأمراض والحوادث المهنية في مكان العمل وإحصاءات الأمراض والإصابات المهنية	
2003	القرار رقم 180-2003 حول الرعاية الصحية	
2003	القرار رقم 200-2003 حول تأمين نقل وغذاء ومسكن مناسب للعمال	
2003	المرسوم رقم 211-2003 حول بيئة العمل الآمنة (إجراءات وقائية للصحة والسلامة المهنية وتدابير السلامة)	
2003	القرار رقم 985-2003 حول تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى حول الصحة والسلامة المهنية تحت رئاسة وزير اليد العاملة، ومجالس استشارية أخرى في المقاطعات الأخرى برئاسة المسؤولين المتخصصين	
1968	النظام 74-1968 حول تفتيش المعامل	
1971	القانون رقم 39-1971 حول قانون الضمان الاجتماعي وتقاعد العمال	
1981	القرار رقم 552-1981 حول إنشاء المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية	
1981	قانون الصحة العامة رقم 89-1981	
1984	النظام رقم 2-1984 حول المواد الكيميائية المسببة للسرطان	
1986	النظام رقم 6-1986 حول نظام النفط الأسكرال	
1987	النظام رقم 14-1987 حول الوظائف المؤذية والصناعية	
1987	النظام رقم 19-1987 حول عمل الأطفال	
1987	النظام رقم 22-1987 حول أنظمة الصحة والسلامة المهنية	
1987	النظام رقم 29-1087 حول القواعد الانضباطية المعيارية للعمال في أماكن العمل	
1988	القانون رقم 6-1988 حول اللجنة الوطنية للصحة والسلامة المهنية	
1989	النظام رقم 4-1989 حول السلامة الكيميائية	
1989	القانون رقم 380-1989 حول قانون مخصصات المخاطر	العراق
1990	النظام رقم 2-1990 حول المبيدات	
1993	النظام رقم 6-1993 حول أنظمة البنزين ذي الرائحة القوية	
1993	النظام رقم 7-1993 حول أنظمة الترددات	

1997	القانون رقم 3-1997 حول الحماية البيئية		
1999	القانون رقم 11-1999 حول قانون اعتلال صحة الموظف		
2000	النظام رقم 9-2000 حول الأمراض المهنية		
2000	النظام رقم 10-2000 حول الحوادث المهنية		
2002	النظام رقم 1-2002 حول الأسبستوس		
2006	القانون رقم 8-2006 حول إعادة هيكلة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية		
1999	القانون رقم 27-1999 حول أنظمة المهن	الأردن	
2000	القانون رقم 22-2000 حول المعايير والمواصفات		
2001	القانون رقم 19-2001 حول قانون الضمان الاجتماعي		
2001	القانون رقم 29-2001 حول الطاقة النووية والمشعة		
2002	القانون رقم 44-2002 حول الزراعة		
2002	القانون رقم 54-2002 حول الصحة العامة وتعديلاتها		
2003	القانون رقم 1-2003 حول حماية البيئة		
1998	القانون رقم 7-1998 حول تشكيل لجان الصحة والسلامة المهنية		
1998	القانون رقم 42-1998 حول الرعاية الطبية والوقائية للعمال		
1998	القانون رقم 43-1998 حول الوقاية من الآلات وسلامتها		
1999	القانون رقم 27-1999 حول تنظيم العمل الفني		
2000	القانون رقم 22-2000 حول المواصفات والمعايير		
2001	قانون الضمان الاجتماعي رقم 19-2001		
2001	القانون رقم 29-2001 حول الطاقة النووية والأشعة		
2002	القانون رقم 54-2002 حول قانون الصحة المؤقت وتعديلاته		
	القسم 8 من قانون العمل حول الحماية من مخاطر العمل، والحوادث الصناعية الكبرى، والخدمات الاجتماعية والصحية		السعودية
	القسم 12 من قانون العمل حول العمل في المناجم		
	القسم 13 حول تفتيش العمل، بما في ذلك تفتيش الصحة والسلامة المهنية		
	القسم 18 من قانون الضمان الاجتماعي حول التغطية في حالات المخاطر المهنية		
1973	المرسوم التنفيذي رقم 17-1973 حول الأمراض المهنية والصناعات التي تسببها	الكويت	
1980/ 1987	القانون رقم 56-1980 المعدل من قبل القانون رقم 18-1987 حول شروط وأنظمة السلامة لحماية الشركات المنشأة		
1983	المرسوم الوزاري رقم 77-1983 حول نسبة أجور إعانات الإعاقة في حالات الأمراض والإصابات		
1995/ 1996	القانون رقم 21-1995 المعدل من قبل قانون رقم 16-1996 حول حماية البيئة		

1995	المرسوم الوزاري رقم 113-1995 حول الإسكان	
1996	القانون رقم 56-1996 حول المراقبة والتفتيش الصناعي للشركات	
1996	المرسوم الوزاري رقم 114-1996 حول إجراءات الوقاية والشروط التي يجب توفرها في أماكن العمل	
2001	المرسوم الوزاري رقم 37-2001 حول واجبات المفتشين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	
	المرسوم الوزاري رقم 157-2005 حول تعليق العمل عند الظهر	
	المرسوم الوزاري رقم 158-2006 حول محتويات صندوق الإسعاف الأولي في مكان العمل	
2006	المرسوم الوزاري رقم 215-2006 حول لجنة التنسيق بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمجلس العام للبيئة	
تشرين الأول/أكتوبر 1951	المرسوم رقم 6341 حول نظام حماية الصحة في كل الأعمال التي يغطيها قانون العمل	لبنان
أيلول/سبتمبر 1970	المرسوم رقم 15659 حول استيراد وتصنيع وبيع السماد الزراعي	
أيلول/سبتمبر 1983	المرسوم التشريعي رقم 105 حول استعمال الأشعة الأيونية والحماية منها	
تشرين الثاني/نوفمبر 1998	النظام رقم 1-174 حول حظر الكيمائيات (الأسبستوس)	
أيار/مايو 1998	النظام رقم 1-92 حول تصنيف المنتجات الزراعية والمعلومات المطلوبة	
تموز/يوليو 2002	القانون رقم 444 حول حماية البيئة	
1976	- قانون رقم 93 لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي والسلامة العمالية	
1980	قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980	
1971	قانون رقم (15) لسنة 1971 بشأن حماية البيئة .	
1974	قرار وزير العمل رقم 8 لسنة 1974 بشأن لائحة حماية صحة وسلامة العاملين .	

1974	قرار وزير العمل رقم (38) لسنة 1974 بإصدار لائحة إجراءات الوقاية اللازمة للعمال الموانئ المشتغلين في شحن وتفريغ السفن	
1981	قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 1309 لسنة 1981 بشأن لائحة تقدير العجز	
1983	قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 115 لسنة 1983 بشأن لائحة الأمراض المهنية	
	قرار بشأن مشروع لائحة الكشف الطبي الإبتدائي والدوري الخاص بالامراض المهنية	
أيار 1943	Dahir ينظم استيراد وشراء ونقل واستعمال المواد المؤلفة من الحديد للاستعمال المهني	المغرب
أيار 1943	Dahir حول الأمراض المهنية وتعويض الحوادث المهنية	
شباط 1963	Dahir رقم 1-60-223 حول تعويض الحوادث المهنية	
تشرين الأول 1971	قانون رقم 71-005 حول الحماية من الإشعاعات المؤينة	
كانون الأول 1994	قرار رقم 2-94-666 حول السماح وضبط المصانع النووية	
تشرين الأول 1997	قرار رقم 2-97-132 حول تحويل الإشعاعات المؤينة في الطب والأسنان	
تشرين الأول 1997	قرار رقم 2-97-30 حول ظروف الحماية العامة من اجل تحويل الإشعاعات المؤينة	
كانون الأول 2004	قرار رقم 2-04-465 حول المهن الممنوعة للأطفال الذين يقل عمرهم عن 18 سنة مثل التصرف من دون إذن مكتوب	
كانون الأول 2004	قرار رقم 2-04-682 حول المهن الممنوعة عن الذين يقل عمرهم عن 18 سنة والعائلات والمعاقين	
كانون الأول 2004	قرار رقم 2-04-512 المتعلق بتسمية أعضاء مجالس المهن والحد من المخاطر المهنية	
1979	المرسوم السلطاني رقم 40-1979 حول قانون التعويض عن الأمراض والحوادث المهنية	عمان
حزيران/يونيو 1982	المرسوم الوزاري رقم 19-1982 حول أنظمة الصحة والسلامة المهنية	
1988	المرسوم الوزاري رقم 19-1988 حول قانون الصحة والسلامة المهنية	
2000	لائحة الأمراض المهنية في قانون العمل رقم 7-2000	
2003	المرسوم الوزاري رقم 14-2003 حول عمل النساء الليلي	
2003	المرسوم الوزاري رقم 15-2003 حول الشروط والمعايير الصحية في مكان	

	العمل	
2003	المرسوم الوزاري رقم 17-2003 حول إجراءات المساعدة الطبية في مكان العمل	فلسطين
2003	المرسوم الوزاري رقم 21-2003 حول معايير السلامة في الشركات	
2003	المرسوم الوزاري رقم 22-2003 حول إرشادات الاختبارات الطبية الأولية	
2003	المرسوم الوزاري رقم 24-2003 حول الاختبارات الطبية المنتظمة	
2004	المرسوم الوزاري رقم 1-2004 حول الوظائف أو شروط العمل الخطرة التي لا يجب أن يعمل فيها الأطفال	
2004	المرسوم الوزاري رقم 2-2004 حول الوظائف الخطرة أو المتعبة التي تستثني النساء	
2004	المرسوم الوزاري رقم 49-2004 حول التدابير الوقائية من الأمراض والحوادث المهنية	
2004	المرسوم الوزاري رقم 167-2004 حول إرشادات عمل الأطفال	
2005	النظام الوزاري رقم 1-2005 حول التدابير الوقائية للعمال في مواقع البناء	
2005	المرسوم الوزاري رقم 2-2005 حول مستويات ومعايير التعرض المقبول للكيميائيات في مكان العمل	
2005	المرسوم الوزاري رقم 3-2005 حول مستويات سقف التعرض السنوي للأشعة الأيونية	
2005	المرسوم الوزاري رقم 4-2005 حول مستويات السلامة للضجة في مكان العمل	
2005	المرسوم الوزاري رقم 5-2005 حول مستويات السلامة في الإضاءة في مكان العمل	
2005	المرسوم الوزاري رقم 6-2005 حول درجات الحرارة الآمنة في أماكن العمل	
2005	المرسوم الوزاري رقم 7-2005 حول حماية العمال العاملين في قطاع الغاز أو البترول	
2005	النظام رقم 17-2005 حول تنظيم الرعاية الطبية للعمال في مكان العمل	قطر
2005	النظام رقم 19-2005 حول الفحص الطبي المنتظم للعمال المعرضين لمخاطر الأمراض المهنية	
2005	النظام رقم 20-2005 حول إجراءات الوقاية والتحذير من مختلف المخاطر التي يجب اتخاذها في أماكن العمل	
1959	القانون رقم 92-1959 حول خدمات الضمان الاجتماعي وتعديلاته	سوريا
1977	القرارات الوزارية رقم 268-1977 و 269-1977 في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	
2003	القرار الوزاري رقم 2907-2003	
2004	القانون الأساسي رقم 50-2004 للعمال في البلاد	

