



اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل

نحو بيئة عمل آمنة



مركز هردو
لدعم التعبير الرقمي
HRDO CENTER
To Support the Digital Expression

اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل

نحو بيئة عمل آمنة

مركز هردو لدعم التعبير الرقمي
القاهرة ٢٠١٧

اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل

نحو بيئة عمل آمنة



مركز هردو

لدعم التعبير الرقمي
www.hrdoegypt.org
info@hrdoegypt.org



المعرفة وتداول المعلومات مركز هردو مع حق الجمهور في

[برخصة المشاع الإبداعي المنسوب للمصدر - لغير الأغراض الربحية، الإصدار ٣.٠ غير إصدارات المركز منشور
المؤطنة](#)

المحتويات

| | |
|----|--|
| ٥ | مقدمة |
| ٦ | كيف نشأت المطالبة بمعايير السلامة والصحة المهنية! |
| ٨ | السلامة والصحة المهنية والمفاهيم المتعلقة |
| ١٢ | الاتفاقيات والتشريعات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل |
| ١٢ | اتفاقية منع وقوع الحوادث الكبرى (رقم ١٤٧) |
| ١٤ | اتفاقية السلامة والصحة المهنية في البناء رقم (١٦٧) |
| ١٥ | اتفاقية خدمات الصحة المهنية (رقم ١٦١) |
| ١٦ | اتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم ١٥٥) |
| ١٧ | تصديق الدول العربية على اتفاقيات السلامة والصحة المهنية |
| ٢١ | الإستراتيجية المصرية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل |
| ٢١ | أولاً: المنطلقات |
| ٢٢ | ثانياً: أهداف الإستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل |
| ٢٨ | خاتمة |
| ٢٩ | مراجع |

مقدمة

في كل عام في الثامن والعشرين من إبريل يأتي اليوم الدولي لتعزيز بيئة عمل لائقة وصحية وآمنة، فيما يعرف باليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل. ولكل عام يتم طرح موضوع للحملة وتبنيه في خطة موسعة من قبل الأمم المتحدة وأجهزتها ومنظمة العمل والدول المشاركة بدءاً من التوعية بالأخطار وحتى التشديد على اتخاذ التدابير والالتزام بمعايير الأمن والسلام بما يجعل بيئة العمل لائقة وآمنة.

ويعد الثامن والعشرين من أبريل هو اليوم الذي ربطته الحركة النقابية في العالم بذكرى ضحايا الحوادث والأمراض المهنية، وتحتفل به منظمة العمل الدولية منذ العام ٢٠٠٣، مشددة على الوقاية من الحوادث والأمراض في مكان العمل، مستفيدة من قواها التقليدية في العملية الثلاثية (بين الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل) والحوار الاجتماعي.

ولازال يو اجه ٨٦٥ ألف شخص — في أثناء أداء أعمالهم — احتمال القتل أو التعرض للأذى، حسب إحصاءات الأمم المتحدة. كما يُنفق سنوياً ٢,٨ ترليون دولار في ما يتعلق بهذه المسألة، ما بين مال مهدر بسبب ضياع أوقات العمل أو ما ينفق على العلاج والتعويضات وإعادة التأهيل للأضرار وأمراض مهنية. ولهذا لا تزال مسؤولية ضمان ظروف عمل صحية وسليمة وملائمة هي عبء على الجميع في المجتمع الدولي وعلى الأصعدة الوطنية.

ومشاركة في هذه المناسبة يصدر مركز هردو هذا التقرير للتوعية والتعريف بمعايير السلامة والأمن في بيئة العمل والتشريعات الدولية التي تكفل وتنظم هذا المبدأ وأيضاً التشريعات الوطنية المصرية التي ترعى الحق في بيئة عمل آمنة وصحية وأهم القضايا المطروحة في الواقع المصري في هذا السياق.

كيف نشأت المطالبة بمعايير السلامة والصحة المهنية!

عندما بدأت الثورة الصناعية في أوروبا، انتقل الفلاحون بكثرة إلى المدن حيث الصناعة والبحث عن الرزق والعمل والهروب من الاستعباد الذي مارسه الاقطاعيون. مع هذا التطور الصناعي ووفود العديد من العمال من غير أصحاب الخبرة في التعامل مع الآلات داخل المصانع، بدأت تظهر الحوادث وتزداد بكثرة والتي كانت تصل للوفاة أو خسارة الأعضاء، كان أصحاب العمل يعتبرون أن أي إصابة كان المتسبب فيها هو العامل فعليه أن يتحمل الخسارة وحده دون أي تعويض ولم تكن هناك أي ضمانات تكفل الاهتمام بسلامة العمال وتوعيتهم وتدريبهم للتعامل مع مخاطر العمل أو أي كفالات لتعويض العمال عن إصاباتهم داخل بيئة العمل وأثناء تأديته.

حينما زادت الحوادث بشكل مفرغ واصبحت محل حديث واسع، بدأ العمل على تنظيم قوانين وتشريعات تلزم اصحاب المصانع بتعويض المصابين عن الحوادث حتى لو كانوا سبباً في حدوثها. وحينها اخذ اصحاب المصانع بتحسين ظروف العمل تقليلاً للتعويضات التي يدفعونها للمصابين مما قلل من عدد الاصابات، الا أن نسبة الحوادث عادت مرة ثانية للارتفاع بسبب كثرة المواد العضوية والكيميائية التي تم ادخالها في العمليات الصناعية والتوسع في الاعتماد على الآلة في عملية الانتاج بالإضافة إلى سبب رئيسي آخر هو عدم معاملة الامن الصناعي (ادارياً) بالتساوي مع أهم اهداف المنشأة وهو الربح.

وقد ظهر أول قانون لحماية العاملين في إنجلترا سنة ١٨٠٢. وفي سنة ١٨٣٠ أنشئت أول هيئة للتفتيش على المصانع، ثم ظهرت تشريعات الصحة والسلامة المهنية سنة ١٨٤٠ في سويسرا والدانمارك، وفي سنة ١٨٧٧ في الولايات المتحدة. وتلا ذلك سن قوانين مشابهة في كثير من الدول الأخرى.

