

إسم المادة: تشريعات الصحة والسلامة المهنية

إسم الدكتور: الدكتور مصطفى علي ركين

الأكاديمية العربية الدولية – منصة أعد

تم انشاء ادارة السلامة والصحة المهنية عام 1970 من خلال قانون السلامة والصحة المهنية والهدف منه هو ضمان سلامة وصحة العامل في الولايات المتحدة من خلال التعاون مع اصحاب العمل والموظفين على خلق بيئة عمل افضل . فالقانون يتطلب من اصحاب العمل توفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين

المحاور

- السلامة المهنية
- العوامل التي تركز عليها برامج السلامة المهنية
- أساليب وأدوات الإدارة الحديثة
- مفهوم إدارة الصحة وسلامة المهنية
- ما هو معيار إدارة الصحة والسلامة المهنية 2018: ISO45001
- متطلبات معيار إدارة الصحة والسلامة المهنية 2018 ISO 45001
- الإصابات والأمراض المهنية
- بناء ثقافة وقائية للسلامة والصحة والحفاظ عليها
- ما هو الحوار الاجتماعي؟
- أدوار أصحاب العمل والعمال: الحقوق والمسؤوليات الأساسية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين

السلامة المهنية

هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان من المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب أداء العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث او الامراض المهنية. او هي مجموعة من القواعد والنظم في اطار تشريعي تهدف الى الحفاظ على الانسان والممتلكات من خطر الاصابة والتلف

اهداف السلامة المهنية

- حماية الانسان من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والاصابات الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من اجهزة ومعدات من التلف والدمار توفير وتنفيذ آفة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من الاخطار للعنصر البشري والمادي تثبيت الامان في قلوب العاملين اثناء قيامهم بالعمل

مسؤوليات تحقيق السلامة المهنية

قسم الموارد البشرية	المدراء التشغيليون
تنسيق برامج الصحة والسلامة المهنية	مراقبة الصحة والامان خلال اداء مهام العمل اليومي
بناء نظام تسجيل واعداد تقارير مرتبطة بتلك البرامج	تدريب العاملين وزيادة وعيهم الامني
توفير الخبرات اللازمة لدراسة حوادث العمل والتحقيق في اسباب وقوعها	التحقيق الميداني في الحوادث
تقديم خبرات فنية تسهم في الوقاية من الحوادث	مراقبة السلوكيات الصحية والامنية للعاملين
بناء نظام امني للحد من حالات الوصول غير الملائم الى التجهيزات والمعدات ومرافق المنظمة المختلفة	التواصل مع العاملين لتحديد الصعوبات التي تواجههم
تدريب المدراء على التعامل مع الافراد العاملين في الحالات الصعبة	اتباع الاليات الامنية وادخال التغييرات المستحسنة عند الحاجة
الأكاديمية العربية الدولية – منصة أعد	

يتطلب من ادارة المنظمات التحقق من النقاط الاتية

- ان الظروف المحيطة بموقع العمل او النشاطات التي تتم داخله تمثل خطراً على العاملين
- ان صاحب العمل في مجال تخصصه يُدرك هذا الخطر
- ان هذا الخطر يمكن ان يؤدي الى الموت او الضرر البالغ
- وجود وسائل مجدية وفعالة للقضاء على هذا الخطر او الحد من اضراره

العوامل التي تركز عليها برامج السلامة المهنية

- تصرفات الموظفين غير الامنة
- ظروف العمل غير الامنة
- اعداد برامج السلامة
- التحقيق في الحوادث
- تقييم برامج السلامة

العوامل التي تركز عليها برامج السلامة المهنية

العنف في مكان العمل

- ويشمل الاعتداء الجسدي، واسلوب الترهيب، او الاساءة اللفظية، او العدوانية، او التحرش الذي يتعرض له الموظفون في مكان العمل

الاجهاد

- هو تفاعل غير محدد للجسم مع الجهد المطلوب. ولكنه يؤثر على الافراد بشكل متفاوت لذا فهو حالة فردية

معالجة الاجهاد والتوتر

- التدريب
- اتباع طرق غذائية جيدة
- ادراك الوقت المناسب للانسحاب
- الانتباه الى المواقف المسببة للاجهاد والتوتر
- البحث عن شخص يجيد الانصات
- اعادة بناء حياتك
- ادراك حدود احتمالك
- كن متسامحاً
- متابعة الاوساط الخارجية
- تجنب السيطرة المصطنعة

أساليب وأدوات الإدارة الحديثة

يعتبر استخدام أساليب وأدوات الإدارة الحديثة والمناسبة شرطاً أساسياً للتسيير الفعال لأي منظمة، وميزة تنافسية تسمح باستمرارية نشاطها، وفي هذا السياق تهدف هذه الدارسة لمعرفة دور إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار الدولي ISO 45001 2018 كتطبيق حديث لإدارة المخاطر المهنية لمنع وتقليل الحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل، وكذا الكشف عن مدى تطبيق مركز الزفت بتقوت التابع لمؤسسة نفضال للمتطلبات القائم عليها معيار ادره الصحة والسلامة المهنية.

مفهوم إدارة الصحة وسلامة المهنية

تعرف بأنها تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث،
كما تما الإشارة إليها بالعلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة الإنسان وسلامته من خلال توفر بيئة عمل خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية

ما هو معيار ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 :2018

- صدر من قبل المنظمة الدولية للتوحيد القياسي ايزو بهدف وضع إطار مرجعي لتحسين الصحة والسلامة في العمل ، الحد من المخاطر ، وتحسين ظروف العمل
- شهادة إثبات إن المؤسسة لديها نظام إدارة صحة وسلامة المهنية معتمدة
- نظام يعمل على تعزيز بيئة عمل أمنة وصحية
- يتبع هيكل موحد لمعايير نظم الإدارة الأخرى مثل ISO 14001 (الإدارة البيئية) و ISO 9001 (إدارة الجودة)، كما يأخذ بعين الاعتبار المعايير الدولية الأخرى في هذا المجال كال مواصفة الدولية OHSAS 18001، والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية السلامة والصحة المهنية، والمعايير الوطنية المختلفة ومعايير العمل الدولية واتفاقيات منظمة العمل الدولية.