2004	القانون رقم 56-2004 حول تنظيم العلاقات الزراعية		
2007	القرار الوزاري رقم 365-2007 في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية		
	قانون الصحة المهنية	السودان	
	قانون المعامل		
	حظر عمل النساء الليلي		
	رفض السماح للأمهات بالعمل وخصوصاً في المواد الخطرة		
1957/ 1994	استبدال القانون رقم 57-73 من قبل القانون رقم 94-28 حول إصلاح الضرر من الأمراض والحوادث المهنية		
1990/ 1996	القانون رقم 90-77 (المعدل من قبل القانون 96-9) من أجل إنشاء معهد الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل	تونس	
1990	المرسوم الوزاري رقم 559 حول الأمراض المهنية والطب المهني		
1991/ 1996	المرسوم رقم 1761 المعدل إلى المرسوم رقم 96-1001 حول إنشاء المجلس الوطني للوقاية من المخاطر المهنية		
1994	المرسوم الوزاري رقم 94-1490 حول هيئة التفتيش الطبي الخاص في مكان العمل		
كانون الثاني/يناير 1995	مراجعة جدول الأمراض المهنية		
نيسان/أبريل 1995	المرسوم الوزاري رقم 95-538 حول مساهمات نظام التعويض على الأمراض والحوادث المهنية في مكان العمل		
حزيران/يونيو 1995	إصدار القانون رقم 95-56 حول وسائل إصلاح الضرر الذي تسببه الأمراض والحوادث المهنية في القطاع العام		
حزيران/يونيو 1996	القرار رقم 96-1050 حول تمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية		
1980	المادة 2 من قانون العمل الخاص بإقامة العمال		الإمارات العربية المتحدة
2007	المادة 5 من قانون العمل الخاص بحماية العمال من مخاطر العمل		
1957/ 1994	المرسوم الوزاري رقم 401-2007 حول تعليق العمل عند الظهر في تموز/يوليو وأب/أغسطس		
1991	القانون رقم 19-1991 حول الضمان الاجتماعي للسلامة المهنية والرفاهية والتعويضات	اليمن	
1991	القانون رقم 25-1991 حول التأمين والأجور في القطاع العام		
1991	القانون رقم 26-1991 حول الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص		
1995	المرسوم الوزاري رقم 78-1995 حول اللائحة العامة للصحة والسلامة المهنية		
1995	المرسوم الوزاري رقم 138-1995 حول إعلان لائحة الأمراض المهنية		

1995	المرسوم الوزاري رقم 229-1995 حول دخول الصحة والسلامة المهنية في صلاحية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدلاً من وزارة الصحة
	المرسوم الوزاري رقم 39 حول تحديد الوظائف والصناعات التي لا يمكن للنساء العمل فيها
1996	المرسوم الوزاري رقم 40-1996 حول الوظائف المحظورة على الأطفال
1998	المرسوم الوزاري لعام 1998 حول تشكيل اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية
1998	النظام الجمهوري رقم 19-1998 حول تنظيم وعمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
1998	المرسوم الوزاري رقم 71-1998 حول الإسعافات الطبية الأولية ومحتويات صندوق الإسعاف الأولي
2000	المرسوم الوزاري رقم 257-2000 حول نظام الرعاية الطبية المهنية في الإدارات الحكومية والقطاعات العامة والخاصة والمختلطة

## الجدول 2.ج: تغطية الصحة والسلامة المهنية في التشريعات

البلد	جوانب الصحة والسلامة المهنية التي تغطيها التشريعات	جوانب الصحة والسلامة المهنية التي لم تغطيها التشريعات
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنظيم الصحة والسلامة المهنية، والتدريب والمعلومات</li> <li>الوقاية من المخاطر البيولوجية والكيميائية</li> <li>الوقاية من المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكهربائية</li> <li>الطب والأمراض المهنية</li> <li>مسؤوليات وواجبات أصحاب العمل والعمال ودور الطب المهني</li> <li>استعمال التبغ</li> <li>المواد والمنتجات والتحضيرات الخطرة</li> <li>المخاطر الكهربائية</li> <li>المخاطر المرتبطة بالأسبستوس</li> <li>المخاطر المرتبطة بالمواد الإشعاعية الفاعلية والمعدات الباعثة للأشعة الأيونية</li> <li>الأدوات المستعملة في قطاعات التشييد والأبنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بعض الأمراض على غرار: التوتر، والضغط النفسي في بيئة العمل، وفيروس نقص المناعة المكتسب، والإيدز، والأمراض المسببة للسرطان الموجودة في بيئة عمل غير صحية</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في أماكن العمل تحت المياه (الغطس)</li> <li>• السلامة في الوظائف الزراعية</li> <li>• السلامة من التعرض للمواد المشعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مسؤوليات أصحاب العمل</li> <li>• مسؤوليات العمال</li> <li>• سلامة البناء</li> <li>• خدمات الإسعاف الأولية</li> <li>• الفحص الطبي المنتظم</li> <li>• تنظيم السلامة في مكان العمل</li> <li>• حماية عيون العمال</li> <li>• شروط العمل مع المواد القابلة للاشتعال</li> <li>• شروط العمل مع الآلات</li> <li>• حماية العمال من آلات البكرة</li> <li>• حماية العمال من العمل مع آلات البخار</li> <li>• حماية العمال من المخاطر الكهربائية</li> <li>• حماية العمال من مخاطر الحريق</li> <li>• حماية العمال من الإصابات المهنية</li> </ul>	<p><b>البحرين</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا شيء</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تأمين بيئة عمل آمنة على مستوى تأسيس الشركات وتنظيمها وإصلاحها</li> <li>• حماية اليد العاملة ورعايتها عبر تدابير السلامة</li> <li>• سلامة الأجهزة والآلات</li> <li>• مسؤولية أصحاب العمل</li> <li>• واجبات العمال</li> <li>• دور تفتيش العمل وصلاحياته</li> <li>• الإبلاغ عن الحوادث</li> <li>• وجود لائحة بالأمراض المهنية</li> <li>• نظام التعويض</li> </ul>	<p><b>مصر</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الصحة والسلامة في مؤسسات الحكومة والقطاع العام</li> <li>• الصحة والسلامة المهنية في القطاع غير النظامي</li> <li>• الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالصناعات الصغيرة، والعمال المؤقتين والعمال المنزليين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدارة وتفتيش وثقافة الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• السلامة المهنية</li> <li>• الصحة والمخاطر المهنية</li> <li>• الحماية من الأشعة</li> <li>• حماية المجموعات الأكثر عرضة (النساء والأطفال والمسنين)</li> <li>• القضاء على عمل الأطفال</li> </ul>	<p><b>العراق</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• حدود التعرض للمخاطر في العمل</li> <li>• بعض أنواع المخاطر والقطاعات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• واجبات أصحاب العمل</li> <li>• حقوق العمال وواجباتهم</li> </ul>	<p><b>الأردن</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الأمراض والحوادث المهنية</li> <li>• اختصاصيو الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• ظروف بيئة العمل</li> </ul>	
لا جواب	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ينظر إلى قانون العمل والقوانين ذات الصلة كتشريعات، وفي العادة تنظمها المراسيم الوزارية</li> </ul>	السعودية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا شيء</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ظروف العمل والسلامة في الشركات</li> <li>• توفر سجلات الصحة والإصابات</li> <li>• الإبلاغ عن الإصابات</li> <li>• فحص طبي منتظم، والفحوص الطبية المطلوبة عند الفحص العادي في حال العمل المعرض للمخاطر</li> <li>• تحديد إصابة العمل ووسائل تحديد التعويض</li> <li>• وسائل تأمين الرعاية الصحية للعمال في الشركات</li> <li>• ظروف سكن العمال</li> <li>• قسم خاص حول قطاع البترول بسبب أهميته</li> </ul>	الكويت
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المرسوم 11802 الذي اعتمد عام 2005 يغطي غالبية مسائل الصحة والسلامة المهنية لكنه يحتاج إلى المراجعة والتعديل بشكل دوري</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المرسوم 11958 حول نظام السلامة في مواقع العمل</li> <li>• المرسوم 11802 حول الصحة والسلامة (شبيه بالاتفاقية 155)</li> <li>• المرسوم 14229 حول جدول الأمراض المهنية</li> <li>• المرسوم 700 حول حظر عمل الأطفال تحت سن 16 عاماً في وظائف خطيرة (تعديل المادة 22 و23 من قانون العمل)</li> </ul>	لبنان
<p>بعض المخاطر الكيميائية في الزراعة والصناعة</p> <p>المخاطر الميكانيكية</p> <p>المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جدول الأمراض المهنية</li> <li>• الكشوفات الدورية والإبتدائية للعاملين</li> <li>• حماية العاملين من أخطار العمل</li> <li>• الأمن الصناعي</li> <li>• تقدير العجز عند الإصابات</li> </ul>	ليبيا