أما في مصر فقد صدر – لأول مرة – القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ للتأمين ضد إصابات العمل، و كان على العامل أن يثبت خطأ صاحب العمل حتى يكون له حق التعويض عن الإصابة ، الأمر الذي كان من الصعوبة بمكان . وفى سنة ١٩٤٢ صدر القانون رقم ٨٦ بشأن التأمين الإجباري ضد إصابات العمل لضمان حقوق العاملين، وتولت شركات التأمين هذه المهمة حتى سنة ١٩٥٥ حيث أنشئت مؤسسة التأمين والادخار، التي تحولت بعد ذلك إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وتطور تأمين إصابات العمل من خلال تعديلات عديدة، فأضيفت أمراض المهنة إلى إصابات العمل سنة ١٩٥٥ بالقانون رقم ١١٧، وانتهت التعديلات المختلفة إلى القانون الحالي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته.

وفى سنة ١٩٥٩ صدر قانون العمل رقم ٩١، الذي اختص الباب الخامس منه برعاية صحة العاملين وتنظيم إجراءات الصحة والسلامة المهنية . وقد تم تعديله فيما بعد بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والذي حل محله فيما بعد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، والذي بدأ العمل به في ٧ يوليو سنة ٢٠٠٣ .

وفي إطار اهتمام المنظمات الدولية بصحة العاملين وسلامتهم، ولتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية فقد أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩، و التي تهدف – ليس فقط إلى وقاية العاملين من مخاطر المهنة – ولكن للارتقاء بالمستوى الصحي لهم ، الأمر الذي ينعكس على الكفاءة الإنتاجية.

السلامة والصحة المهنية والمفاهيم المتعلقة:

١. الصحة:

عرفت منظمة الصحة العالمية "الصحة" بأنها حالة من الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية التامة وليس فقط الخلو من المرض أو العجز. وهو ما يعني ان الصحة في بيئة العمل تفترض تمتع العامل بعافية نفسية وبدنية واجتماعية تمكنه من أداء عمله وأن يمتلك الطاقة للقيام بمهامه والإبداع فيها وليس فقط أن يكون اليا من الأمراض الجسمانية الواضحة.

٢. الصحة المهنية:

قامت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة ١٩٥٠ بتعريف الصحة المهنية بأنها "الفرع من فروع الصحة الذي يهدف إلي الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية، ومنع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل ، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل ، ووضع العامل – والاحتفاظ به – في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية والنفسية. ويتلخص ذلك في تكييف العمل لكي يلائم العامل وتكييف كل عامل مع عمله.

٣. العامل:

عرف قانون العمل العامل بأنه " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل و تحت إدارته أو إشرافه."

غير أن هذا التعريف " القانوني " لا يغطي جميع العاملين، فهناك من العاملين من يعملون لحسابهم في الأعمال الحرة، و هناك الأحداث الذين يعملون لدى ذويهم ولا يتقاضون أجورا محددة، و قد يعتبر البعض ربة البيت من العاملين. كل هؤلاء يتعرضون لظروف عمل ولبعض المخاطر الخاصة بالأعمال التي يمارسونها. وبالنظر الأشمل نجد

طلبة المدارس خاصة الصناعية والزراعية يتعرضون لبعض المخاطر في أماكن الدراسة والتي تعتبر من أماكن العمل.

٤. الأمراض المهنية و إصابات العمل:

المرض المهني هو المرض الذي يصيب العامل نتيجة تعرضه بحكم عمله لبعض العوامل الضارة التي تعتبر جزءا من طبيعة العمل.

وبعض تلك العوامل الضارة لا توجد غالبا إلا في بيئة العمل ومن ثم فإن الأمراض التي تنشأ عنها لا توجد إلا بين العاملين المعرضين. مثل مرض تحجر الرئتين (السليكوزس) الذي يصيب عمال المناجم.

على أن هناك بعض الأمراض التي تصيب بعض العاملين في مهن معينة ولكنها كذلك يمكن أن تصيب الأفراد من غير العاملين في تلك المهن. ومثال ذلك التدرن الرئوي الذي يعتبر مرضا مهنيا عندما يصيب العاملين في مستشفيات الدرن أو في معامل التحاليل الطبية ويعتبر مرضا عاديا في غير تلك الحالات. كما أن بعض الأمراض المعدية الأخرى مثل الحمى المالطية (البروسلوزس) في عمال تربية الحيوان والتهاب الكبد الفيروسي بي وسي B & C في الأطباء الجراحين تعتبر أمراضا مهنية في تلك المهن وأمراضا عادية في عامة الناس.

ولا بد من وضوح العلاقة بين العامل المسبب وبين المرض حتى يمكن اعتبار المرض مهنيا، وعلى ذلك فإن إصابة أحد العاملين بأي من الأمراض الشائعة أثناء فترة عمله في مكان ما لا تعتبر مرضا مهنيا ما لم تكن هناك علاقة سببية مباشرة واضحة بين المرض وظروف العمل.

وقد عرف القانون المصري إصابة العمل بأنها "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم ١ المرافق لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توفرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة".

"ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع أثناء ذهاب العامل المؤمن عليه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي (إصابة الطريق).

وبالشارة للجدول المذكور، فهو يشمل على وجه التحديد على ٣٥ مجموعة من الأمراض المهنية والتي لا تشمل بالطبع كل الأمراض المهنية المعروفة، أو التي قد تصيب العاملين في مصر.

٥. الأمراض التي لها علاقة بالعمل:

ينتج عن التواجد في بيئة العمل بعض الأمراض التي لها مسببات متعددة قد تكون – أو لا تكون – العوامل المهنية من بينها. لذلك فإنها كثيرا ما تصيب عامة الناس ولكنها عندما تصيب العاملين تحت ظروف معينة حيث تساهم العوامل المهنية بدرجات متفاوتة مع العوامل الأخرى في إحداث المرض. وتسمى هذه الأمراض المتعددة الأسباب " الأمراض التي لها علاقة بالعمل."

ومن أمثلة هذه الأمراض ضغط الدم المرتفع، وقرحة المعدة والإثني عشر، والبول السكري، وأمراض الجهاز الحركي وأمراض السدة الرئوية المزمنة، وبعض الاضطرابات السلوكية وبعض الاضطرابات البدنية النفسية.