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

فائدة الحصول على شهادة ISO 45001 2018:

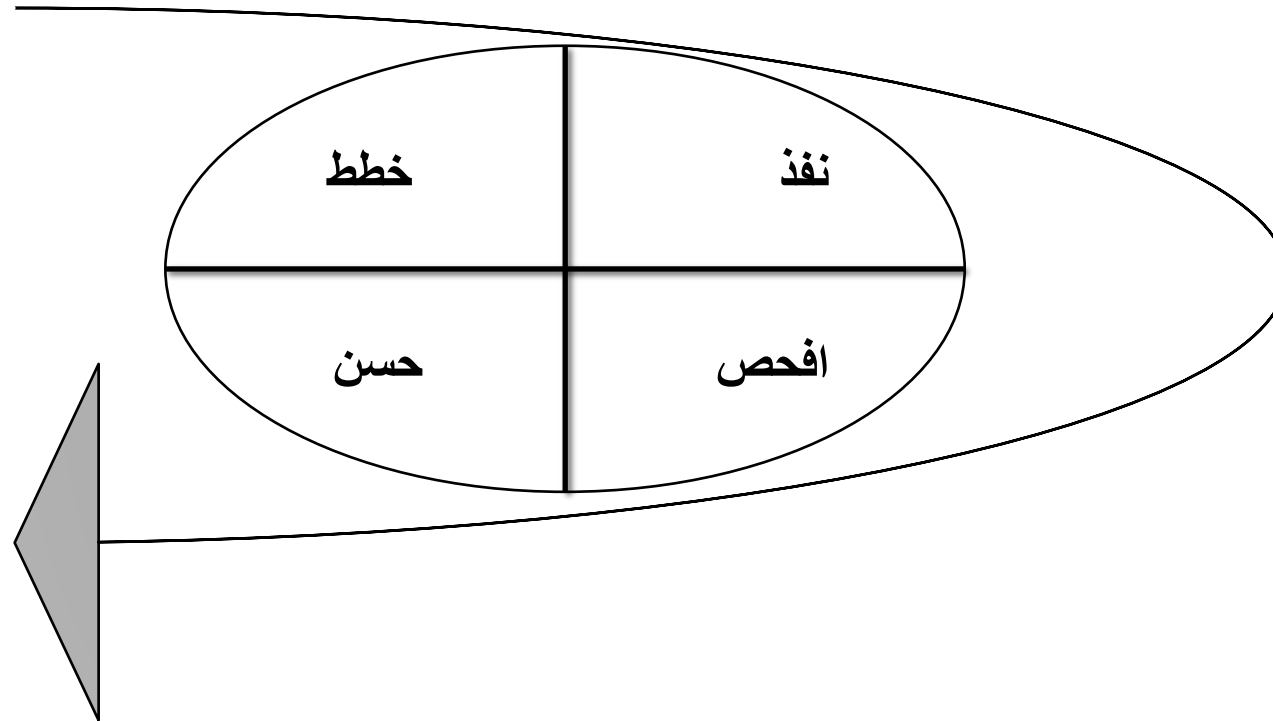
حسب الموقع الرسمي للمعهد البريطاني للمعايير يذكر عملائه الحاصلين على شهادة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أنهم حصلوا على الفوائد التالية:



متطلبات معيار إدارة الصحة والسلامة المهنية

ISO 45001 2018

يقوم المعيار على أساس نموذج PDCA (خطط، نفذ، افحص، حسن) و الذي يعتمد على دورة دومينك (Deming) و ذلك لضمان التحسين المستمر بالمؤسسة، اين يمكن عرض النموذج من خلال الشكل التالي:



السياق التنظيمي

هو عبارة عن مجموعة من توجّهات التي تلزم المؤسسة بدمج نظام إدارة الصحة وسلامة المهنة كأولوية استراتيجية وتحديد القضايا الداخلية والخارجية ذات الصلة التي من شأنها التأثير على مسؤوليتها الشاملة عن الصحة والسلامة المهنية، فهم احتياجات وتوقعات العمال والأطراف المعنية الأخرى، والجعل من نطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية متاحاً ومحدثاً في شكل معلومات موثقة.

القيادة ومشاركة العمال

تم التأكيد بهذا الجزء على أن الإدارة العليا يجب أن تلعب دوراً أكبر في وضع سياسة الصحة والسلامة المهنية، وتسطير أهدافها وضمان استدامة أنشطة الصحة والسلامة المهنية ودعم تطويرها، تحديد الأدوار التنظيمية والمسؤوليات والسلطات، كما يجب فهم احتياجات العمال وضمان مشاركتهم وتشاور معهم لتنفيذ القيادة الفعالة وتحديد المخاطر وتقييمها.



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

التخطيط

يركز هذا الجزء من المعيار على التخطيط للإجراءات الرقابية من خلال التحديد المستمر والاستباقي لمخاطر أنشطة المنظمة سواء الروتينية وغير الروتينية، تقييم فرص السلامة والصحة المهنية وذات الصلة أيضا بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مع الأخذ في الاعتبار التغييرات المتوقعة في المنظمة وسياساتها وعملياتها أو أنشطتها، وجميع المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى المتعلقة بتشغيل المخاطر والفرص ونظام الإدارة، كما يجب وضع أهداف الصحة والسلامة المهنية وتخطيط العمل لتحقيقها.



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

الدعم

يؤكد المعيار الجديد على ضرورة قيام المنظمات بتحديد والحصول على الموارد اللازمة لإنشاء نظام فعال لإدارة الصحة والسلامة المهنية؛ وفي هذا الإطار، تم تحديد محتوى يغطي احتياجات الصحة والسلامة المهنية الكاملة للموارد، مثل الموارد البشرية والموارد الطبيعية والبنية التحتية والموارد المالية، من أجل إنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتنفيذه والمحافظة عليه وتحسينه بشكل مستمر.

إنشاء وتحديث المعلومات الموثقة والتحكم فيها والتركيز على ضمان فعالية الاتصالات الصحة والسلامة المهنية تمشيا مع السياق التنظيمي والعناوين القيادي، كما يطلب أن تكون لدى المنظمات عملية محددة لتحديد المعلومات والاتصالات الداخلية والخارجية حول إدارة الصحة والسلامة المهنية

التشغيل

يشمل هذا الجزء من المعيار التخطيط التشغيلي والتحكم، القضاء على المخاطر والحد من مخاطر الصحة والسلامة المهنية، أن توفر المنظمة آلية مراقبة كافية وفعالة لإدارة المشتريات وضمان استيفائها لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية للمنظمة. ومن المتوقع أيضاً ألا يركز نظام إدارة الصحة والسلامة الخاص بالمنظمة على موظفي المنظمة ذات الصلة فحسب، بل أيضاً على أنشطة المقاولين الذين يقدمون الخدمات للمنظمة، اين هدف هذا النهج، الذي من المتوقع أن يشمل إدارة التغيير، إلى إدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية إذا تم دمج والاستعانة بمصادر خارجية في أنشطة المؤسسة