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراءات الوقاية اللازمة لعمال الموانئ المشتغلين في شحن وتفريغ السفن</li> <li>• حماية صحة وسلامة العاملين</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة والصحة المهنية في القطاع العام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نظافة وأمن العمال</li> <li>• الطب المهني</li> <li>• خدمات متعلقة بالطب المهني</li> <li>• لائحة الأمراض المهنية</li> <li>• لجان النظافة والامن</li> <li>• المجلس الاعلى للطب المهني والمخاطر المهنية</li> <li>• عمل المرأة</li> <li>• عمل الأطفال (ما دون ال 18 عام)</li> <li>• عمل المعاقين</li> <li>• معالجة الأمراض والحوادث المهنية</li> <li>• الحماية من الحوادث المهنية</li> <li>• الحماية من الحرائق</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال الأسبستوس</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال البنزين</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال الاليات الخطرة</li> <li>• الحماية من المخاطر الكيميائية</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال الرصاص</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال المانغانيز</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال الاسمنت</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال الكومبوسور</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال المواد المشعة</li> <li>• الحماية من مخاطر التصوير الشعاعي</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال الكربون</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال الميثيل بروميد</li> <li>• الحماية من مخاطر استعمال</li> </ul>	<p><b>المغرب</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>الهيدروجين</li> <li>الحماية من مخاطر استعمال السيليكون</li> <li>الحماية من مخاطر استعمال الآلات الكهربائية</li> <li>الحماية من مخاطر استعمال الرافعة</li> <li>الحماية من مخاطر استعمال الأشعة الالينية</li> <li>الامن النووي</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>لائحة بالوظائف الخطرة، ووسائل السلامة والحماية</li> <li>عوامل التعزيز على ضوء التغييرات التكنولوجية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل الأطفال والنساء</li> <li>السلامة الصناعية-العمال في المناجم والمقالع</li> <li>التأمين على أصحاب العمل والعمال</li> <li>التعويض عن الإصابات والحوادث المهنية (إعاقة دائمة، احتجاز مؤقت، تعويض عن الأمراض والحوادث المهنية)</li> <li>إجراءات عامة وخاصة حول سلامة العمال حمايتهم من مخاطر الآلات والغازات وظروف العمل</li> </ul>	<b>عمان</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>فحوص فيروس نقص المناعة المكتسب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>كل المخاطر المهنية في بيئة العمل</li> <li>وسائل الوقاية</li> <li>العوائق والإدراجات الخاصة عند التعامل مع المخاطر المهنية</li> </ul>	<b>فلسطين</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>المنشورات والإرشادات حول الحماية من الأشعة الشمسية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إجراءات الوقاية والتحذير التي يجب اتخاذها في مكان العمل لحماية العمال والزائرين من المخاطر المهنية</li> <li>إجراءات الوقاية الخاصة بالآلات</li> <li>إجراءات الوقاية والحماية عند العمل مع المواد والآلات أو تخزينها</li> <li>إجراءات الوقاية من المخاطر الكهربائية</li> <li>إجراءات الوقاية من مخاطر الحريق</li> <li>إجراءات الوقاية من الكوارث الطبيعية</li> <li>إجراءات الوقاية من المخاطر الكيميائية</li> </ul>	<b>قطر</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>لا يوجد جوانب مهمة من الصحة والسلامة المهنية التي لم تذكر في التشريعات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>واجبات ومسؤوليات أصحاب العمل في تطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	<b>سوريا</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• واجبات العمال في تطبيق إرشادات الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• مسؤولية الإدارات المعنية لمراقبة تطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• حوادث السير</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• حماية العمال (رجالاً ونساءً وأمهات) من الأمراض المهنية</li> <li>• حماية الشركات الصناعية من مخاطر الحريق والتفجيرات والحوادث في الشركات</li> </ul>	السودان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• سقف التعرض للملوثات الفيزيائية والكيميائية في مكان العمل</li> <li>• التأمين الطبي في القطاع العام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تأمين طبي إلزامي لكل العمال في القطاع الخاص بصرف النظر عن طبيعة القطاع وحجم اليد العاملة</li> <li>• تنظيم مجموعات مناقشة ضمن المؤسسات والسماح للعمال بوجود ممثلين لهم فيها</li> <li>• حقوق وواجبات أصحاب العمل والعمال لجهة الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• المفهوم القانوني للأمراض والحوادث المهنية: واجب التقرير، وإجراءات التعويض، والتدابير الوقائية لعدم السماح بحدوث هذه الأمراض والحوادث في مكان العمل</li> <li>• اختصاص دكتوراه في الصحة المهنية، وتنظيم اختصاص في مكان العمل</li> <li>• التدابير الوقائية في القطاعات الاقتصادية: البناء والعمل العام/العمل في المواقع المغلقة/الحماية من الآلات/والحماية من الكهرباء</li> </ul>	تونس
لا شيء	<ul style="list-style-type: none"> <li>• حماية العمال وسلامتهم وصحتهم</li> </ul>	الإمارات العربية المتحدة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• واجبات وأنشطة الصحة والسلامة المهنية على مستوى إدارة العمل والمؤسسات الاقتصادية في القطاعات العامة والخاصة والمختلطة</li> </ul>	اليمن

الجدول 3: السلطات التشريعية والمنفذة للصحة والسلامة المهنية

البلد	السلطات التشريعية	السلطات المنفذة
الجزائر	• وزارة العمل	• مديرية التفتيش - وزارة العمل
البحرين	• اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية - وزارة العمل	• إدارة الصحة والسلامة المهنية - وزارة العمل • إدارة الصحة والسلامة المهنية - وزارة الصحة • الدفاع المدني • مكتب الخدمة المدنية - السلامة المهنية • مجلس حماية الثروة البحرية والبيئة والحياة الطبيعية
مصر	• وزارة اليد العاملة والهجرة • الإدارة المركزية لحماية اليد العاملة ورعايتها، وسلامة بيئة العمل • إدارة الصحة والسلامة المهنية	• وزارة اليد العاملة والهجرة - إدارة الصحة والسلامة المهنية والمكاتب ذات الصلة
العراق	• المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية • القسم القانوني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية • اللجنة الوطنية للصحة والسلامة المهنية	• وزارة العمل • وزارة العدل • وزارة الداخلية
الأردن	• اللجنة الثلاثية التي تتسق مع وزارة العمل والبرلمان	• وزارة العمل بشكل رئيسي
السعودية	• وزارة العمل • وزارة الصحة • مؤسسة الضمان الاجتماعي • الدفاع المدني • وزارة البلديات والشؤون الريفية	• وزارة العمل • وزارة الصحة • مؤسسة الضمان الاجتماعي • الدفاع المدني • وزارة البلديات والشؤون الريفية
الكويت	• وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	• إدارة تفتيش العمل، وجهاز السلامة المهنية - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية • إدارة الصحة المهنية - وزارة الصحة • المجلس العام للبيئة •
لبنان	• وزارة العمل بشكل رئيسي	• وزارة العمل بشكل رئيسي والوزارات الأخرى المعنية
ليبيا	أمانة اللجنة الشعبية العامة.	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل والتنمية المهنية</li> <li>• مفتشي العمل</li> <li>• الاطباء المفتشين</li> <li>• المهندسين المفتشين</li> <li>• وزارة المناجم</li> <li>• مفتشي المناجم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل والتنمية المهنية</li> <li>• وزارة الصحة</li> <li>• وزارة البيئة</li> <li>• وزارة المناجم</li> </ul>	<b>المغرب</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة اليد العاملة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدارة العمل ورعاية العمل</li> <li>• المكتب التشريعي في الوزارة</li> <li>• النقابات العمالية</li> <li>• وزارة الشؤون القانونية</li> </ul>	<b>عمان</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل</li> <li>• وزارة الصحة</li> <li>• الدفاع المدني/لجان الصحة العامة في المقاطعات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل والشؤون الاجتماعية</li> <li>• وزارة الصحة</li> <li>• ممثلو أصحاب العمل والعمال</li> </ul>	<b>فلسطين</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة الدفاع المدني والإسكان وشؤون العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلطات المختصة في البلاد</li> </ul>	<b>قطر</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل والشؤون الاجتماعية</li> <li>• مؤسسة الضمان الاجتماعي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل والشؤون الاجتماعية</li> <li>• وزارة الصحة</li> <li>• مؤسسة الضمان الاجتماعي</li> </ul>	<b>سوريا</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلطات الحكومية - مفتشو الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلطة الحكومية المتخصصة في الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	<b>السودان</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مديرية العمل</li> <li>• مديريات التفتيش الطبي للصحة والسلامة المهنية</li> <li>• مفتشون أطباء ومهندسون في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لتعويضات العمال</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين: إدارة العمل</li> </ul>	<b>تونس</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل</li> <li>• وزارة الصحة - المجلس العام للخدمات الصحية</li> <li>• وزارة الداخلية - الدفاع المدني،</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل</li> <li>• المؤسسات المهنية للعمال وأصحاب العمل</li> <li>• وزارة العدل</li> </ul>	<b>الإمارات العربية المتحدة</b>

<p>البلديات</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• شركات النفط</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - إدارة الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدارة الصحة والسلامة المهنية - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية</li> <li>• وزارة الشؤون القانونية</li> <li>• اللجنة الثلاثية</li> </ul>	<p>اليمن</p>

الجدول 4: القطاعات التي تغطيها والتي لا تغطيها تشريعات الصحة والسلامة المهنية

البلد	تغطية تشريعات الصحة والسلامة المهنية	القطاعات الاقتصادية المستثناة
الجزائر	• القانون يغطي كل العمال	• قطاع التجارة والخدمات • القطاع غير النظامي
البحرين	• حوالي 70-80% من السكان النشطين اقتصادياً	• القطاع العسكري
مصر	• كل العمال والقطاعات الاقتصادية	• بسبب عوامل اجتماعية واقتصادية وتنظيمية، لا يتم تفتيش كل القطاعات بشكل مناسب
العراق	• 60% من السكان النشطين اقتصادياً	• الزراعة والعمل المنزلي والعمل المؤقت والتجارة
الأردن	• حوالي 50% من السكان النشطين اقتصادياً	• القطاعات المستثناة من قانون العمل
السعودية	• كل القطاعات التي يغطيها قانون العمل	• كل القطاعات التي تطبق قانون العمل تتمتع بتغطية تشريع الصحة والسلامة المهنية
الكويت	• اليد العاملة الوطنية في القطاع المحلي: 24 997 • اليد العاملة المحلية والمهاجرة عام 2006: 1 034 831	•عاملات المنزليات فقط
لبنان	• ما بين 20-80% من السكان النشطين اقتصادياً؛ تختلف التغطية بين المقاطعات، حيث تكون أقل في المناطق النائية	• الزراعة • الشركات العائلية • الإدارات العامة
ليبيا	• جميع الأنشطة الاقتصادية	• لا يوجد
المغرب	• المؤسسات الصناعية والتجارية والزراعية والحرجية وكل المنتمين إليهم • المؤسسات الصناعية والتجارية والزراعية التي تخص الدولة والمجموعات المحلية والتعاونيات والمجتمع المدني والاتحاد والجمعيات الأخرى • أصحاب العمل المستقلين في قطاع الخدمات أو قطاعات أخرى	• القطاع العام