٦. الأمراض غير المهنية التي تزداد سوءا نتيجة التعرض لظروف

عمل معينة:

من المعروف أن بعض الأمراض غير المهنية الشائعة – مثل مرض الربو الشعبي – تزداد سوءا عند التعرض في جو العمل لكثير من أنواع الغبار، كما تزداد شدة أمراض الكبد غير المهنية عند العاملين المعرضين لبعض المذيبات العضوية.

بالإضافة إلي ذلك فإن بعض الأمراض المهنية تزيد من احتمال إصابة العامل المصاب ببعض الأمراض الأخرى، مثال ذلك أن مرض التحجر الرئوي يزيد من احتمال الإصابة بالدرن الرئوي .

وكذلك فإن بعض العوامل المتعلقة بالعامل نفسه، مثل الصفات الوراثية والحالة الغذائية والإصابة بالطفيليات ، تزيد من قابلية العامل للإصابة ببعض الأمراض المهنية، فمن المعروف أن بعض العاملين المعرضين للمخاطر المهنية لديهم استعداد شخصي أكثر من غيرهم للإصابة بالصمم المهني عند التعرض للضوضاء وللإصابة بمرض التحجر الرئوي عند التعرض لغبار السليكا (الرمل).

٧. حوادث و إصابات العمل:

يمكن تعريف الحادث بأنه حدث غير متوقع غير مخطط قد تنتج عنه خسائر أو إصابات، وقد عرفت منظمة العمل الدولية إصابة العمل بأنها " الإصابة التي تحدث نتيجة حادث يقع في مكان العمل وينتج عنه الوفاة أو الإصابة الشخصية أو المرض الحاد .

وتجدر الإشارة إلي أن تعريف إصابة العمل كما ورد في التشريع المصري يختلف عن التعريف المذكور إذ أنه – لأسباب تتعلق بتعويض العامل المصاب – يشمل حالات أعم مثل إصابة الطريق أو الإصابات التي تحدث بسبب العمل ولكنها تقع خارج مكان العمل.

٨. الإجهاد:

الإجهاد في الغالب هو " كل التغييرات التي يمكن ملاحظتها في أداء العمل والتي ترجع إلي الاستمرار في أداء هذا العمل لفترة طويلة تحت الظروف العادية، والتي ينتج عنها – في الحال أو بعد فترة – تدهور في أداء العمل أو مظاهر غير مرغوب فيها في هذا الأداء

٩. تعزيز الصحة :

يعرف تعزيز الصحة بأنه " تمكين الأفراد من زيادة تحكمهم في، وقدرتهم على، تحسين حالتهم الصحية. ولكي يصل الفرد، أو المجموعة، إلي حالة من الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية الكاملة لابد أن يكون قادرا على التعرف على تطلعاته وتحقيقها، وأن يلبي احتياجاته، أو يغير – إلي الأحسن – البيئة التي يعيش فيها، أو أن تكون لديه القدرة على تحملها. لذا كان تعزيز الصحة، ليس فقط مسئولية القطاع الصحي ولكنه يمتد وراء تغيير أنماط الحياة إلي تحقيق رفاهية الفرد .

الاتفاقيات والتشريعات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل

ركزت الصكوك والتشريعات الدولية التي اهتمت بمجالتي الصحة والسلامة المهنية على حماية العمال وتأمين مصالحهم في هذا السياق وأيضاً معالجة المشاكل التقنية المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

وقد أخذت في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعلمية وكذلك تطور الممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشأة وتتضمن أحكامها التزامات ملزمة وبالغة الدقة. ولبعض هذه الاتفاقيات والتوصيات التقنية أهمية خاصة بالنسبة للبلدان النامية.

وسنكتفي بالإشارة إلى أهم تلك الاتفاقيات والصكوك والتوصيات المرافقة لها. أما الاتفاقيات الأخيرة الخاصة بالسلامة والصحة

اتفاقية منع وقوع الحوادث الكبرى (رقم ١٧٤):

إن الهدف من تلك الاتفاقية هو الحد من وقوع هذه الحوادث الناتجة عن استعمال المواد الكيميائية الخطرة والتخفيف من أثارها في حال وقوعها.

وتنطبق هذه الاتفاقية على جميع منشآت المخاطر الكبرى باستثناء المنشآت والمصانع النووية التي تجهز مواد مشعة ما عدا أماكن مناولة المواد غير المشعة في هذه المنشآت، والمنشآت العسكرية وأعمال النقل خارج موقع المنشأة بوسيلة أخرى غير النقل بواسطة الأنابيب. إلا انه يجوز لأي دولة عضو، بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين وغيرها من الأطراف المعنية التي يمكن أن تتأثر، أن تستثني من تطبيق الاتفاقية منشآت أو فروعاً أخرى من النشاط الاقتصادي تتوفر فيها حماية مماثلة .

وعند التصديق على الاتفاقية، يجب أن تضع الدولة العضو، على ضوء القوانين واللوائح والظروف والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال ومع الأطراف المعنية الأخرى التي يمكن أن تتأثر، سياسة وطنية متسقة بشأن حماية العمال من مخاطر الحوادث الكبرى، وتنفيذها وتراجعها دورياً، آخذة في الاعتبار آثارها على الجمهور والبيئة. كما وتنفذ هذه السياسة عن طريق تدابير للوقاية والحماية من أجل منشآت المخاطر الكبرى، وتشجع عند الإمكان استخدام أفضل تكنولوجيات السلامة المتاحة. وتحدد الاتفاقية مسؤوليات أصحاب العمل والتي تتضمن تحديد أي منشأة مخاطر كبرى تخضع لهم وفقاً للنظام المعتمد من قبل السلطة المختصة والخاص بتحديد المنشأة استناداً إلى قائمة بالمواد الخطرة أو فئات هذه المواد، أو كليهما.

وبعد تحديد منشآت المخاطر الكبرى يقوم أصحاب العمل بإخطار السلطة المختصة بالمنشآت التي يحدونها وذلك خلال مهلة زمنية محددة في حال المنشآت القائمة أو قبل التشغيل في حال المنشأة الجديدة.