تقييم الأداء

يجب على المنظمة في هذا الجزء من المعيار إنشاء وتنفيذ وصيانة عمليات المراقبة وتحليل القياسات وتقييم الأداء، تقييم الامتثال للمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى، إجراء عمليات تدقيق داخلي في الفترات الزمنية المخطط لها لتقديم معلومات حول ما إذا كان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بها؛ بما في ذلك السياسة والأهداف يتوافق و متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية؛ كما يجب على الإدارة العليا مراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة الخاص بالمؤسسة، على فترات زمنية محددة، لضمان ملاءمتها المستمرة وكفايتها وفعاليتها

تطوير الأداء وتحسين

على المنظمة وضع أليات تضمن كيفية تحدد واختيار فرص التحسين وتنفيذ أي الإجراءات ضرورية لتحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة الخاص بها، وضع إجراءات تصحيحية عند وقوع حادث أو عدم توافق، التركيز على استمرارية التحسين وملاءمة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وكفايته وفعاليته مع الاحتفاظ بالمعلومات الموثقة كدليل على التحسين المستمر

واقع تطبيق متطلبات معيار ISO 45001

من حيث السياق التنظيمي:

- 1 - دمج نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية كأولوية استراتيجية من خلال السعي لتحسين صورة المؤسسة على الصعيد الوطني وكذا الدولي
- 2 - تحديد القضايا الداخلية المؤثر بالنظام كزيادة عدد الحوادث المهنية ومنها المميتة
- 3 - تحديد القضايا الخارجية ذات الصلة بالنظام الموردون، نقابة العمال (المكتب المحلي والوطني)، مفتشية العمل
- 4 - مراقبة ومراجعة المعلومات حول الأطراف المهتمة والاحتياجات والتوقعات ذات الصلة عن طريق الاجتماعات والتقارير السنوية المرسلة للمدرسة العامة وتحديد الإيجابيات والسلبيات من طرف لجنة الدراسات المكلفة بتنفيذ الأعمال المسطرة.
- 5 - تقديم حصيلة شهرية لنسبة التقدم في تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك المعلومات المطلوبة وتفاعلاتها، وفقا لمتطلبات المواصفة القياسية والمقارنة مع المؤسسات التي لها نفس طبيعة النشاط قصد خلق جو المنافسة وتحسين المستمر.

واقع تطبيق متطلبات معيار ISO 45001

من حيث القيادة:

- 1 - تحمل المسؤولية والمساءلة العامة عن الوقاية من الحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل لتوفير أماكن عمل وأنشطة خالية من الإصابات وصحية، وذلك بفرض عقوبات إدارية على المسبب الأول للحدث تصل إلى عقوبة الفصل (حسب نوع ودرجة الحادثة المهنية)
- 2 - ضمان توفير الموارد اللازمة لنظام الصحة والسلامة المهنية
- 3 - توجيه العمال ودعمهم للمساهمة في فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية من خلال إقامة دورات تحسيسية وتكوينية
- 4 - تحديد المسؤولية الفردية والجماعية لكل فرد بالمركز مهما كانت رتبته لأن الهرم علة تطبيق النظام من مسؤولية الجميع يجب المشاركة فيها
- 5 - حماية العمال من الأعمال الانتقامية عند الإبلاغ عن الحوادث والأخطار بوضع شروط الإبلاغ التي تلزم وجود شاهدين على الواقعة وغالبا ما يكون من العمال قصد إعطاء المصادقية لهذا الإبلاغ
- 6 - ضمان مشاركة وتشاور العمال عن طريق اجتماع اللجنة المكونة من ممثلي المصالح المعنية بإضافة إلى ممثلي العمال (الفرع النقابي).
- 7 - توفير المديرية العامة إطار لوضع الأهداف الصحية والسلامة المهنية من خلال عقد اجتماعات دورية تتمحور أساسا على إعطاء الحصيلة الشهرية لنسبة التقدم في الأعمال المبرمجة مع ذكر النقاط السلبية الموجودة وطلب التعليل ومبررات تكون موثقة من طرف المسؤول الأول للمركز قصد إعطاءها الصبغة القانونية
- 8 - وجود سياسة صحة وسلامة مهنية موثقة لدى جميع العمال والموردون وكذا الأطراف المعنية

واقع تطبيق متطلبات معيار ISO 45001

من حيث التخطيط:

- 1 - عند التخطيط لنظام الصحة والسلامة المهنية يعطي المركز تأكيدات بأن نظام يحقق النتائج المرجوة منه وذلك من خلال تقديم حصة الإيجابيات المتحصل عليها ومقارنة النتائج قبل وبعد التحسين.
- 2 - إحصاء جميع الأخطار والفرص التي يمكن ان تنتج من جراء تطبيق الجدي لمتطلبات هذا النظام.
- 3 - التخطيط الدائم من قبل المديرية لتحديد وتقييم المخاطر والفرص ذات الصلة بالنتائج المرجوة من نظام الصحة والسلامة المهنية.
- 4 - الاحتفاظ بمعلومات موثقة حول إجراءات تحديد وتقييم المخاطر والفرص.

النتائج والتوصيات

النتائج:

النتائج النظرية على دور معيار إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 2018 هي كالاتي:

- 1 - يعد معيار نظام إدارة الصحة والسلام الدولية ISO 45001 2018 أول معيار دولي يتضمن المتطلبات اللازمة للممارسة نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.
- 2 - يتوافق هيكل نظام المعيار ISO 45001 مع أنظمة الإدارة الأخرى مثل (ISO 14001 الإدارة البيئية) و (ISO 9001 إدارة الجودة).
- 3 - يعمل المعيار على تقليل حوادث العمل والتصدي لها من خلال إجراءات التخطيط لتحديد المخاطر والفرص والمساهمة في خلق بيئة عمل أكثر صحة وأمانا.
- 4 - زيادة ثقة أصحاب المصلحة من خلال معيار معترف به دوليا
- 5 - ضمان الامتثال القانوني والتنظيمي للمؤسسة وتعزيز ثقتها وتقليل من إمكانية مقاضاتها أو دفعها لغرامات.

النتائج والتوصيات

النتائج:

النتائج النظرية على دور معيار إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 2018 هي كالاتي:

- 6 - تقليل من شكاوى عملاء المؤسسة من خلال تعزيز صورتها بثقة ومصادقية
- 7 - الجعل من نظام إدارة الصحة والسلامة المهني كأولوية استراتيجية لتعزيز مكانة نفضال بسوق دولي ومحلي.
- 8 - توعية كل فرد على جميع مستويات الهيكل التنظيمي للمركز بدور ومسؤوليته الشخصية للوقاية من الحوادث والحفاظ على الصحة.
- 9 - السعي الدائم للامتثال للمتطلبات والشروط التنظيمية والقانونية للأنشطة.
- 10 - محاولة التحكم في المخاطر الناتجة عن الأنشطة فيما يخص الأمن والصحة.
- 11 - تمكن من مشاركة العمال وتشاور معهم من اجل التخطيط لإدارة المخاطر والقيادة الفعالة.