<ul style="list-style-type: none"> <li>• القوات العسكرية</li> <li>• القطاع العام</li> <li>• الشركات العائلية</li> <li>• العاملات المنزليات مع شروط عمل يحددها الوزير</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل العمال وأصحاب العمل بموجب تشريعات الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	عمان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القطاع العام</li> <li>• العاملات المنزليات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل العمال</li> </ul>	فلسطين
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا شيء</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل المؤسسات التي تتبع قانون العمل</li> </ul>	قطر
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القطاع غير المنظم/غير النظامي (حوالي 40% من إجمالي اليد العاملة)</li> <li>• الشركات العائلية</li> <li>• العاملات المنزليات، لكن القرار رقم 2004/1461 سمح بتسجيلهن في سجلات الحوادث المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل اليد العاملة تخضع لتشريعات الصحة والسلامة المهنية، إلى جانب اليد العاملة التي يغطيها قانون العمل في القطاع الخاص، والعمال الذين يخضعون لقوانين العلاقات الزراعية رقم 2004/56</li> </ul>	سوريا
<ul style="list-style-type: none"> <li>• بعض شركات القطاع العام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الشركات الصناعية في القطاع الخاص، وبعض الشركات العامة</li> </ul>	السودان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القطاع العام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.600.000 عامل نشط اقتصادياً (2005)</li> </ul>	تونس
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القطاع الحكومي</li> <li>• العاملات المنزليات</li> <li>• العمال الزراعيون</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل العمال في القطاع الخاص بموجب قانون العمل</li> </ul>	الإمارات العربية المتحدة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الزراعة</li> <li>• الصناعات الصغيرة والحرفية (القانون الجديد يغطيها)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% من القطاع الصناعي تغطيه تشريعات الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	اليمن

الجدول 5: تغطية التفتيش في البلدان العربية

البلد	% من السكان النشطين اقتصادياً الذين يخضعون للتفتيش	عدد / % من الشركات التي تخضع للتفتيش كل عام	عدد / % من الشركات المؤهلة للتفتيش	تواتر عمليات التفتيش	الشركات التي تخضع للتفتيش	معايير اختيار الشركات التي تخضع للتفتيش
الجزائر	• قليلة جداً، تقتصر خدمات التفتيش للتدريب المناسب	• في الممارسة، يتم تفتيش 35% فقط منها	• قانونياً، كل الشركات مؤهلة	• لا جواب	• الشركات المحلية • المؤسسات الحكومية • الشركات العابرة للحدود الوطنية • المؤسسات الخاصة	• لا معايير محددة، بل تعتمد على شكاوى العمال بشكل عام
البحرين	• 70-80%	398 شركة (2006)	• حوالي 44000 شركة	• 14-30 يوماً	• الشركات المحلية • الشركات العابرة للحدود الوطنية • المؤسسات الخاصة	• الأنشطة التجارية • المخاطر في الشركة • عدد العمال • متوسط الحوادث المهنية • الشكاوى من العمال

<p>مصر</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• كل السكان النشطين اقتصادياً باستثناء القطاع الحكومي العام والقطاع الزراعي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل الشركات تخضع للتغطية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• على الأقل مرة في العام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الشركات المحلية</li> <li>• المؤسسات الحكومية</li> <li>• الشركات العابرة للحدود الوطنية</li> <li>• المؤسسات الخاصة</li> <li>• غيرها: كل أماكن العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل أماكن العمل الاقتصادية، سواء أكانت قطاعات التجارة أم الصناعة أم الخدمات</li> </ul>
<p>العراق</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% من السكان النشطين اقتصادياً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 48.447 شركة عام (تقريباً 57%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 84.308 شركة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا جدول زمني محدد، في العادة زيارة أو اثنتين سنوياً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المؤسسات الحكومية</li> <li>• المؤسسات الخاصة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعطي الأولوية لما يلي:</li> <li>• الشركات الخطرة</li> <li>• الحوادث المهنية/الشكاوى</li> <li>• عدد العمال في الشركة</li> </ul>
<p>الأردن</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• حوالي 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• حوالي 100.00 شركة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الحاجة إلى 2.734 فنياً إضافياً و473</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا وقت محدد، وفق العوامل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الشركات المحلية</li> <li>• الشركات العابرة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الانطباع بعد أول زيارة</li> <li>• المخاطر في مكان العمل</li> <li>• عدد الحوادث والإصابات المهنية (تكرار الحوادث نفسها)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• للحدود الوطنية المؤسسات الخاصة</li> </ul>	المتنوعة	اختصاصياً في الصحة والسلامة المهنية لتغطية كل المؤسسات			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل الشركات التي تحتاج للتفتيش وفق الكشف على نشاطها التجاري، وإجازات العمل، وأنشطتها المطبقة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الشركات المحلية</li> <li>• المؤسسات الحكومية</li> <li>• الشركات العابرة للحدود الوطنية</li> <li>• المؤسسات الخاصة</li> <li>• غيرها: كل الشركات الخاضعة لقانون العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وفق مفتش العمل وطبيعة التفتيش</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل الشركات الخاضعة لقانون العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا إحصاءات في وزارة العمل، لكن وفق مؤسسة الضمان الاجتماعي ، حوالي 700 شركة في 1427 ساعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل من يخضع لقانون العمل في الشركات</li> </ul>	السعودية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش كل المؤسسات وفق خطة رئيس كل وحدة تفتيش بحسب المقاطعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الشركات المحلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مرة على الأقل في</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• البيانات غير متوفرة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجمالي اليد العاملة عام</li> </ul>	الكويت

	<ul style="list-style-type: none"> <li>الشركات العابرة للحدود الوطنية</li> <li>المؤسسات الخاصة</li> </ul>	العام			2006: 1.034.831	
<ul style="list-style-type: none"> <li>لا معايير محددة، عند إرسال شكوى إلى وزارة العمل من موظف أو نقابات عمالية أو وزارات أخرى</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الشركات المحلية</li> <li>الشركات العابرة للحدود الوطنية</li> <li>المؤسسات الخاصة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يوميًا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأرقام الدقيقة غير متوفرة؛ الحاجة إلى مفتشين أكثر</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا أرقام دقيقة: حوالي -25% 40%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20-80% وفق: الشركات الكبرى/الشركات الصغيرة والمتوسطة</li> <li>المناطق النائية /بيروت الكبرى</li> <li>نظامي/ غير نظامي</li> </ul>	<b>لبنان</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<b>ليبيا</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>كل قطاعات البناء تخضع لتفتيش العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المؤسسات المحلية</li> <li>المؤسسات الخاصة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 أشهر</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>البيانات غير متوفرة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>البيانات غير متوفرة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>البيانات غير متوفرة</li> </ul>	<b>المغرب</b>

عمان	• لا جواب	• لا جواب	• لا جواب	• لا جواب	• لا جواب	• لا جواب
فلسطين	• الشركات المحلية • الشركات العابرة للحدود الوطنية • المؤسسات الخاصة	• مرة في العام وعند الضرورة	• كل الشركات باستثناء الشركات العائلية	• حوالي 10.840 شركة عام 2006	• الشركات الصناعية بشكل رئيسي، ومن ثم الخدمات الاجتماعية، وشركات التجارة والخدمات إلى حد أقل	• كل الشركات المحلية • الشركات العابرة
قطر	• الشركات المحلية • الشركات العابرة	• منتظمة وعشوائية	• لا جواب	• لا جواب	• كل المؤسسات الخاضعة لقانون العمل	• وفق إجراءات قانون العمل رقم 2004/14

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• للحدود الوطنية المؤسسات الخاصة</li> </ul>					
سوريا	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يصعب التقدير، لا يوجد إحصاءات لكن وفق سجلات الحوادث المهنية، حوالي 2.750.000 أي 70%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3500 (15%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2300 (وفق إحصاءات الضمان الاجتماعي لعام 2006)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيارات منظمة وعشوائية، وتفتيش خاص</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الشركات العابرة للحدود الوطنية مؤسسات القطاع المختلط</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مخاطر الصناعة</li> <li>• حجم الشركة</li> <li>• عدد الأمراض/الحوادث المهنية في المؤسسة</li> <li>• شكاوى مباشرة أو تقارير عن مخالفات الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>
السودان	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% من العمال النشطين اقتصادياً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل القطاعات الخاصة وبعض من القطاع العام (90%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش حوالي 500000 مؤسسة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وفق وضع الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الشركات المحلية المؤسسات الحكومية الشركات العابرة للحدود</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تصنف الشركات الخاصة كما يلي:</li> <li>• 1- شركات درجة أولى للإنتاج: تفتيش منتظم</li> <li>• شركات درجة ثانية: تفتيش منتظم كل فترة</li> <li>• شركات درجة ثالثة: تفتيش منتظم كل شهر</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوطنية</li> <li>المؤسسات الخاصة</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>القطاعات/المؤسسات حيث تحدث أغلب الحوادث والأمراض المهنية</li> <li>وفق برامج خاصة تنظمها لجنة التفتيش للقطاعات الحساسة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الشركات المحلية</li> <li>المؤسسات الحكومية</li> <li>الشركات العابرة للحدود الوطنية</li> <li>المؤسسات الخاصة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>كل المؤسسات الحكومية بصرف النظر عن حجمها أو القطاع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>21.339 عام 1999</li> <li>21.518 عام 2000</li> <li>23.341 عام 2001 (من السياق الوطني ص:25)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.000.000 عامل نشط اقتصادياً (باستثناء 600.000 في القطاع العام)</li> </ul>	<b>تونس</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>تعطى الأولوية في التفتيش للشركات المعرضة لمخاطر كبرى وتتم متابعتها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الشركات المحلية</li> <li>المؤسسات الحكومية</li> <li>الشركات العابرة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفتيش منتظم وفق كل قطاع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>كل المؤسسات التي لديها إجازات من وزارة العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>كل العمال الخاضعين لقانون العمل</li> </ul>	<b>الإمارات العربية المتحدة</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• للحدود الوطنية المؤسسات الخاصة</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مؤسسات القطاع المنظم</li> <li>• مؤسسات الاستثمار</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الشركات المحلية</li> <li>• المؤسسات الحكومية</li> <li>• الشركات العابرة للحدود الوطنية</li> <li>• المؤسسات الخاصة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مرتين في العام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31.016 مؤسسة كبرى وصغيرة ومتوسطة)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3165 مؤسسة تقنيش</li> <li>• 12.000 مؤسسة (26.5%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القطاعات العامة، والخاصة والمختلطة</li> <li>• القطاع الصناعي</li> <li>• قطاع النفط</li> </ul>	اليمن