وبعد الإخطار يقوم أصحاب العمل بوضع وصون نظام موثوق لمكافحة المخاطر الكبرى في كل منشأة مخاطر كبرى يتضمن على:

- ١- تحديد وتحليل المخاطر؛
- ٢- التدابير التقنية مثل تصميم المنشأة، بناءها، اختيار المواد الكيميائية المستعملة، تشغيلها، صيانتها وتفتيشها بانتظام؛
- ٣- التدابير التنظيمية وتشمل تدريب وتعليم العاملين وتوفير المعدات اللازمة لضمان سلامتهم بما في ذلك العمالة المتعاقدة والمؤقتة؛
- ٤- خطط وإجراءات الطوارئ والتي تشمل الخطط داخل موقع العمل وتقديم المعلومات عن الحوادث الممكنة وخطط الطوارئ في الموقع وأي مشاورات ضرورية؛
- ٥- التدابير اللازمة للحد من آثار الحوادث الكبرى؛
- ٦- التشاور مع العمال وممثليهم

كما تحدد الاتفاقية مسؤولية السلطة المختصة والتي عليها إعداد خطط وإجراءات للطوارئ لحماية السكان والبيئة خارج موقع كل منشأة بالإضافة إلى نشر المعلومات عن تدابير السلامة والسلوك السليم الذي ينبغي إتباعه عند وقوع حادث كبير.

وعلى السلطة أيضاً إصدار الإنذار بأسرع وقت ووضع ترتيبات للتعاون والتنسيق بين الدول المعنية عند وقوع حادث كبير يحتمل أن تعبر آثاره الحدود، وكذلك التفتيش

وإسداء المشورة. وتشمل الاتفاقية على نص فيما يتعلق بحقوق وواجبات العمال وممثليهم.

أما التوصية فتقترح تبادل المعلومات بين منظمة العمل الدولية والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية حول الحوادث الكبرى والدروس المستفادة من الحوادث التي كادت أن تقع وممارسات السلامة الجديدة في منشآت المخاطر الكبرى والتكنولوجيات والعمليات المحظورة لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة. كما تسترشد السياسة الوطنية بمدونة قواعد سلوك منظمة العمل الدولية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى الصادرة في عام ١٩٩١.

اتفاقية السلامة والصحة المهنية في البناء رقم (١٦٧):

تنص هذه الاتفاقية التي تنطبق على جميع أنشطة البناء أي على أشغال البناء، والهندسة المدنية، والتركيب والفك (ويتضمن ذلك أي نشاط أو عمل أو عملية نقل تجري في أي موقع بناء ابتداء من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع) - مع سماحها ببعض الاستثناءات - على:

- ١- انه يجوز أن تستند القوانين أو اللوائح المعتمدة إلى معايير تقنية أو مدونات لقواعد السلوك أو إلى طرق مناسبة أخرى تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية
- ٢- اتخاذ تدابير لضمان قيام تعاون بين أصحاب العمل والعمال وتوجب أصحاب العمل والعمالين لحسابهم الخاص بان يلتزموا بتدابير السلامة والصحة المقررة في مكان العمل .
- ٣- تؤكد الاتفاقية مسؤولية تنسيق تدابير السلامة والصحة بالمتعاقد الرئيسي في حال وجود اثنان ا و أكثر من أصحاب العمل في الموقع الواحد .
- ٤- وتقضي القوانين أو اللوائح الوطنية بان من حق العمال ومن واجبهم أن يشاركوا في ضمان ظروف عمل مأمونة متضمنا ذلك العناية المناسبة لسلامتهم وصحتهم وصحة الآخرين واستخدامهم لأجهزة الوقاية الفردية وإبلاغ المشرف على العمل على الفور بأي وضع يعتقدون انه يمكن أن ينطوي على خطر لا يستطيعون معالجته بأنفسهم
- ٥- .وتتناول الاتفاقية أيضا في مجال تدابير الحماية والوقاية سلامة أماكن العمل، والسقالات والسلالم، والأجهزة والمعدات الرافعة، ومعدات النقل وإزاحة التراب ومناولة المواد، والتجهيزات والآلات والمعدات والعدد، والعمل على مستويات مرتفعة بما في ذلك الأسطح والعمل في الفجوات والإنفاق والحفر والسدود وتحت الهواء المضغوط بالإضافة إلى العمل فوق الماء وفي عمليات الهدم.

٦- كما وتتناول أيضا التعرض للأخطار والمحاذير الصحية الفيزيائية والكيميائية كالكهرباء والمتفجرات والإضاءة والاحتياطات ضد الحريق. وتشير الاتفاقية إلى توفير واستعمال معدات الوقاية الشخصية والألبسة الواقية والى تدابير الإسعافات الأولية والرعاية والتوعية والتدريب والإبلاغ عن الحوادث والأمراض.

اتفاقية خدمات الصحة المهنية (رقم ١٦١):

مبدأ المعيار: تعزيز الصحة البدنية والعقلية لجميع العمال بالمحافظة على بيئة عمل مأمون وصحية ملائمة، عن طريق خدمات وقائية.

خلاصة الأحكام:

تقام - عن طريق التشريع أو الاتفاقات الجماعية أو عن أي طريق معتمد آخر - تدريجياً أقسام للصحة المهنية من أجل جميع العمال، ويكون دورها وقائياً وإرشادياً بصورة رئيسية، في إطار سياسة وطنية متسقة، وتستشار المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمل في هذا النوع، ويجوز تنظيم أقسام الصحة المهنية أما في شكل قسم يخدم مؤسسة واحدة أو في شكل قسم مشترك يخدم عدة مؤسسات معاً، ويمكن أن تنظمها المؤسسات أو مجموعات من المؤسسات، أو السلطات العامة، أو مؤسسات الضمان الاجتماعي، أو هيئة أخرى يرخص لها بذلك.

وعلى أصحاب العمل والعمال وممثليهم أن يتعاونوا ويشاركوا في تشغيلها، وتتمثل مهام هذه الأقسام في تحديد وتقييم المخاطر الصحية في مواقع العمل عن طريق مراقبة بيئة وأساليب العمل، وكذلك صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل. وتسدي هذه الأقسام نصائح في هذا المجال وتشجع تكييف العمل مع العمال وتوعية هؤلاء وتدريبهم و تثقيفهم.