النتائج والتوصيات

التوصيات:

- 1 - الدعوة لتهيئة مناخ مناسب لتحقيق التنمية لمواردها البشرية والدفع بها نحو الاستجابة، الإبداع والتميز من خلال الاستمرارية في تحفيز العمال بتقديم برامج الرعاية النفسية والاجتماعية.
- 2 - زيادة التحكم في المخاطر والفرص وتقييمها.
- 3- التعميق أكثر في فهم احتياجات العمال والأطراف الأخرى ذات الصلة بنظام الصحة والسلامة المهنية
- 4- محاولة توفير كل الموارد الداعمة لتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة مهنية من موارد مالية، مادية، بشرية ومعلوماتية لاستكمال تطبيق باقي متطلبات المعيار
- 5- كما توصى هذه الدراسة مسيري مختلف المؤسسات الجزائرية بضرورة تطبيق معيار إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 لتمكين من إدارة المخاطر وتقليل من حوادث العمل.

الإصابات والأمراض المهنية

▶ تتسبب في معاناة إنسانية لا حد لها
للضحايا وأسرهم

▶ تؤدي إلى خسائر اقتصادية كبيرة
للمنشآت والاقتصادات ككل (تكاليف
الرعاية الصحية، وتكاليف التعويضات،
وخسائر الإنتاج، وانخفاض قدرة العمل،
وانخفاض مشاركة القوى العاملة،
وتكاليف دوران الموظفين (استبدال
العمال الحاليين بآخرين جدد)، وما إلى
ذلك)

▶ 402 مليون

عدد إصابات العمل غير المميتة
على مستوى العالم

▶ 5.4%

خسائر الناتج المحلي الإجمالي
العالمي السنوي
بسبب الحوادث المهنية

▶ 2.9 مليون

عدد الوفيات السنوية بسبب
الحوادث والأمراض المهنية
على مستوى العالم



■ الأمراض المرتبطة بالعمل

■ الإصابات المهنية



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

بناء ثقافة وقائية للسلامة والصحة والحفاظ عليها

ثقافة يكون فيها الحق في بيئة عمل آمنة وصحية مُحترَماً على جميع المستويات، وتشارك بموجبها الحكومة وأصحاب العمل والعمال مشاركة نشطة في ضمان بيئة عمل آمنة وصحية من خلال نظام من الحقوق والمسؤوليات والواجبات المُحدّدة، ويمنح فيها مبدأ الوقاية الأولوية القصوى



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

على المستوى الوطني ...

- ❖ تلتزم الحكومة ككل ببناء ثقافة وقائية للسلامة والصحة والحفاظ عليها، مما يضمن اعتبار السلامة والصحة المهنتين أولوية في الأجندة الوطنية.
- ❖ تُخصّص الوسائل والموارد الكافية لرفع مستوى الوعي العام بالسلامة والصحة المهنتين، وإدراك المخاطر والأخطار وفهم سبل الوقاية منها والتحكم فيها.
- ❖ من خلال الحوار الاجتماعي، تشارك أطراف الإنتاج الثلاثة بفاعلية في جميع مراحل عمليات اتخاذ القرار بشأن السلامة والصحة المهنتين.
- ❖ يساهم الحوار الاجتماعي في:
- تحسين جودة سياسات واستراتيجيات السلامة والصحة المهنتين
- بناء الشعور بالملكية والالتزام
- تسهيل تنفيذها السريع والأكثر فعالية



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

على مستوى مكان العمل ...

- الامتثال للوائح السلامة والصحة المهنية
- دمج نُظُم إدارة السلامة والصحة المهنية في هيكل الإدارة العامة للأعمال
- تغيير الثقافة لتحقيق ثقافة إيجابية للسلامة والصحة المهنية
- تُعتبر السلامة والصحة المهنيان قيمةً أساسية للمنشأة، مُدمجة في كل جانب من جوانب تعاملات المنشأة
- تواصل وحوار مفتوحان مبنيان على الثقة والاحترام المتبادل
- القيادة الإيجابية للسلامة والصحة المهنية من قِبَل أصحاب العمل والإدارة العليا
- إتاحة التدريب والمعلومات لجميع العمال لضمان قدرتهم على المشاركة بفاعلية في إجراءات تحسين السلامة والصحة المهنية

الدور الرئيسي للحوار الاجتماعي خلال أزمة كوفيد-19

على المستوى الوطني، تمكنت الحكومات التي أعطت الأولوية للمشاركة النشطة لمنظمات أصحاب العمل والعمال في حوكمة السلامة والصحة المهنية، من تطوير وتنفيذ القوانين والسياسات والتدخلات الطارئة بشكل جماعي.

على مستوى مكان العمل، كانت مشاركة العمال وإشراكهم، من خلال اللجان المشتركة للسلامة والصحة المهنية وممثلي العمال لشؤون السلامة والصحة المهنية، أساسيين في تعزيز الامتثال وتصميم تدابير مناسبة وفعالة وتطبيقها، لإزالة المخاطر أو تقليل الأخطار، تلك التدابير التي تتكيف مع مكان العمل واحتياجات العمال.

ما هو الحوار الاجتماعي؟

❖ يشير الحوار الاجتماعي إلى جميع أنواع التفاوض والتشاور، أو ببساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال حول القضايا ذات الاهتمام المشترك المتعلقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية.

❖ الحوار الاجتماعي يمكن أن:

- يكون غير رسمي أو مؤسسي، وغالباً ما يشتمل على الاثنين؛
- يُجرى على مستويات مختلفة (دولية، أو وطنية، أو إقليمية، أو محلية، أو على مستوى مكان العمل)؛
- يشمل الشركاء الاجتماعيين في القطاعات الاقتصادية المختلفة، ضمن قطاع واحد أو في شركة واحدة أو مجموعة شركات.

أشكال الحوار الاجتماعي المختلفة

- نهج ثلاثي الأطراف، مع الحكومة (وزارة العمل و/أو الوزارات الأخرى المعنية) كطرف رسمي في الحوار.
- إضافة إلى النهج الثلاثي الأطراف (عند التعامل مع قضايا تتجاوز عالم العمل)، مع الجهات الفاعلة التي تمثل اهتمامات ومصالح مُحددة للمجتمع المدني.
- العلاقات الثنائية، بين العمل والإدارة (أو منظمات أصحاب العمل والعمال)

- ❖ **المفاوضة الجماعية:** تتكون من: جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، من ناحية، وبين واحدة أو أكثر من منظمات العمال، من ناحية أخرى، من أجل: (أ) تحديد ظروف العمل وشروط التوظيف؛ و/أو (ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛ و/أو (ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة العمال أو منظماتهم.
- ❖ **التعاون في مكان العمل:** يتراوح بدءاً من تشارك المعلومات إلى التشاور أو اتخاذ القرار المشترك.