الجدول 6: خدمات التفتيش في مختلف البلدان

البلد	خدمات التفتيش
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• هناك إدارة واحدة فقط لتفتيش العمل تتأسس إدارة عامة وعدة إدارات إقليمية على الأراضي الوطنية</li> </ul>
البحرين	<ul style="list-style-type: none"> <li>• برامج تفتيش عشوائية</li> <li>• شكاوى العمال</li> <li>• حملات تفتيش خاصة</li> </ul>
مصر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش منتظم خلال فترة معينة من الوقت</li> <li>• تفتيش للأمراض والحوادث المهنية</li> <li>• تفتيش وفق الشكاوى</li> <li>• حملات تفتيش</li> <li>• تفتيش خارج جدول العمل</li> </ul>
العراق	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش العمل</li> <li>• تفتيش الصحة والسلامة</li> </ul>
الأردن	<ul style="list-style-type: none"> <li>• فحص مادي عبر التفتيش</li> <li>• المتابعة من قبل اختصاصيي الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• المتابعة من قبل اختصاصيي الصحة في الشركات</li> </ul>
السعودية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وفق تقرير تفتيش الصحة والسلامة المرفق الذي يتضمن استبيانات عامة يتم ملؤها خلال العمل الميداني للمفتش، وتتضمن كل التعليقات</li> </ul>
الكويت	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش منتظم (تفتيش المقاطعات والأحياء)</li> <li>• تفتيش وفق إجراءات أصحاب العمل في الوزارة</li> <li>• تفتيش عند حصول حادث كبير أو مرض مهني</li> <li>• تفتيش متخصص لأنشطة محددة</li> <li>• تفتيش عند تلقي شكاوى</li> </ul>
لبنان	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل – إداريين ومتخصصين (أطباء ومهندسين)</li> <li>• وزارات أخرى مثل وزارة البيئة ووزارة الصحة وغيرها</li> </ul>
ليبيا	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا جواب</li> </ul>
المغرب	<ul style="list-style-type: none"> <li>• على المستوى المركزي:</li> <li>• تفتيش لقطاعات الصناعة والخدمات والتجارة</li> <li>• تفتيش القطاع الزراعي</li> <li>• مراقبة الطب المهني لصحة وسلامة العمال</li> <li>• على المستوى الاقليمي:</li> <li>• بعثات اقليمية في مختلف ارجاء البلاد</li> <li>• تفتيش الطب المهني</li> </ul>
عمان	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا جواب</li> </ul>
فلسطين	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش عام</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيارات متابعة</li> <li>• حالات طارئة</li> </ul>
<b>قطر</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كل جوانب الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة</li> <li>• مخاطر هندسية، ومخاطر طبيعية، ومخاطر كيميائية، الخ</li> <li>• وفق أحكام القانون رقم 2004/14 والأنظمة الوزارية</li> </ul>
<b>سوريا</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش عام لبيئة العمل</li> <li>• تفتيش خاص لمخاطر بيئة العمل</li> <li>• تفتيش الأمراض والحوادث المهنية</li> </ul>
<b>السودان</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش عام</li> <li>• تفتيش خاص</li> <li>• تفتيش منتظم</li> </ul>
<b>تونس</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفتيش منتظم فجائي</li> <li>• تفتيش خلال حملات القطاعات المختلفة</li> <li>• تفتيش وفق الأنظمة</li> <li>• تفتيش نزولاً عند طلب لجنة الإشراف</li> </ul>
<b>الإمارات العربية المتحدة</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التأكد من أن بيئة العمل مناسبة للعمال</li> <li>• صحة العمال</li> <li>• توفر الأجهزة الضرورية لحماية العمال من مخاطر العمل، مثل تدابير السلامة الشخصية، وأدوات إطفاء الحرائق، والسكن الملائم</li> </ul>
<b>اليمن</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية بشكل مناسب</li> <li>• مراقبة الأمراض والحوادث المهنية</li> <li>• تشكيل لجان للصحة والسلامة المهنية</li> <li>• قياس كمية الملوثات المادية في بيئة العمل</li> </ul>

الجدول 7: معلومات عن المفتشين في البلدان العربية التي شملتها الدراسة

البلد	العدد	المستوى التعليمي	التدريب
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مفتشون مهنيون: 566</li> <li>• مفتشون إداريون وفنيون؛ (14 مفتشاً للمناطق، 28 مفتشاً مساعداً، و74 رؤساء مكاتب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الكفاءة حق اجتماعي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا جواب</li> </ul>
البحرين	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 مفتشين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ليسانس في العلوم التطبيقية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة في الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• تفتيش عملي</li> </ul>
مصر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 967 مفتشاً (أطباء، ومهندسون، وكيميائيون) يعملون في جهاز التفتيش الحكومي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• على مفتش الصحة والسلامة المهنية أن يحمل شهادة ليسانس في العلوم والهندسة والطب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تدريب أساسي في الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• تدريب متقدم في الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• تدريب تصنيفي في الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• تدريب متخصص في الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>
العراق	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 125 مفتشاً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% متخرجين من الجامعات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• صفوف قصيرة المدى</li> </ul>
الأردن	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يبلغ إجمالي عدد المفتشين 100 مفتش من بينهم 11 مفتش في الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة هندسة أو طب في أدنى حد لمفتشي الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يحضر المفتشون تدريب ميداني من 6 أشهر</li> <li>• برنامج شامل قيد التحضير لمفتشي العمل</li> </ul>
السعودية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مفتشون مملفون: 135، أغلبهم مفتشو عمل وبعضهم مفتشو صحة وسلامة مهنية</li> <li>• إضافة إلى 10 مفتشي صحة وسلامة مهنية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• على مفتش الصحة والسلامة المهنية أن يحمل شهادة جامعية في الهندسة الميكانيكية، أو الهندسة الكهربائية أو شهادة ليسانس</li> <li>• لطبيب الصحة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مسابقات تدريبية من إعداد الوزارة قبل أن يحلف الاختصاصيون اليمين</li> <li>• كما يتم تنظيم تدريب منتظم لمفتشي الصحة والسلامة المهنية ومفتشي العمل الآخرين بالتعاون مع منظمة العمل العربية</li> </ul>

	والسلامة المهنية، جراحة طبية، ومن المفضل أيضاً وجود شهادة في الصحة المهنية أو الطب الصناعي		
• تدريب نظري وعملي من إعداد الوزارات المختصة	• مهندسون للسلامة: ليسانس في الهندسة • مهندس مساعد أو اختصاصي فني: شهادة مهنية في الهندسة	• في وزارة العمل: 67 مهندساً للسلامة، و264 مهندساً مساعداً للسلامة، و24 فنياً للسلامة المهنية • في وزارة الصحة: 10 مفتشي صحة	<b>الكويت</b>
• ندوات/محاضرات/ورشات عمل • 5/3 مفتشين أطباء متخصصين في الصحة والسلامة المهنية	• شهادة جامعية	• 7 اختصاصيين • 90 إداريين	<b>لبنان</b>
• لا جواب	• لا	• لا جواب	<b>ليبيا</b>
• تدريب ميداني	• شهادة في القانون /الطب/الهندسة/ دكتوراه في العلوم	• 400	<b>المغرب</b>
• تدريب على التفنيد، وطريقة العمل، وكتابة التقارير • صفوف لغة إنكليزية في السلامة المهنية	• شهادة جامعية أو في السلامة الصناعية	• 4 مفتشين (يوجد خطة لزيادة عددهم)	<b>عمان</b>
• تدريب حول ظروف	• من شهادة ثانوية	• 80 مفتشاً في وزارة العمل	<b>فلسطين</b>

		إلى الماجستير	العمل
		• ليسانس في الهندسة لمهندس السلامة	• تدريب حول تشريعات العمل
قطر	• 50 مفتشاً	• شهادة ثانوية/جامعية	• تدريب قانوني/تدريب في حول الصحة والسلامة المهنية
سوريا	• 70 مفتشاً في الإدارة العامة للصحة والسلامة المهنية في الضمان الاجتماعي • 90 مفتشاً في إدارة العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	• شهادة من المعهد الفني المتوسط/شهادة جامعية	• يقوم المفتشون بداية بتدريب لسنة واحدة وشهر واحد، ومن ثم يخضعون لتدريبات إضافية تهدف إلى تعزيز إمكانات مفتشي العمل
السودان	• حوالي 75 مفتشاً	• حاملو شهادات جامعية أو تعليم مهني عالٍ	• تدريب داخلي عند البدء بالعمل/تدريب في الخارج
تونس	• 335 مفتش عمل • 35 مفتش طبي • 28 مهندس تقني في الصندوق الوطني للضمان لتأمين المرض	• مفتش العمل: شهادة ليسانس • مفتش العمل الطبي: طبيب + سنتي تخصص في الصحة المهنية	• التشريعات المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية • تقنيات التفتيش • تقييم التعرض المهني للملوثات الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل
الإمارات العربية المتحدة	• 100 مفتش في الصحة والسلامة المهنية (كيميائيين ومهندسين وفنيين والمفتشين في الإطار القانوني)	• على مفتشي الصحة والسلامة المهنية أن يحملوا شهادة ليسانس (كيمياء/فيزياء) أو شهادات فنية	• تدريب مستمر حول الصحة والسلامة المهنية في المعاهد والجامعات محلياً وفي الخارج
اليمن	• 42 مفتش في الإدارة المركزية وفروعها المختلفة	• تعليم مناسب مع المهنة • معرفة بالتشريعات الوطنية حول الصحة والسلامة	• دورات تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية

	المهنية	
--	---------	--

الجدول 8: التعليم والتدريب المتعلق بالصحة والسلامة المهنية في 18 بلداً عربياً

المؤسسات الفنية (المهنية)	الجامعات المؤسسات الأكاديمية	البلد
<ul style="list-style-type: none"> <li>• كلية العلوم في باتنا تؤمن التدريب لمهندسي السلامة</li> <li>• المعهد الوطني للهيدروكربون يؤمن التدريب لاختصاصيي الصحة والسلامة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الكليات الطبية</li> </ul>	الجزائر
<ul style="list-style-type: none"> <li>• معهد التدريب في البحرين: مجلس الاختبار الوطني للصحة والسلامة المهنية/الجمعية الملكية للوقاية من الحوادث/مؤسسة الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• معهد الشرق الأوسط RRC للتدريب والاستشارة: مجلس الاختبار الوطني للصحة والسلامة المهنية/مؤسسة الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>		البحرين
<ul style="list-style-type: none"> <li>• معهد الصحة والسلامة المهنية - المؤسسة الثقافية للعمل - اتحاد العمل</li> <li>• بعض المؤسسات المدنية</li> <li>• بعض الجامعات والمعاهد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• برامج كليات الهندسة تتضمن مسألة الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• تبذل الجهود حالياً لضم الصحة والسلامة المهنية في برامج المدرسة الثانوية</li> </ul>	مصر
<ul style="list-style-type: none"> <li>• معهد التكنولوجيا/السلامة</li> <li>• معهد العلوم الطبية الهامشية/الصحة العامة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• برامج الصحة المجتمعية في الأقسام الطبية الهامشية</li> <li>• قسم الطب المجتمعي - كلية الطب - جامعة بغداد</li> <li>• جامعة التكنولوجيا - دراسات عليا حول الصحة والسلامة للمهندسين</li> <li>• معهد التكنولوجيا - شهادة في الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	العراق
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدارة الصحة والسلامة المهنية/ عدة مسابقات تأسيسية ومخصصة في السلامة تتراوح بين بضعة أيام و9 أشهر</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الجامعة الأردنية/كليات الهندسة والطب</li> <li>• جامعة العلوم والتكنولوجيا/جامعة العلوم الفنية</li> <li>• جامعة البلقاء التطبيقية/خطة لوضع شهادة حول السلامة</li> </ul>	الأردن

<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا معلومات دقيقة، ورشات تدريبية ومحاضرات بشكل رئيسي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا معلومات دقيقة، لكن في جامعات الملك فهد والملك فيصل وغيرهما، يوجد صفوف اختيارية حول الصحة والسلامة المهنية في برامجها</li> </ul>	السعودية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• جامعة الكويت (دراسات الهندسة والنفط)</li> <li>• المجلس العام للتعليم التطبيقي والتدريب</li> <li>• كليات الدراسات التكنولوجية</li> <li>• المعاهد الصناعية/معاهد التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• صفوف مقدمة في:</li> <li>• جامعة الكويت/كلية الطب، والطب المجتمعي، وكلية الهندسة والنفط</li> </ul>	الكويت
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كليات علوم الصحة في الجامعة الأميركية في بيروت، والجامعة اللبنانية الأميركية، وجامعة البلمند</li> <li>• برنامج دراسات عليا في جامعة القديس يوسف تقدم شهادة في الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	لبنان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المركز العالي للسلامة والصحة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جميع المراكز العليا للمهن الشاملة</li> <li>• جميع المراكز العليا الأخرى التخصصية</li> <li>• المراكز التدريبية المهنية المتوسطة</li> </ul>	ليبيا
<ul style="list-style-type: none"> <li>• دورات تدريبية لمفتشي السلامة والصحة المهنية حول مواضيع مختلفة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كلية العلوم-جامعة محمد الخامس</li> <li>• كلية الطب والصيدلة- الرباط والدار البيضاء</li> </ul>	المغرب
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المعهد الفني العالي</li> <li>• معهد التدريب الوطني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المعهد الفني العالي/-معهد إطفاء الحرائق والسلامة</li> </ul>	عمان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا شيء</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جامعة النجاح</li> <li>• جامعة القدس</li> <li>• جامعة بير زيت</li> <li>• كليات الهندسة في معظم الجامعات</li> </ul>	فلسطين
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مركز التدريب في وزارة الخدمة المدنية، والإسكان، وإدارة العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• معهد التنمية الإدارية</li> <li>• جامعة شمال الأطلسي</li> </ul>	قطر
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المعهد المركزي للأنظمة: تدريب من 6 أشهر لاختصاصيي الصحة والسلامة المهنية</li> <li>• مركز الصحة والسلامة المهنية العربي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كليات الطب/الكليات الفنية في الجامعات (الهندسة والصيدلة والاقتصاد)</li> <li>• الكليات الفنية في وزارة التربية</li> </ul>	سوريا

(منظمة العمل العربية) يقدم تدريب متنوع حول الصحة والسلامة المهنية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المعاهد الفنية والصحية في وزارات التعليم العالي والصناعة والاتصالات والصحة والزراعة</li> <li>• كليات الطب تقدم اختصاص طبيب في الصحة المهنية</li> </ul>	
• لا جواب	• جامعة الثقافة	السودان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الكليات الفنية للاختصاصات المتنوعة: الكهرباء والبناء والإعداد الصحي والإلكترونيات والميكانيك</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كليات الطب/الكليات العليا للمهندسين</li> <li>• المؤسسات العليا للدراسات التكنولوجية (كبار الفنيين)</li> <li>• الكلية العليا للعلوم الصحية والتكنولوجيات (كبار فنيي الصحة والسلامة المهنية)/المعهد المركزي للعمل والدراسات الاجتماعية (مفتشو العمل-حاملو الليسانس في الصحة والسلامة المهنية)</li> </ul>	تونس
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الكلية الفنية العليا</li> <li>• معهد الدفاع المدني</li> <li>• معاهد تابعة لشركات النفط</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جامعة الإمارات/جامعة زايد-جامعة الشارقة</li> <li>• معاهد التدريب للنفط، ومعاهد التدريب الخاصة</li> </ul>	الإمارات العربية المتحدة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• معاهد التدريب الفني في وزارة التعليم المهني والتدريب المهني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا شهادة خاصة بالصحة والسلامة المهنية، لكن تدرّس مفاهيم الصحة والسلامة المهنية في كليات الطب والهندسة، والصحة والسلامة في معاهد الصحة</li> </ul>	اليمن

الجدول 9: البرامج الوطنية الرئيسية حول الصحة والسلامة المهنية

البرامج	البلد
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> <li>• التعدين</li> <li>• القضاء على عمل الأطفال</li> <li>• القضاء على التسمم السليكي</li> </ul>	الجزائر
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> </ul>	البحرين
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> <li>• التعدين</li> <li>• السلامة</li> <li>• السلامة الزراعية</li> </ul>	مصر

<ul style="list-style-type: none"> <li>• الصحة والسلامة المهنية في الاقتصاد غير النظامي</li> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> <li>• القضاء على التسمم السليكي</li> <li>• غيرها: تحديد: الخدمات الصحية، والبتترول، والكيميائيات</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> <li>• السلامة</li> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> </ul>	العراق
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> </ul>	الأردن
<ul style="list-style-type: none"> <li>• غيرها: السلامة في العمل، الحماية من مخاطر الحريق، التدريب على الإسعاف الأولي</li> </ul>	السعودية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا جواب</li> </ul>	الكويت
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> </ul>	لبنان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة الزراعية</li> <li>• السلامة</li> <li>• السلامة والصحة المهنية في القطاع غير المنظم</li> </ul>	ليبيا <input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> <li>• لجان الصحة والسلامة في المنشآت التي تحتوي على أقل من 50 عامل</li> <li>• الخدمات الطبية في المنشآت التي تحتوي على أقل من 50 عامل</li> <li>• انشاء لجان طبية مستقلة في المنشآت حيث التعرض للأمراض المهنية</li> <li>• انشاء لجان طبية مشتركة فيما بين المنشآت</li> </ul>	المغرب
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا جواب</li> </ul>	عمان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> </ul>	فلسطين
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> <li>• القضاء على التسمم السليكي</li> </ul>	قطر
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> </ul>	سوريا
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> <li>• السلامة</li> <li>• السلامة الزراعية</li> <li>• الصحة والسلامة المهنية في الاقتصاد غير النظامي</li> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> <li>• القضاء على التسمم السليكي</li> </ul>	السودان
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> <li>• السلامة الزراعية</li> </ul>	تونس

<ul style="list-style-type: none"> <li>• الصحة والسلامة المهنية في الاقتصاد غير النظامي</li> <li>• غيرها: مؤسسات التصدير، والمؤسسات التي تسجل أعلى نسبة من الحوادث المهنية المتكررة</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة في البناء</li> <li>• السلامة الزراعية</li> <li>• الصحة والسلامة المهنية في الاقتصاد غير النظامي</li> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> </ul>	<p><b>الإمارات العربية المتحدة</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• القضاء على عمل الأطفال الخطر</li> <li>• غيرها: السلامة في القطاع الصناعي</li> </ul>	<p><b>اليمن</b></p>

الجدول 10: نسبة الأمراض والحوادث المهنية التي ترفع إلى السلطات

البلد	% من الأمراض المهنية التي رُفِع تقرير بشأنها
الجزائر <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدد الأمراض المهنية المعلن عنها سنوياً لا يعكس الوضع الحقيقي لهذه الأمراض</li> <li>• تقدير نسبة التقرير الضعيفة: تعالج خدمات الطب المهني 30% من العمال الأعضاء في برنامج التأمين الوطني</li> </ul>
البحرين	• لا جواب
مصر	• لا جواب
العراق	• لا جواب
الأردن	• منخفضة جداً، ويصعب تحديد النسبة المئوية الدقيقة
السعودية	• لا جواب
الكويت	• لا جواب
لبنان	• لا جواب
ليبيا	• لا جواب
المغرب	• لا جواب
عمان	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقارير حول كل الأمراض المهنية التي تسببها ظروف العمل وتسجيلها وفق قانون الضمان الاجتماعي للمرسوم السلطاني 91/72 وتعديلاته</li> </ul>
فلسطين	• منخفضة جداً
قطر	• لا جواب
سوريا	• 90%
السودان	• حوالي 5%
تونس	• 100%
الإمارات العربية المتحدة	• لا جواب
اليمن	• حالتان عام 2006