وتنظم الإسعافات الأولية وتشارك في تحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، وتساهم في أنشطة إعادة التأهيل المهني، وتتعاون هذه الأقسام مع سائر الأقسام في المؤسسة، ومع الأقسام الأخرى بتقديم الخدمات الصحية، وينبغي أن يكون العاملون في هذه الأقسام، الذين يجب أن تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة، باستقلال مهني تام. وينبغي أن تطلع هذه الأقسام على أي عوامل معروفة أو مشتبه فيها من شأنها أن تؤثر على صحة العمال، وكذلك على حالات المرض بين العمال والتغيب عن العمل لأسباب صحية، ولكن لا يجوز تكليفها بالتحقق من صحة مبررات الغياب، وينبغي أن يكون الإشراف على صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل مجانياً وان يتم ما أمكن ذلك أثناء ساعات العمل؛ ولا يجوز أن يترتب عليه أي نقص في كسبهم.

اتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم 100):

مبدأ المعيار: وضع سياسة وطنية متنسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؛ الاتصال والتعاون على جميع المستويات في هذا المجال. خلاصة الأحكام:

تنص هذه الاتفاقية التي تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع العمال بما فيهم موظفو الخدمة العامة - مع سماحها ببعض الاستثناءات بفروع مثل الملاحة البحرية وصيد الأسماك - على انه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، إلى وضع وتطبيق سياسة وطنية متنسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، والتي مراجعة هذه السياسة بصورة دورية

والهدف من هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل بالإقلال إلى أدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل وذلك بالقدر المعقول والمستطاع. وتحدد الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية لسياسة من هذا النوع. وتضع مجموعة من المعايير المفصلة إلى حد ما بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها على صعيد البلد وتلك التي يجب اتخاذها على صعيد المؤسسة. وفي هذا السياق، تنص الاتفاقية بصورة عامة على اعتماد تدابير تشريعية وتنظيمية أو تدابير ضرورية أخرى (بما في ذلك التدريب)، وعلى إقامة نظام للتفتيش، كما تحدد التدابير الواجب اتخاذها بمجرد انتهاء مرحلة تصميم الآلات والمواد وغيرها بل وقبل تداولها.

وتوضح الاتفاقية، فيما توضحه، إن على أصحاب العمل تقديم الملابس والمعدات الواقية، وان يضمنوا بالقدر المعقول والمستطاع خلو بيئة العمل، والآلات، والمعدات، وطرائق العمل، والمواد، الخ... الخاضعة لإشرافهم من أية مخاطر على سلامة وصحة العمال .

وتنص الاتفاقية أيضاً على أن يتعاون العمال وممثلوهم في المؤسسة مع صاحب عملهم في إنجاز الواجبات التي تقع عليه، وعلى حماية العامل الذي ينسحب من مركز عمل يعتقد لسبب معقول انه يشكل خطراً وشيكاً وشديداً على حياته أو صحته ويبلغ عن هذا فوراً من أي نتائج لا مبرر لها.

تصديق الدول العربية على اتفاقيات السلامة والصحة المهنية:

تشير سجلات منظمة العمل الدولية حول واقع تصديق الدول العربية على اتفاقيات السلامة والصحة المهنية، بان نسبة التصديق متدنية جداً رغم حاجة الدول النامية الماسة إلى العمل بهذه الاتفاقيات.

لم تصدق دولة عربية واحدة من دول غرب آسيا على الاتفاقيات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية المشار إليها سابقاً المعتمدة منذ عام ١٩٧٧، باستثناء العراق الذي صادق على الاتفاقية رقم ١٦٧ عام ١٩٨٨ والاتفاقية رقم ١٤٨ عام ١٩٧٧. كما وتجدر الإشارة بان ليست هناك أسباب جوهرية تحول دون التصديق في كثير من الحالات الأمر الذي يتطلب جدية في إعادة النظر ودراسة أحكام هذه الاتفاقيات دراسة وافية.

الصحة والسلامة المهنية في التشريع المصري:-

اهتم الدستور المصري بالتأكيد على حقوق العمال وكفالتها وتناول مسألة السلامة المهنية حيث تنص المادة (١٣) من الدستور على :

" تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون "

قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

تناول قانون العمل تغطية واسعة لمسألة السلامة المهنية والصحة في بيئة العمل، ولكنها لا تحسم وتغطي كافة الجوانب رغم ذلك وسنسردها هنا بعض من مواد القانون وكيف اهتمت بتنظيم الصحة والسلامة المهنية.

مادة (٢٠٣):

"تسرى أحكام هذا الكتاب علي جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية . كما تسري أيضا علي المسطحات المائية ووسائل النقل المختلفة ."

مادة (٢٠٨):

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية وعلي الأخص:

- الوطأة الحرارية والبرودة.
- الضوضاء والاهتزازات.
- الإضاءة.
- الإشعاعات الضارة والخطرة.
- تغيرات الضغط الجوي.
- الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية.
- مخاطر الانفجار .

مادة (٢٠٩):

"تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة ووسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص:

- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.
- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

مادة (٢١٠):

" تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والمخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص:

- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية ."

مادة (٢١١):

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

- عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يجاوز أقصى تركيز مسموح به.
- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها.
- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.
- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري التركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلي المنشأة أن تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.
- تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر."

مادة (٢١٢):

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض البائية والمعدية ."

مادة (٢١٧):

" تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:

- تدريب العامل علي الأسس السليمة لأداء مهنته.

- أحاطه العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها
- ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له ."

مادة (٢١٩):

"تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

- التفتيش الدوري اليومي في كل ورديه عمل علي أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها.
- قيام طبيب المنشأة – إن وجد – بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.
- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفه مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن ."