الحوار الاجتماعي: في قلب منظمة العمل الدولية

- ❖ يسمح الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية لأصحاب العمل والعمال والحكومات بالمشاركة في صنع القرار بشأن مسائل العمل الدولية، لتعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع.
- ❖ يُعتبر الحوار الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من دستور منظمة العمل الدولية وفي جميع معايير العمل الدولية تقريباً، كطريقة رئيسية لتحقيق قرارات مستدامة وعلاقات سلمية في مكان العمل.
- ❖ هناك اتفاقيات مُحددة تعزز الحوار الاجتماعي، أي:
 - اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144)
 - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98) - الاتفاقيات الأساسية
 - اتفاقية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154)
- ❖ يتردد صدى الحوار الاجتماعي في إحدى تصنيفات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهي الحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية.
- ❖ يؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008) وإعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (2019) على أهمية الحوار الاجتماعي لبناء تماسك اجتماعي واقتصاد مُنتج.



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

المشاركة والتشاور في صميم معايير منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية

تدعو اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155) إلى:

- سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية (تتم صياغتها وتنفيذها ومراجعتها بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال)، والتي:
 - ❖ تعزز التواصل والتعاون على مستويات مختلفة (من أماكن العمل إلى المستوى الوطني)
 - ❖ تشير إلى المهام والمسؤوليات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية للسلطات العامة وأصحاب العمل والعمال وغيرهم، مع مراعاة طابع التكامل بين هذه المسؤوليات
- على مستوى مكان العمل، وضع الترتيبات اللازمة من أجل:
 - ❖ تمكين العمال وممثليهم من التعاون مع أصحاب العمل في مجالي السلامة والصحة المهنية
 - ❖ توفير المعلومات والتدريب الكافيين
 - ❖ السماح للعمال أو ممثليهم بالاستعلام عن جميع جوانب السلامة والصحة المهنية المتصلة بعملهم، والتشاور بشأنها

تدعو اتفاقية خدمات الصحة المهنية، 1985 (رقم 161) إلى:

- التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال لصياغة سياسة وطنية متماسكة بشأن خدمات الصحة المهنية وتنفيذ هذه السياسة ومراجعتها دورياً
- تعاون واشتراك صاحب العمل والعمال وممثليهم على قدم المساواة في تنفيذ التدابير التنظيمية وغيرها من التدابير المتعلقة بخدمات الصحة المهنية

اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين

2006 (رقم 187)

❖ تعزز ثقافة وقائية للسلامة والصحة على الصعيد الوطني، مبنية على الحوار الاجتماعي

❖ تدعو إلى إجراء مشاورات ثلاثية حول:

- وضع سياسة وطنية متماسكة بشأن السلامة والصحة المهنتين وتنفيذها ومراجعتها بصورة دورية
- وضع نظام وطني للسلامة والصحة المهنتين وحفظه وتطويره تدريجياً ومراجعته بصورة دورية
- وضع برنامج وطني للسلامة والصحة المهنتين وتنفيذه ورصده وتقييمه ومراجعته بصورة دورية
- تنص على أن النظام الوطني للسلامة والصحة المهنتين ينبغي أن يشتمل على ترتيبات لتعزيز التعاون بين الإدارة والعمال وممثليهم، على مستوى المنشأة، كعنصر أساسي في تدابير الوقاية المتصلة بمكان العمل.



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

مشاركة الشركاء الاجتماعيين في حوكمة السلامة والصحة المهنية

- يتطلب إنشاء ثقافة وقائية سليمة بشأن السلامة والصحة المهنية مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال في حوكمة السلامة والصحة في العمل.
- قد يكون للشركاء الثلاث اهتمامات ووجهات نظر مختلفة. وقد تساهم المشاورات والمناقشات الثلاثية في تحسين التواصل وتؤدي إلى فهم أفضل لأي مخاوف وقيود قد تكون لديها (مما يمهد الطريق لاتخاذ إجراءات مشتركة ومُنْفَق عليها ولتطوير ثقافة تعاونية لمواجهة التحديات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية).
- يلزم تنسيق قوي بين جميع أصحاب المصلحة لتحديد المرامي والأولويات والأهداف والغايات المشتركة لتعزيز النظام الوطني للسلامة والصحة المهنية، وتحقيق استخدام أكثر كفاءة للموارد المتاحة.

اعتماد سياسات سليمة للسلامة والصحة المهنتين من خلال الحوار الاجتماعي

❖ تدعو اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، 1981 (رقم 155) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، 2006 (رقم 187) إلى اعتماد سياسة وطنية متماسكة للسلامة والصحة المهنتين.

❖ ينبغي لمثل هذه السياسة أن:

- تُبنى من خلال المشاورات والمناقشات الثلاثية (وهذا يضيف الشرعية ويؤيد تنفيذها)؛
- تشمل (على الأقل):
 - التزام الحكومة بالوقاية من الحوادث والأمراض المهنية؛
 - المبادئ الرئيسية التي توجه العمل الوطني بشأن السلامة والصحة المهنتين؛
 - مجالات العمل بشأن السلامة والصحة المهنتين؛
 - مهام ومسؤوليات أصحاب المصلحة الرئيسيين (أي السلطات العامة ذات الصلة، وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم)، مع الاعتراف بطابع التكامل بين هذه المسؤوليات.

تنفيذ أطر تنظيمية فعالة للسلامة والصحة المهنتين

❖ ينبغي للإطار التنظيمي الفعال والشامل أن:

- يغطي جميع العمال وجميع فروع النشاط الاقتصادي؛
- يعالج جميع الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين التي قد يتعرض لها العمال.

❖ عادة ما يتضمن الإطار التنظيمي الفعال للسلامة والصحة المهنتين ما يلي:

- قانون شامل وحيد للسلامة والصحة المهنتين (يُحدّد الحقوق الأساسية للسلامة والصحة المهنتين)؛
- القوانين واللوائح (استكمال قانون السلامة والصحة المهنتين وتغطية قطاعات أو مخاطر مُحدّدة)؛
- مدونات الممارسات والمعايير التقنية (استكمال القانون من خلال توفير إرشادات أكثر تحديداً لأصحاب العمل والعمال بشأن كيفية الامتثال للقانون)؛
- اتفاقات المفاوضة الجماعية (الناجمة عن المفاوضات بين أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم المعنية).
- عند وضع تشريعات السلامة والصحة المهنتين، فإن إدراج الحوار الاجتماعي على مختلف المستويات يؤيد استدامة هذه القوانين وإنفاذها، حتى عندما تكون معقدة.