<sup>1</sup>معلومات من السياق الوطني الجزائري

الجدول 11: تغطية نظام تعويض العمال

البلد	الحوادث المهنية التي تغطيها أنظمة تعويض العمال	الأمراض المهنية التي تغطيها أنظمة تعويض العمال
الجزائر	• كل العمال في القطاع النظامي	• كل العمال في القطاع النظامي
البحرين	• 100% من النشطين اقتصادياً	• 100% من النشطين اقتصادياً
مصر	• كل العمال المؤمنين في خدمات التأمين	• لا جواب
العراق	• 40% من النشطين اقتصادياً	• 40% من النشطين اقتصادياً
الأردن	• لا أرقام دقيقة، حوالي 70% من النشطين اقتصادياً	• لا جواب
السعودية	• كل العمال الخاضعون لقانون العمل	• كل العمال الخاضعون لقانون العمل
الكويت	• لا جواب	• لا جواب
لبنان	• حوالي 70% من إصابات العمل	• لا يتم التعويض عن الأمراض المهنية
ليبيا	• جميع الناشطين الخاضعين للضمان الاجتماعي	• جميع الناشطين الخاضعين للضمان الاجتماعي
المغرب	• ثلث المقيمين في المدن	• ثلث المقيمين في المدن
عمان	• كل المؤمن عليهم يحصلون على تعويض عن الأجر	• العمال في القطاع الخاص الذين يشملهم الضمان الاجتماعي
فلسطين	• لا معلومات كاملة	• لا معلومات كاملة
قطر	• كل الحالات	• كل الحالات
سوريا	• يحدد القانون أن 100% من العمال يحق لهم بالتعويض لأن كل العمال يخضعون لمخاطر العمل. لكن التغطية تشمل في الواقع فقط 15% منهم	• يحدد القانون أن 100% من العمال يحق لهم بالتعويض لأن كل العمال يخضعون لمخاطر العمل. لكن التغطية تشمل في الواقع فقط 15% منهم
السودان	• حوالي 90%	• حوالي 90% ممن يعانون من الأمراض المهنية
تونس	• 86% (2005)	• 86% (2005)
الإمارات العربية المتحدة	• وفق القانون، يحق لكل العمال بالتعويض عن الحوادث المهنية	• يتم التعويض على العامل وفق درجة الإعاقة التي حصلت بموجب قانون العمل، واللائحة تحدد نوع الإصابة والإعاقة، والنسبة المئوية للإعاقة
اليمن	• إجمالي عدد العمال في القطاع الخاص:	• لا جواب

	150.000	
	• عام 2005، كان إجمالي عدد الإصابات 1869 إصابة	

### الجدول 12: المشاكل والثغرات في خدمات الصحة المهنية

البلد	مشاكل خدمات الصحة المهنية خلال الخمس سنوات الماضية	الثغرات الحالية في خدمات الصحة المهنية
الجزائر	• لا شيء	• الحوار والمعلومات والاتصالات
البحرين	• لا جواب	• لا جواب
مصر	• تفتيش منتظم لكل العمال	• الإمكانيات المالية
العراق	• نقص في عدد الأطباء والمرضى والمرضات المهنيين • مشاكل في الوقاية والرعاية الصحية	• فعالية متنوعة - القطاعين العام والخاص • تعاون ضعيف/وزارة الصحة وهيئة السلامة • غير متطورة جيداً في الصناعات الصغيرة
الأردن	• نقص في عدد الاختصاصيين • خلط بين الصحة العامة والصحة المهنية • نقص في التعاون مع بعض أصحاب العمل • نقص في الجهود المشتركة في هذا المجال	• عدد اختصاصيي الصحة
السعودية	• لا مشاكل	• عدم توفر مؤسسات حول الصحة المهنية والخدمات الأخرى
الكويت	• نقص في التوعية وفي معرفة أهمية خدمات الصحة والسلامة المهنية، وتأثيرها الإيجابي على أصحاب العمل والعمال • صعوبة في التطبيق في الشركات الصغيرة • نسب مئوية مرتفعة في تغيير العمال • الاختلاف في الثقافة واللغة، ومفهوم السلامة لدى العمال من مختلف الجنسيات	• عدد اختصاصيي وأطباء الصحة المهنية • عدم توفر الممرضون والمرضات لتأمين الرعاية الصحية المهنية • نقص في عدد علماء الصحة الصناعية واختصاصيي الصحة والسلامة المهنية الآخرين • ثغرات في المعامل وأجهزة تفتيش بيئة العمل

• لا جواب	• لا جواب	لبنان
• عدم وجود كوادرات طبية متخصصة في مجال الصحة المهنية • وقاعدة بيانات حول حوادث وإصابات العمل في جميع القطاعات	• عدم الحصول على أرقا م حقي قية على حوادث وإصابات العمل والوفيات	ليبيا
• عدم كفاية خدمات الصحة المهنية	• لا مشاكل، باستثناء عدم تغطية الشركات الصغيرة ضمن خدمات الصحة المهنية	المغرب
• نقص في تجربة مفتشي الصحة والسلامة المهنية	• نقص في تجارب الصحة والسلامة المهنية	عمان
• خدمات التفتيش • خدمات تعويض العامل	• عدم كفاية زيارات التفتيش في الشركات • لا يرفع بعض أصحاب العمل تقارير بالأمراض والحوادث المهنية	فلسطين
• لا جواب	• عام 2004، لم تحترم بعض المؤسسات أنظمة الصحة والسلامة المهنية؛ لكن المخالفات مسجلة بموجب القانون	قطر
• نقص في الاختصاصات الفنية وتعاون بعض أصحاب العمل والإمكانيات المالية	• لا جواب	سوريا
• نقص في اليد العاملة في هذا المجال • نقص في وسائل النقل	• حصول بعض الحوادث بسبب سوء تصرف العمال	السودان
• تغطية طبية لليد العاملة في القطاع العام	• لا جواب	تونس
• نقص في التعاون بين القطاع الخاص والوزارة في عملية رفع التقارير عن الحوادث	• عدم كفاية التقارير التي يرفعها أصحاب العمل بشأن الحوادث	الإمارات العربية المتحدة
• نقص في عدد الاختصاصيين الطبيين في الصحة والسلامة المهنية ومجموعات الصحة ذات الصلة • نقص في الأدوات والأجهزة • نقص في تدريب الفريق العامل • نقص/عجز في وسائل النقل	• نقص في عدد الاختصاصيين الطبيين في الصحة والسلامة المهنية ومجموعات الصحة ذات الصلة • نقص في الأدوات والأجهزة • نقص في تدريب الفريق العامل	اليمن

• نقص في الوسائل النقل	• نقص في الميزانية المخصصة لهذه الخدمات
------------------------	---

### الجدول 13: الهيئات الاستشارية حول الصحة والسلامة المهنية وأنشطتها

البلد	مجالس السلامة والهيئات الاستشارية الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية	أنشطة الهيئات الاستشارية
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> <li>المجلس الوطني الثلاثي حول الطب والصحة المهنية (أصحاب العمل والعمال والحكومة)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يجتمع المجلس مرتين في العام في دورات عادية، ويضع سنوياً تقريراً حول الصحة والطب والسلامة المهنية في البلاد</li> </ul>
البحرين	<ul style="list-style-type: none"> <li>اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية- وزارة العمل، التي يتألف أعضاؤها من: السلطات الحكومية والنقابات والاتحادات العمالية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقترح سياسات عامة حول الصحة والسلامة المهنية</li> <li>تضع وتراجع وتطور التشريعات والمعايير الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية</li> <li>تشجع الأبحاث والدراسات حول الصحة والسلامة المهنية</li> <li>تشجع التعاون بين أصحاب العمل والعمال لضمان برامج وخطط ناجحة حول الصحة والسلامة المهنية</li> <li>تقدم خطط واقتراحات لإعداد الاختصاصيين</li> <li>تنظم المؤتمرات والمحاضرات</li> </ul>
مصر	<ul style="list-style-type: none"> <li>المجلس الاستشاري الأعلى حول الصحة والسلامة المهنية</li> <li>اللجان الاستشارية حول الصحة والسلامة المهنية في المقاطعات المحلية</li> <li>المكاتب الاستشارية الوطنية</li> <li>الجامعات والمعاهد العليا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تراقب معايير أمن الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل</li> <li>تقترح حلول للمشاكل في العمل</li> </ul>
العراق	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>
الأردن	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدارة تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية-وزارة العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>
السعودية	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>
الكويت	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>
لبنان	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا وجود لمثل هذه الهيئة في البلاد على الرغم من طلبات المفتشين والمنظمات الدولية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا جواب</li> </ul>

ليبيا	المركز العالي للسلامة والصحة والمهنية اللجنة العليا للسلامة	• لا جواب
المغرب	• مجلس الطب المهني والوقاية من المخاطر المهنية • لجان الصحة والسلامة المهنية (قيد التشكيل)	• اجتمع مجلس الطب المهني والوقاية من المخاطر المهنية لأول مرة في 28 حزيران/يونيو 2007
عمان	• لا جواب	• لا جواب
فلسطين	• لا جواب	• دليل السلامة العامة • لجان الصحة والسلامة المهنية في المقاطعات
قطر	• اللجنة الوطنية للصحة	• دور اللجنة الوطنية للصحة
سوريا	• لا شيء	• لا جواب
السودان	• السلطات الحكومية • النقابات العمالية • نقابات أصحاب العمل	• بعض التوعية والبرامج الثقافية حول الصحة والسلامة المهنية
تونس	• المجلس الثلاثي الوطني للوقاية من المخاطر المهنية (مع تمثيل المنظمات العلمية والمنظمات غير الحكومية) • المنظمة التونسية لمهندسي وفنيي السلامة • المنظمة التونسية للطب المهني • المؤسسات الخاصة • لجنة التوعية في وزارة الشؤون الاجتماعية	• تقديم معلومات حول تشريعات مواصفات وتنظيم الصحة والسلامة المهنية • تقديم المعلومات حول البرنامج الوطني للوقاية من المخاطر المهنية • مراقبة الأمراض والحوادث المهنية
الإمارات العربية المتحدة	• لا جواب	• غير محدد حتى الآن
اليمن	• اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية بما فيها: • وزارة العمل والشؤون الاجتماعية • عضوية: • مدير علاقات العمل • مدراء وزارات الصحة والبناء والصناعة والتأمين الاجتماعي	• مراجعة تشريعات الصحة والسلامة المهنية واقتراح التعديلات • اقتراح تدابير مناسبة لمراقبة الأمراض والحوادث المهنية • اقتراح تدابير مالية وفنية وموارد بشرية مناسبة لتعزيز الخدمات ووضع الصحة والسلامة المهنية