الإستراتيجية المصرية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل:

أطلقت وزارة القوي العاملة والهجرة الاستراتيجية الوطنية للسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل لتبدأ بحلول العام ٢٠١٥، وتشتمل على عدد من الأهداف والتوصيات والرؤى حول تطوير شروط ومعايير تحقيق التأمين للعمال صحيا ونفسيا وبدنيا في بيئة العمل وضمان حقوقهم في السلامة والصحة داخل بيئة العمل وسوف نورد فيما يلي بعض ما جاء بها:

أولاً: المنطلقات

في إطار الدور الهام للسلامة والصحة المهنية في تطبيق مفاهيم ومبادئ التنمية المستدامة ، والعمل اللائق وصيانة وتطوير مواقع العمل والإنتاج ، وحماية البيئة العامة ، والحفاظ علي الموارد البشرية، وحفظ وتعزيز صحة العاملين والعاملات، وسلامتهم وأدائهم المهني.

وتحقيقاً لأهداف المؤسسات والهيئات الحكومية وغير الحكومية والشركاء الاجتماعيين المعنيين بالعمل والإنتاج ، وتطبيقاً للتشريعات والقوانين والمواصفات المصرية ذات الصلة، وبالنظر إلي اتفاقيات وتوصيات وتوجيهات ومبادرات منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية بشأن صحة وسلامة العاملين في كافة الأنشطة والمنشآت الاقتصادية وأخذ في الاعتبار الإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنية ٢٠٠٦ ، والصكوك الاخرى في مجال السلامة والصحة المهنية والتي اعتمدها المؤتمر لمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية وما تقوم به منظمة الصحة العالمية بشأن السلامة والصحة المهنية ، وطموحاً منا لبلوغ أعلى المستويات الممكنة والمطلوبة في هذا المجال ، واقتناعاً منا جميعاً بأن مكان العمل الصحي لا ينبغي فقط أن يكون خالياً من المخاطر ، بل يجب أيضاً أن يوفر بيئة عمل تعزز بأعلى قدر ممكن صحة العاملين . وتقوي من انتمائهم لعملهم ، وإحساسهم المتنامي بالرضي عنه ، وتحسن من مهارتهم وتقوي من أدائهم ، وتزيد من إنتاجيتهم ، مما ينعكس إيجاباً علي صحتهم ، ومعفأة أسرهم ومجتمعاتهم ، طوال فترة حياتهم المهنية وبعدها .

وحيث أن وزارة القوى العاملة والهجرة ، تتولي المسؤولية الأولى عن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، وهي المسؤولة عن إنفاذ تشريعات السلامة والصحة المهنية ، ونظراً لوجود جهات لها مصالح في مجال السلامة والصحة المهنية تدخل في مجالات اهتمامها ، مثل وزارة الصحة ، ووزارة التجارة والصناعة ووزارة التربية والتعليم العالي والمالية ، ومنظمات أصحاب العمل والعمال ولضمان التزام هذه الجهات التزاماً كاملاً بتنفيذ السياسة الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، يلزم الاتفاق علي آلية لضمان التنسيق بين هذه الجهات والسلطات ، وإصدار القرارات التنفيذية اللازمة من السيد الدكتور/ رئيس مجلس الوزراء ، وتوفير وإتاحة الموارد الكافية لضمان تنفيذ السياسة الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنية وإعطاء السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الأولوية الرفيعة التي تستحقها بالنظر إلي الفوائد الإنسانية والاقتصادية والتجارية التي تحقق بتعزيز معايير عالية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

وإذا كنا نواجه تحديات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالتشريعات ، إلا أن التحدي الرئيسي الذي نواجهه هو ضمان الامتثال لتلك التشريعات ، لذلك يستلزم الأمر وجود جهاز تفتيش متخصص في مجال السلامة والصحة المهنية يتولي مهمة إنفاذ التشريعات ، إلي جانب تشجيع إقامة نظام لإدارة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في كل منشأة وتدعيم الجهود المشتركة لأصحاب العمل والعمال للامتثال الطوعي للتشريعات الوطنية

واسترشاداً بتجارب الدول الصناعية الكبرى ، وبالتعاون مع مشروع التوأمة الأوربية المصرية EG07/AA/S070 للتحديث الهيكلي لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في مصر ، فإن الإستراتيجية المصرية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تتضمن الأهداف والبرامج والآليات التالية:

ثانياً: أهداف الإستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

الهدف الأول: وضع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على رأس البرامج السياسية والوطنية:

إن وزارة القوى العاملة والهجرة ومن خلال رسالتها في رعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل ، تضع البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بتأييد كامل من أعلى السلطات السياسية والوطنية في الدولة ، وبعد تحليل نقاط الضعف والقوة في نظام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الحالي في الدولة، حيث

تشير الاستنتاجات إلى ضرورة اعتماد البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من أعلى سلطة حكومية مثل رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة أو البرلمان ، لأن من شأن ذلك تقوية القدرات المؤسسية لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، وحشد الموارد الوطنية ، وطلب الدعم التقني والاستشاري والمالي الذي تقدمه منظمات العمل العربية والدولية والصحة العالمية . باعتبار تأمين بيئة العمل وحماية صحة العمال من أهم أولويات البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية.

الهدف الثاني: تعزيز القدرات المؤسسية للسلامة والصحة المهنية وجهاز التفتيش المركزي والمستوي المحلي وتقوية وتطوير الهياكل التنظيمية والإدارية المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفق أحدث المعايير والاشتراطات الوطنية والعربية والعالمية.

الهدف الثالث: حفظ صحة العمال وتعزيزها في مكان العمل ، وتوفير الخدمات الصحية المتكاملة لكافة العاملين علي اختلاف مهنتهم ومواقعهم.

الهدف الرابع: تطوير التدريب والتعليم والتثقيف وإذكاء الوعي المجتمعي في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من خلال:

ثالثاً: آليات تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية

الهدف الأول:-

وضع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على رأس البرامج السياسية والوطنية وذلك من خلال:-

1- إعادة النظر في تشريعات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وتحديثها واتخاذ إجراءات وترتيبات فعالة لإنفاذها ، وعلى الأخص:

- تقوية دور المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل باعتباره تشكيل يمثل الثلاثية وأصحاب المصلحة وذوي الخبرة في هذا المجال وذلك فيما يتعلق برسم السياسة العامة في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة ، بأن تعرض أعمال المجلس الاستشاري على السيد / رئيس مجلس الوزراء لإصدار ما يلزم من قرارات لتنفيذها .