ارتبطت جائحة كوفيد-19 بزيادة الاتفاقات الثنائية والثلاثية الأطراف بهدف تخفيف خطر التلوث في مكان العمل

- أشارت النقابات العمالية في مسح عالمي إلى أن كوفيد-19 زاد من تأثير السلامة والصحة المهيتين على أجندات المفاوضة الجماعية الخاصة بالنقابات
- ركزت كلٌّ من الاتفاقات الثنائية والثنائية الأطراف على مجالات عمل مختلفة، أي:
 - ▷ متطلبات تقييم الخطر
 - ▷ ترتيبات العمل عن بُعد
 - ▷ أحكام بشأن الاختبارات الجهازية (التحاليل الطبية)
 - ▷ التلقيح

- ▶ 59% من 133 بلداً
- ▶ شملها المسح اعتمدت
- ▶ حواراً ثلاثياً استجابة
- ▶ لأزمة كوفيد-19، بأحد المجالات
- ▶ ذات الأولوية للتفاوض، ألا وهو
- ▶ تدابير السلامة والصحة المهيتين

تحليل الاتجاه العالمي حول دور النقابات العمالية في أوقات كوفيد-19: ملخص للنتائج الرئيسية (2021)

- ▶ 83% من النقابات العمالية
- ▶ التي شملها المسح اعتمدت
- ▶ الحوار الاجتماعي
- ▶ كاستجابة للجائحة

- ▶ 83% من النقابات العمالية
- ▶ التي شملها المسح انخرطت
- ▶ في مشاورات ثلاثية

كوفيد-19 والتعافي: دور النقابات العمالية في الماضي قديماً بشكل أفضل (2021)

خلال أزمة كوفيد-19، كان الحوار الاجتماعي ضرورياً لضمان تنفيذ التدابير التي تم وضعها

النمسا: تفاوض الشركاء الاجتماعيون على اتفاق بشأن الاختبارات الجهازية (التحاليل الطبية) في مكان العمل لقطاعات معينة أكثر عرضة لخطر انتقال الفيروس.

جنوب أفريقيا: أسفرت المناقشات الثلاثية عن متطلبات لأصحاب العمل لإجراء تقييم للخطر في مكان العمل قبل عودة العمال إلى العمل ووضع خطة لعودتهم إلى العمل.

تمت متابعة المشاورات الوطنية في بعض الأحيان بمزيد من الحوار والاتفاقات على المستوى الإقليمي أو القطاعي (للتكيف مع السياق المحدد).

سنغافورة: اتفق الشركاء الثلاث على تدابير الإدارة الآمنة (الزامية لجميع أصحاب العمل لإجرائها أثناء كوفيد-19) ومتطلبات إضافية خاصة بالقطاع، تغطي عدداً كبيراً من القطاعات (من الطيران إلى الفنون والثقافة والنقل البري).

خلال أزمة كوفيد-19، كان الحوار الاجتماعي ضرورياً لضمان تنفيذ التدابير التي تم وضعها

- خلال جائحة كوفيد-19، تم أيضاً توسيع نطاق الحوار ليشمل التعاون بين قطاع العمل وقطاع الصحة العمومية.
- في مثل هذه الأزمات الصحية العمومية، يكون لأماكن العمل دورٌ تلعبه في التخفيف الشامل للانتشار المجتمعي، حيث إنها مواقع غالباً ما يتجمع فيها الناس على مقربة من بعضهم البعض.
- الفلبين: الحوار الثلاثي على المستوى الوطني حول الصحة العمومية - أتاح التعاون في العمل بشأن الوقاية من كوفيد-19 في مكان العمل فرصة للسلطات لشرح فوائد العمال المتطوعين في حالات الطوارئ، وكذلك لإبلاغ العمال المُحتمل إصابتهم بعدوى كوفيد-19 بتدابير الحماية الاجتماعية المتاحة. وأسفر ذلك عن إنشاء نظام إدارة معرفة متعدد التخصصات، من شأنه أن يُسَخِّر البيانات المتاحة عن الوبائيات وزيارات تفتيش العمل والحماية الاجتماعية وأفضل الممارسات الدولية، بهدف المراقبة المستمرة للأخطار في مكان العمل وزيادة توجيه سياسات وبرامج السلامة والصحة المهنية.

تعزيز الامتثال

يُعدّ الشركاء الاجتماعيون الجهات الفاعلة الرئيسية في المبادرات والخطط والأنشطة لتعزيز ومراقبة وإنفاذ الامتثال لقوانين ولوائح السلامة والصحة المهنية ذات الصلة في مكان العمل، من خلال:

- التعاون والدعم لأنشطة تفتيش العمل؛
- آليات أخرى لتعزيز الامتثال (أي الخدمات الاستشارية، ومدونات قواعد السلوك، والمتطلبات التعاقدية، ورفع مستوى الوعي، والحوافز) - مع تأثير أقوى عندما يتم وضعها بشكل مشترك من قبل منظمات أصحاب العمل والعمال.

هيئة ثلاثية فاعلة ذات مهام ضمان التشاور والتعاون

- تدعو الاتفاقية رقم 187 إلى إنشاء هيئة (أو هيئات) استشارية ثلاثية وطنية تعالج قضايا السلامة والصحة المهنتين.
- لقد تم إنشاء هيئات ثلاثية (أو مجالس/لجان) للسلامة والصحة المهنتين في العديد من البلدان. وهي توفر منتدى لممثلي الحكومة (وزارة العمل والوزارات والمؤسسات الأخرى ذات الصلة) وأصحاب العمل والعمال لإجراء مناقشات منتظمة حول السلامة والصحة المهنتين، مما يضمن التشاور بشأن القضايا ذات الصلة والمراجعة الدورية لسياسات وبرامج السلامة والصحة المهنتين.
- يمكن توسيع التكوين الثلاثي الأطراف ليشمل ممثلين عن مؤسسات إضافية.
- البرازيل: تتكون اللجنة الثلاثية المشتركة الدائمة (CTPP، Comissão Triple Paritária Permanente) من ثمانية عشر عضواً يمثلون (بعدد متساو) الفرع التنفيذي الفيدرالي وأصحاب العمل والعمال. بالإضافة إلى ذلك، من الممكن دعوة ستة متخصصين كحد أقصى و/أو ممثلين من هيئات أخرى أو منظمات دولية للمشاركة في اجتماعات اللجنة أو اللجان ذات الصلة بالموضوع الأخرى (دون الحق في التصويت).



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

الأنشطة الأخرى ذات الصلة بالشركاء الاجتماعيين في مجالي السلامة والصحة المهنية

أبحاث حول السلامة والصحة المهنية

- (المشاركة في حوكمة هيئات المعرفة بشأن السلامة والصحة المهنية) لضمان أن نتائج جهود تنمية المعرفة بشأن السلامة والصحة المهنية تلبي احتياجات مكان العمل ذات الأولوية.