<ul style="list-style-type: none"><li>• اتخاذ قرارات مهمة لوقف أو تعليق العمل بشكل جزئي أو كامل في أماكن العمل المعرضة للمخاطر الكبرى</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• أطراف الإنتاج، والعمال، وأصحاب العمل</li><li>• اللجنة العامة للبيئة</li><li>• القسم العام للصحة والسلامة المهنية</li></ul>	
---	--	--

## قائمة المراجع

### أولاً: الكتب

- 1- العايب رابح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم والعمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2005.
- 2- جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض، 2003.
- 3- حمود ذياب العقابله، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002 .
- 4- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط.1، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010 .
- 5- زكرياء طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس عابدين للنشر والتوزيع، 2006.
- 6- سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2001. سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، ط.3 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2007.
- 7- عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية، مصر 2002.
- 8- عماد الطيب كشرود، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، مفاهيم ونظريات، منشورات جامعة قار يونس، المجلد الأول، الطبعة الأولى، ليبيا، 1995.
- 9- عز الدين فراح وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، 1979.
- 10- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، ط.1، دار وائل للنشر، الأردن، 2005 .
- 11- علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قبرة، " تنمية الموارد البشرية"، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2002.
- 12- عمر وصفي عقيلي، دار الموارد البشرية بعد استراتيجي، الطبعة الأولى،

دار وائل للنشر، عمان، 2005.

13- محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي بمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، 1973.

14- مهدي حسن زويلف إدارة"، الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1993.

15- يوسف حجيم الطائي و آخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، ط.1، الوارق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2006.

16- نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

**ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية:**

**أ: الرسائل الجامعية:**

1- دقيس خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين و علاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006 .

2- سملاي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية مع دراسة حالة مركب السيارات الصناعية بالروبية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 1995.

3- علي موسى حنان ، الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة: هنكل- الجزائر مركب شلغوم العيد، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري- قسنطينة-، 2006، 2007.

4- مشعلي بلال ، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (دراسة حالة : مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك ، رسالة ماجستير كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير ، قسم الاقتصاد ، جامعة فرحات عباس - سطيف ، 2010/2011.

**ثالثا: المقالات في المجالات:**

1- أحمد علي حسين إدارة"، الصحة و السلامة المهنية انو تاجية العاملين"، العلاقة

والأثر دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية ، مصطفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد الخامس، العدد 12، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة تكريت 2009.

2- بوخمخ عبد الفتاح، على موسى حنان، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل (henkel الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، 11/10 نوفمبر 2009 .

3- عبد جهاد الكبيسي السلامة المهنية في شركة العامة لصناعة الحراريات ( دراسة تحليلية )، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارة، المجلد 4 العدد 7 ،المعهد الفني ،بارنالا ، العراق ، 2011 .

4- فريدة بومنجل، "تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية"، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981 .

5- سهام بن رحمون " ، بيئة العمل الداخلية و أثرها على أداء الوظيفي للإداريين "، دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة ، مجلة علوم الإنسانية و الاجتماع ، العدد 08 ،جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، ديسمبر 2013 .

6- وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية: الواقع و مقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994 ، عدد 82 .

#### المراجع باللغة الفرنسية:

Garay Dessler. Personnel Mangement. (Reston.VA– Raston

.Puli shngco Inc.1984).P 630

Bernard Martory, Gestion des Ressources Humaines, 3eme

édition, édition Nathan, sans lieu d'édition, 1998

#### التقارير الوطنية والدولية:

خوان سومافيا (2005). عمل لائق. عمل آمن. برنامج حول الصحة والسلامة في العمل والبيئة (العمل الآمن). منظمة العمل الدولية

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/decent.htm>

منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب

- العمل الدولي، جنيف، 2007  
[http://www.ilo.ru/OSH/docs/2007/WD\\_Report2007.pdf](http://www.ilo.ru/OSH/docs/2007/WD_Report2007.pdf)
- مكتب العمل الدولي، عمل لائق في آسيا: تقرير نتائج 2001-2005. الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر، بوسان، جمهورية كوريا، آب/أغسطس - أيلول/سبتمبر 2006. مكتب العمل الدولي، جنيف، 2006  
[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Publications/Officialdocuments/Director-Generalsreports/lang--en/docName--WCMS\\_071235/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/Director-Generalsreports/lang--en/docName--WCMS_071235/index.htm)
- منظمة الصحة العالمية. العمل معاً من أجل الصحة. تقرير الصحة العالمي لعام 2006  
<http://www.who.int/whr/2006/en/>
- القسم الأميركي للزراعة. خدمة الأبحاث الاقتصادية. الاقتصاد الكلي والزراعة: معجم المصطلحات. القسم الأميركي للزراعة. تشرين الثاني/نوفمبر 2006  
<http://www.ers.usda.gov/Briefing/Macroeconomics/glossary.htm>
- البنك الدولي 2007. أنت تظن! لكن هل تعلم؟ (You think! But do you know?)  
<http://youthink.worldbank.org/glossary.php> مجمع مصطلحات. البنك الدولي
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. أبعد من الندرة: السلطة والفقير وأزمة المياه العالمية. تقرير التنمية البشرية 2006. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، الولايات المتحدة  
<http://hdr.undp.org/hdr2006/>
- منظمة العمل الدولية. قاعدة بيانات ILOLEX حول معايير العمل الدولية. منظمة العمل الدولية، حزيران/يونيو  
<http://www.ilo.org/ilolex/>
- تاكالاج. 2005. تقرير تمهيدي: عمل لائق - عمل آمن. المؤتمر العالمي السابع عشر حول الصحة والسلامة في العمل. منظمة العمل الدولية  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/int>

rep.pdf

البنك الدولي. مؤشرات التنمية العالمية. البنك الدولي 2006

<http://devdata.worldbank.org/wdi2006/contents/cover.htm>

## الفهرس:

..... مقدمة:

2 ..... الفصل الأول: ماهية الأمن والسلامة المهنية داخل المؤسسة العمومية

3 ..... المبحث الأول: ماهية الأمن المهني داخل المؤسسة العمومية

4 ..... المطلب الأول: مفهوم الأمن المهني

4 ..... الفرع الأول : تعريف الأمن المهني

5 ..... الفرع الثاني : أهداف الأمن المهني

7 ..... المطلب الثاني: إدارة الأمن المهني وتشريعاته

7 ..... الفرع الأول: إدارة الأمن المهني:

7 ..... الفرع الثاني: تشريعات الأمن المهني

13 ..... المبحث الثاني: الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة العمومية

13 ..... المطلب الأول: مفهوم الصحة والسلامة المهنية

13 ..... الفرع الأول: تعريف الصحة والسلامة المهنية

16 ..... الفرع الثاني: أهداف الصحة والسلامة المهنية:

17 ..... المطلب الثاني: دوافع الاهتمام بها و التشريعات الخاصة بها:

17 ..... الفرع الأول: دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية:

20 ..... الفرع الثاني: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية

! Signet non défini. الفصل الثاني: دور برامج الأمن والصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة العمومية

28 ..... المبحث الأول: برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة العمومية

29 ..... المطلب الأول: مفهوم برامج الأمن المهني

29 ..... الفرع الأول تعريف برامج الأمن المهني

30 ..... الفرع الثاني : برامج الأمن المهني

31 ..... المطلب الثاني: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين:

- 31 ..... الفرع الأول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين
- 33 ..... الفرع الثاني: دور برنامج تثقيف العاملين في تحسين أداء العاملين
- 35 ..... الفرع الثالث: دور برنامج الدعم و المتابعة في تحسين أداء العاملين:
- المبحث الثاني: دور برامج الصحة والسلامة المهنية وأثر برامجها في تحسين أداء  
العاملين ..... 36
- المطلب الأول: إجراءات وبرامج السلامة المهنية ..... 37
- الفرع الأول: تحسين ظروف العمل: ..... 37
- الفرع الثاني: إدماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف ..... 40
- الفرع الثالث: إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية: ..... 41
- الفرع الرابع: التدريب على منع الحوادث: ..... 41
- الفرع الخامس: استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية: ..... 42
- الفرع السادس: استعمال الإعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية: ..... 45
- الفرع السابع: توفير الإسعاف الأولي والمساعدة الطبية (طب العمل) ..... 45
- المطلب الثاني: أثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال داخل المؤسسة العمومية 46
- الفصل الثالث: تشريعات الصحة والسلامة المهنية ومدى تطبيقها في الدول  
العربية ..... 64
- المبحث الأول: اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق  
عليها ..... 64
- المطلب الأول: اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية  
الأساسية ..... 66
- المبحث الثاني: تشريعات الصحة والسلامة  
المهنية ..... 68
- المطلب الأول: جوانب الصحة والسلامة المهنية الغائبة عن تشريعات البلدان  
العربية ..... 75

المطلب الثاني: التوفيق بين تشريعات الصحة والسلامة المهنية في البلدان العربية ومعايير العمل الدولية.....	80
المبحث الثالث: نظام تفتيش العمل.....	85
المطلب الأول: تغطية التفتيش المعايير والصعوبات.....	90
المطلب الثاني: عملية التقرير.....	92
المبحث الرابع: مختصي الصحة والسلامة المهنية: تعليم وتدريب ومعلومات.....	100
المطلب الأول: القائمة الوطنية لاختصاصي الصحة والسلامة المهنية.....	104
المطلب الثاني: البرامج الجامعية المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية ووكالات التدريب الفني.....	112
خاتمة:.....	119
الجدول.....	121
قائمة المراجع:.....	143