- اتخاذ تدابير أكثر صرامة من أجل إنفاذ القوانين القائمة بشكل صحيح عن طريق التعدي على أحكام السلامة والصحة المهنية بدفع غرامات اعتماداً على درجة الانتهاك.

وهذا يستلزم تعديل مادة العقوبة على مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية.

٢- تقوية وتطوير الهياكل التنظيمية والإدارية والمؤسسات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقاً لأحدث المعايير والمتطلبات الوطنية والعربية و الدولية من خلال:

- التنسيق الجيد بين كافة الوزارات والهيئات والأجهزة المعنية لضمان المراجعة للمعوقات والتحديات والتخطيط المشترك بهدف تأمين التكامل وتوحيد الرؤى وحشد الموارد وتحديد الواجبات والأولويات.
- التشريع الوطني القائم يرشح وزارة القوى العاملة والهجرة للقيام بمهمة العمل للتنسيق من أجل صياغة وتنفيذ ومراجعة دورية لسياسة وطنية متماسكة لإنشاء وتعزيز نظم إدارة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل لضمان تنفيذ السياسة الوطنية.

الهدف الثاني

تعزيز القدرات المؤسسية للسلامة والصحة المهنية وجهاز التفتيش المركزي والمستوي المحلي وتقوية وتطوير الهياكل التنظيمية والإدارية المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفق أحدث المعايير والاشتراطات الوطنية والعربية والعالمية وذلك من خلال:

- ١- تقوية الهياكل الأساسية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وزيادة فعالية وكفاءة إدارة السلامة والصحة المهنية لتعزيز النظام الوطني للسلامة والصحة المهنية وعلاج العجز في القوي العاملة في التفتيش للحاجة الملحة إلي عمليات تفتيش وإنفاذ علي نحو انسب وأكفأ.
- ٢- إعادة النظر في تشريعات السلامة والصحة المهنية واتخاذ إجراءات وترتيبات فعالة لإنفاذها وتحسين الإطار القانوني للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وما يتصل بها ، واستعراض التشريعات القائمة لتحسينها مع مراعاة الاتفاقيات والتوصيات والمبادئ التوجيهية لمنظمات العمل العربية والدولية ، وتحسين الامتثال لتشريعات العمل والصحة المهنية عن طريق تعزيز الامتثال الذاتي والإنفاذ علي نحو أكثر كفاءة وفعالية.
- ٣- تطوير نظام التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية من شأنه تحسين ظروف وبيئة العمل وتعزيز الوقاية من الأخطار المهنية وتوفير الكوادر المتخصصة

والمعدات اللازمة لهذا الغرض ، وضمان تمتع موظفي إدارة السلامة والصحة المهنية بالمعارف الأساسية والمهارات.

٤- تحسين الأوضاع المادية والمعنوية لمفتشي السلامة والصحة المهنية بما يتماشى وأهمية الوظائف الموكولة إليهم وتوفير الحماية والحيادية اللازمة لأداء مهامهم علي الوجه المطلوب ، وتعزيز التنسيق والتعاون بين أجهزة التفتيش المختلفة المعنية بتطبيق التشريعات الاجتماعية.

٥- تطوير آليات التشاور والتعاون بين جهات السلامة والصحة المهنية ومنظمات أصحاب العمل والعمال بما من شأنه إكساب تفتيش العمل المزيد من الجدوي وخدمة مصالح أطراف الإنتاج.

٦- إصدار النشرات الدورية والتي تساهم في تحسين النظام العام للسلامة والصحة المهنية في مكان العمل للاستجابة لقضاياها وتعزيز نظامها بين أصحاب العمل والعمال

٧- إنشاء موقع للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل علي شبكة المعلومات لنشر البحوث وكل ما يتعلق بنظام إدارة السلامة والصحة المهنية ومشاكلها والحلول المناسبة لها

الهدف الثالث

حفظ صحة العمال وتعزيزها في مكان العمل ، وتوفير الخدمات الصحية المتكاملة لكافة العاملين علي اختلاف مهنتهم ومواقعهم وذلك من خلال:

١- الكشف الطبي المبكر عن الأمراض المهنية وتحسين عمليات الإبلاغ عن حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية

٢- الكشف الطبي الابتدائي علي العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية لنوع العمل الذي يسند اليه ، وإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى.

٣- توفير خدمات الأطباء والأخصائيين وتقديم الأدوية اللازمة للعلاج والتأكيد علي دور طبيب المنشأة في المراقبة والرعاية الطبية والاحتفاظ بسجلات وملفات طبية لجميع العاملين.

٤- تحسين الاتصال بين وزارة الصحة وجميع الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

- ٥- تقييم المخاطر الصحية والتصدي لها في اماكن العمل عن طريق إدارة التفتيش لضمان امتثال أصحاب العمل لمعايير الصحة المهنية وتقييد جميع أماكن العمل بالمتطلبات الدنيا لحماية الصحة والسلامة المهنية.
- ٦- تحديد التدخلات الأولية للوقاية من الأخطار المهنية وتهيئة أماكن العمل مع التركيز علي المخاطر الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية.
- ٧- توفير خدمات الصحة المهنية الأساسية لجميع العمال بما فيهم من يعملون في القطاع غير المنظم والمنشآت الصغيرة وقطاع الزراعة وعمال مقاولي الباطن.
- ٨- التأكيد علي توفير المواد والأدوات ووسائل النظافة العامة ونظافة بيئة العمل ومكافحة ناقلات الأمراض.
- ٩- تغطية جميع العاملين بنظام التأمين الاجتماعي الذي يشمل نظام تأمين إصابات العمل وتأمين المرض والرعاية الطبية لضمان حصولهم على خدمات العلاج والتأهيل وتعويض الأجر طوال مدة خدمتهم وبعد تقاعدهم.
- ١٠- دمج صحة العمال في السياسات الوطنية ، وكذلك دمج التدابير الكفيلة بحماية صحة العمال في سياسات التنمية الاقتصادية واستراتيجيات الحد من الفقر والبرامج الوطنية للتنمية المستدامة.