جمع البيانات والمعلومات عن السلامة والصحة المهنية

- لاعتماد سياسات واستراتيجيات ومعايير مُستَـثيرة وقائمة على البَيِّنات.

حملات رفع مستوى الوعي

لنشر المعلومات الأساسية وتعريف أصحاب العمل والعمال والمجتمعات بحقوقهم ومسؤولياتهم في مجالي السلامة والصحة المهنية. ويمكن أن يكون لمثل هذه الحملات تأثير أقوى عندما يتم تصميمها وتنفيذها بشكل مشترك من قِبل منظمات أصحاب العمل والعمال.

التوجيه والمساعدة التقنية

- للتأثير بشكل إيجابي على مواقف أصحاب العمل والعمال تجاه الامتثال للسلامة والصحة المهنية وخلق ثقافة وقائية بمستوى أكبر.
- بالإضافة إلى توفير المعلومات والتدريب والمشورة، يمكن لمنظمات أصحاب العمل والعمال أيضاً تشجيع تبادل الخبرات وتعزيز التعاون.

أدوار أصحاب العمل والعمال: الحقوق والمسؤوليات الأساسية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

حقوق وواجبات العمال

- الحق في إخراج أنفسهم من وضع في العمل لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأنه يشكل خطراً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم، دون عواقب لا داعي لها
- الحق في تلقي المعلومات والتدريب المناسب بشأن السلامة والصحة المهنية
- الحق في الاستفسار (والتشاور بشأن) جميع جوانب السلامة والصحة المهنية المرتبطة بعملهم
- واجب التعاون مع صاحب العمل في مجالي السلامة والصحة المهنية (على سبيل المثال الامتثال للتعليمات والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية؛ استخدام معدات الوقاية الشخصية بشكل صحيح؛ إبلاغ المشرف عن الموقف الخطر؛ وما إلى ذلك)

مسؤوليات أصحاب العمل

- التأكد (بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً) أن تكون أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتهم آمنة ولا تشكل خطراً على الصحة
- التأكد (بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً) أن المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية الخاضعة لسيطرتهم لا تشكل خطراً على الصحة عند اتخاذ تدابير الحماية المناسبة
- توفير (عند الضرورة) معدات الوقاية الشخصية الكافية (دون تكلفة على العمال)
- توفير (عند الضرورة) تدابير للتعامل مع حالات الطوارئ والحوادث
- التأكد من التشاور مع العمال وممثليهم وإبلاغهم وتدريبهم على السلامة والصحة المهنية

ضمان تعاون العامل وصاحب العمل في مجالي السلامة والصحة المهنية

أكثر من 300 مليون

عامل في جميع أنحاء العالم يشعرون أنهم
لا يستطيعون إبلاغ أصحاب العمل عن
قضايا السلامة والصحة المهنية دون
خوف من العقاب

64% حوادث متعلقة

بالسلامة أقل

58% دخول أقل للمستشفى

في أماكن العمل التي تعزز مشاركة
العمال مع تنفيذ ثقافة إيجابية للسلامة
والصحة المهنية

الترتيبات التشاركية

في مكان العمل مرتبطة بما يلي:

- تحسين ممارسات إدارة السلامة والصحة المهنية
- أداء أفضل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية
- انخفاض معدلات الحوادث والإصابات
- زيادة الإنتاجية

ممثلو العمال لشؤون السلامة والصحة المهنية

المهام الرئيسية:

- تمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
- مراقبة التدابير التي يتخذها أصحاب العمل للوفاء بمسؤولياتهم في مجالي السلامة والصحة المهنية
- الاستعلام عن قضايا السلامة والصحة المهنية التي يثيرها العمال
- التحقيق في أي خطر مُحتمَل على سلامة العمال وصحتهم ينشأ عن عملهم
- تقديم إقرارات للإدارة بشأن الأمور التي تؤثر على سلامة العمال وصحتهم
- التعاون مع صاحب العمل ومساعدته في معالجة الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
- تعزيز وتشجيع تعاون العمال في مجالي السلامة والصحة المهنية
- المشاركة وتمثيل العمال في عمليات صنع القرار فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية
- التحقيق في الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك الحوادث الوشيكة (الحوادث التي كادت أن تقع)

► تُظهر البَيِّنَات علاقة إيجابية بين مشاركة ممثلي العمال لشؤون السلامة والصحة المهنية في مكان العمل وتحسين الأداء المتعلق بالسلامة والصحة المهنية

اللجان المشتركة للسلامة والصحة المهنتين

- اللجان المشتركة للسلامة والصحة المهنتين هي هيئات ثنائية، تتألف من عدد متساوٍ من ممثلي العمال وأصحاب العمل، ويتم إنشاؤها في مكان العمل وتكليفها بمهام مختلفة لضمان التعاون بين أصحاب العمل والعمال من أجل تحقيق ظروف عمل آمنة وصحية وبيئة عمل سليمة والحفاظ عليها.
- عادة ما تكون المهام والحقوق والصلاحيات مماثلة لتلك الخاصة بممثلي العمال لشؤون السلامة والصحة المهنتين - غالباً ما يكون عدد المهام القانونية والمُعقدة أكبر من تلك الخاصة بممثلي العمال فقط، حيث تمتلك لجان السلامة والصحة المهنتين المشتركة قدراً أكبر من الموارد البشرية والقدرات.
- يُعدّ إنشاء لجان مشتركة للسلامة والصحة المهنتين أمراً إلزامياً في العديد من البلدان، على الرغم من أن هذا غالباً ما يتوقف على حجم المنشأة. وفي البلدان التي لا تُنظّم فيها التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنتين اللجان المشتركة للسلامة والصحة المهنتين، قد تتولى الاتفاقات الجماعية هذه الوظيفة.

تعزيز نُظُم إدارة السلامة والصحة المهنية - المبنيّة على الحوار الاجتماعي

❖ تُعدّ نُظُم إدارة السلامة والصحة المهنية أداةً منطقية ومفيدة لتحسين المستمر للأداء المتعلق بالسلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة.

❖ وهي تشمل مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تُحدّد وتراقب وتقيّم جهود المؤسسة للحفاظ على سلامة العمال وصحتهم، والامتثال للقوانين الوطنية.