الهدف الرابع

تطوير التدريب والتعليم والتثقيف وإذكاء الوعي المجتمعي في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وذلك من خلال:

- ١- قيام المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بإجراء الدراسات الميدانية وإعداد البحوث البيئية الهندسية والمعملية والإكلينيكية التي تلزم لكشف أسباب مشاكل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واقتراح الحلول وتدريب ذوي الاختصاص والمعنيين بمختلف مشاكل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في قطاعات العمل المختلفة . وذلك لتكوين الوعي الوقائي ورفع مستواه بينهم.
- ٢- وضع برامج ودورات تدريبية أساسية ومتخصصة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- ٣- إخضاع التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للقوانين والتشريعات الوطنية وجعل التدريب إلزامي وإيلاء الاهتمام بالمنشآت الصغيرة والقطاعات عالية المخاطر.
- ٤- زيادة التوعية والترويج لثقافة السلامة والصحة المهنية بين أصحاب العمل والعمال بوصفها ثقافة المنشأة أو ثقافة الأسرة أو ثقافة المجتمع لاتصالها بجوانب كثيرة من الحياة العملية.

- ٥- إدراج مفاهيم للوقاية من المخاطر والأخطار في المناهج الدراسية بالتعليم الأساسي والتدريب المهني وإقامة أسابيع ومعارض السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المحافظات وتكريم المنشآت التي تحسن مستويات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بها.
- ٦- الاستفادة من وسائل الإعلام المقروءة والمرئية والمسموعة في نشر تشريعات السلامة والصحة المهنية ، وتوضيح العلاقة الوطيدة بين الصحة والعمل.
- ٧- تنفيذ حملة إعلامية على المستوى الوطني تحت رعاية السيد الدكتور / رئيس مجلس الوزراء ، لنشر وتعميق ثقافة السلامة والصحة المهنية والترويج لليوم الوطني للسلامة والصحة المهنية ولاستثارة الوعي لدى أصحاب العمل والعمال والمسؤولين الحكوميين والتعريف بوثيقة إعلان القاهرة كمبادرة مصرية نحو بيئة عمل آمنة.
- ٨- الاستفادة من مراكز المعلومات الوطنية ووضع نظام لجمع المعلومات عن السلامة والصحة المهنية ويجب أن تشمل البيانات معلومات عن مدي انتشار الأعمال الخطرة والأعمال المحفوفة بالمخاطر ونتائج رصد بيئة العمل ونتائج عمليات التفتيش والتحقق الحكومي وبيانات عن التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية وعدد العمال المشرفين والمختصين الذين أتموا التدريب.
- ٩- إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والأشخاص النشيطين اجتماعياً لإمكان الوصول إلي بعض أماكن العمل والعمال وبصفة خاصة النساء والأطفال والعمالون في القطاع المنظم.
- ١٠- تبادل عربي للمعلومات عن البرامج الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية بما في ذلك الممارسات الجيدة والنهج الابتكاري المتبع في هذا الشأن.

خاتمة

العمال هم الطرف الأهم دائما الذي تحرص عليه كافة الدول في ضمان تطور انتاجها وتعزيز اقتصادياتها، ولا شك أن عدم ضمان صحة العمال وسلامتهم النفسية والبدنية وراحتهم في بيئة العمال لهو عامل مؤثر بشدة في تدهور منظومة العمل والإنتاج والنشاط الاقتصادي بالتبعية.

وبالحديث الإنساني لا يمكن ضمان ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان وتعزيزها إذا لم يتمتع العامل بحقه في السلامة والصحة والعمل بكرامة وتأمين مستقبله وأسرته من خلال كفالة حقوقه في سياق العمل وفي مواجهة أصحاب الأعمال مع عدم الإخلال بحقوقهم.

وبالطبع اتخذت مصر خطوات جيدة في اللحاق بمنظومة التشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ولكن لازال الطريق طويل ويحتاج إلى إرادة سياسية عادلة وجادة تعمل على تطوير منظومة التشريعات والسياسات بما يحقق أمان أكبر للعمال داخل بيئة العمل ويكفل صحتهم وسلامتهم المهنية وهو ما نأمل حدوثه.

وسنحاول في تقرير لاحق تسليط الضوء على الانعكاس الواقعي لتلك التشريعات على أوضاع العمال في مصر وهل هي تحقق أهدافها بالفعل أم أنها بمعزل عن الواقع وغير قادرة على ضمنا الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل!

مراجع

- ١- السلامة والصحة المهنية، ويكيبيديا الموسوعة الحرة.
<https://goo.gl/ygwUNw>
- ٢- اليوم العالمي للصحة والسلامة في مكان العمل، الأمم المتحدة.
<https://goo.gl/cnvu9s>
- ٣- الإستراتيجية المصرية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مدونة السلامة والصحة المهنية.
<https://goo.gl/zQsTKO>
- ٤- الدستور المصري ٢٠١٤.
<https://goo.gl/DII7c2>
- ٥- السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، بوابة الحكومة المصرية.
<https://goo.gl/AAsE1A>
- ٦- المعايير الدولية في الصحة والسلامة المهنية، In slide share.
<https://goo.gl/LxirOO>



اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل

نحو بيئة عمل آمنة

التعبير الرقمي الحر

يقوم برنامج التعبير الرقمي الحر علي دمج تكنولوجيا المعلومات بقضايا مجتمعية حيث يصبح البرنامج هو رؤية جديدة لبناء جسر التواصل بين المنظمات والهيئات العاملة بقضايا مجتمعية وبين المواطنين، ويشكل مساحة حرة واسعة للتعبير والمشاركة بسبل أيسر وأكثر إتاحة وقادرة على الوصول لفضاء واسع من الجمهور.

يعتمد برنامج التعبير الرقمي الحر على دعم مجالات وقضايا حقوقية وتحويلها لحراك رقمي قائم على مبادئ إتاحة وتداول المعلومات والحق في المعرفة كحقوق أساسية في حياة الإنسان

كما يهدف البرنامج إلى خلق مجتمع رقمي متكامل يتمتع جميع أفراداه بفرص متساوية في معرفة وتداول المعلومات وخلق أكبر عدد ممكن من الفرص لتعزيز جاهزية المواطن تكنولوجيا ومعلوماتيا وصولا في النهاية إلى الغاية الكبرى المتمثلة في رآب الفجوة الرقمية بين أفراد المجتمع وكذلك تحقيق المواطنة الرقمية العادلة.