❖ العناصر الأساسية لتطبيقها الناجح:

- دمج نظام إدارة السلامة والصحة المهنية في إدارة الأعمال الشاملة
- ضمان كلٍ من التزام الإدارة والمشاركة الفعالة للعمال في تنفيذها المشترك



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نُظُم إدارة السلامة والصحة المهنية (ILO-OSH 2001)

- تُعدّ مشاركة العمال عنصراً أساسياً في نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وهي مطلوبة في جميع مراحلها.
- ينبغي لأصحاب العمل التأكد من التشاور مع العمال وممثلي العمال لشؤون السلامة والصحة المهنية، وإبلاغهم وتدريبهم على جميع جوانب السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك الترتيبات المتعلقة بالطوارئ المرتبطة بعملهم.
- ينبغي لأصحاب العمل اتخاذ الترتيبات للعمال وممثلي العمال لشؤون السلامة والصحة المهنية للحصول على الوقت والموارد للمشاركة بفعالية في عمليات التنظيم والتخطيط والتنفيذ والتقييم والعمل من أجل تحسين نُظُم إدارة السلامة والصحة المهنية.
- ينبغي لصاحب العمل أن يضمن، حسب الاقتضاء، إنشاء لجنة السلامة والصحة وتأدية عملها بكفاءة، والاعتراف بممثلي العمال لشؤون السلامة والصحة المهنية، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نُظُم إدارة السلامة والصحة المهنية (ILO-OSH 2001)

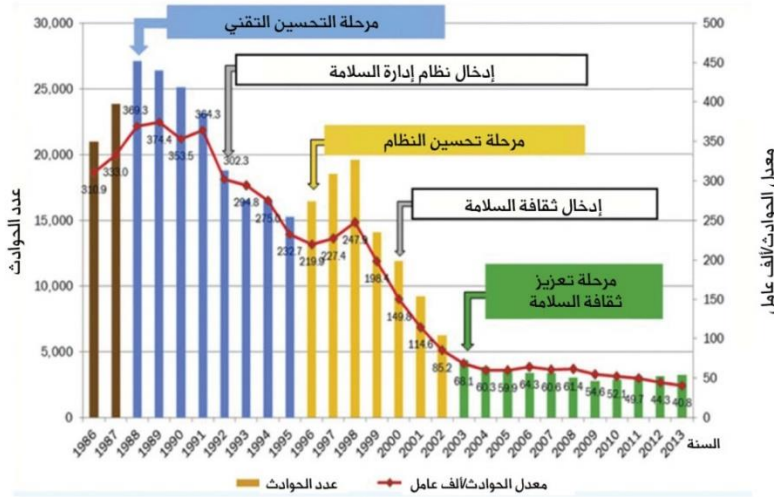


إيجاد ثقافة إيجابية للسلامة والصحة المهنية

لا تكون نُظُم إدارة السلامة والصحة المهنية فعالة إلا عندما تكون مصحوبة بثقافة إيجابية للسلامة والصحة المهنية في مكان العمل، حيث تُقدّر الإدارة والعمال الحق في بيئة عمل آمنة وصحية والمشاركة بنشاط لتحقيق هذه الغاية.

منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة، الصين:

انخفض معدل حدوث الإصابات والأمراض المهنية في المنطقة في الفترة 1986-2013، وذلك بفضل تنفيذ العديد من الإجراءات المختلفة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.



لقد خَطَّت التكنولوجيا ونُظُم إدارة السلامة والصحة المهنية خطوات كبيرة في إيجاد عالم أكثر أماناً، ولكن إدخال وتعزيز ثقافة السلامة في مكان العمل هو الذي قلل بشكل ملحوظ من عدد الحوادث.



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

ثقافة إيجابية للسلامة والصحة المهنتين

القيم الأساسية

1. المشاركة الاجتماعية
2. العدالة
3. الثقة
4. الاستدامة
5. المشاركة
6. القدرة على الصمود والمرونة
7. التطور والنمو

► التأثير على السلامة والصحة
المهنتين وأداء الأعمال.

- تواصل وحوار مفتوحان بين العمال وأصحاب العمل، حيث يشعُر العمال بالراحة في مشاركة أفكارهم حول الحوادث والمخاوف.
- القيادة والالتزام بالسلامة والصحة المهنتين من قِبَل أصحاب العمل والإدارة العليا.

ثقافة إيجابية للسلامة والصحة المهنتين

مراحل التطور:

❖ المَرْضِيَّة

أصحاب العمل والعمال لا يهتمون بانتهاك قواعد السلامة

❖ الارتكاسية

تصبح السلامة مهمة فقط بعد وقوع حادث

❖ الحِسَابِيَّة

توجد نُظُم لإدارة جميع المخاطر

❖ الاستباقية

يتجنب العمال المشاكل مقدماً لتحسين بيئة العمل

❖ المُنتِجَة

دمج السلامة والصحة المهنتين في طرق العمل والتفكير (ثقافة ديناميكية للسلامة والصحة المهنتين)

إشراك العمال في عملية تقييم الخطر

❖ كجزء من إدارة السلامة والصحة المهنية، ينبغي لأصحاب العمل إجراء تقييم للخطر بانتظام، حيث ينبغي أن يشمل:

- تحديد المخاطر
- تقييم الأخطار المصاحبة
- اتخاذ تدابير ملموسة ومتسقة للسيطرة على هذه الأخطار

❖ التقييم الجيد للخطر في مكان العمل:

- يساهم في حماية صحة العمال ورفاهيتهم
- يفيد الشركات من خلال تنظيم أفضل لممارسات العمل (يُحتمل أن تزداد الإنتاجية)
- ينبغي لأصحاب العمل ضمان أن العمال و/أو ممثليهم يشاركون بشكل كامل في عملية تقييم الخطر، لأن لديهم معلومات مفيدة حول كيفية إنجاز العمل - وهذا سيساعد في جعل تقييم الخطر أكثر شمولاً وفعالية



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

تقوية الحوار الاجتماعي لتعزيز السلامة والصحة المهنية أثناء الأزمات وما بعدها

- لقد عرّضت جائحة كوفيد-19 جميع الأشخاص في عالم العمل لخطر الإصابة بعدوى فيروس كورونا المُستجد، فضلاً عن الأخطار الجديدة والناشئة المتعلقة بهذه الحالة الطارئة وممارسات العمل المُعتمدة حديثاً.
- أظهرت استجابات البلدان لجائحة كوفيد-19 أهمية مشاركة الشركاء الاجتماعيين في حوكمة السلامة والصحة المهنية، والمساهمة في تحسين جودة السياسات والاستراتيجيات وتسهيل تنفيذها السريع والفعال (من خلال بناء الشعور بالملكية والالتزام).
- كما كان الشركاء الاجتماعيون رئيسيين في ضمان التواصل الفعال والمُنسق والمعلومات لتعزيز الامتثال، وساهموا لاحقاً في اعتماد تدابير مناسبة للسلامة والصحة المهنية في مكان العمل.
- أثبت التعاون والحوار مع أصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة، مثل الشراكات مع الجهات الفاعلة في مجالي الصحة العمومية وخدمات الطوارئ بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك، أنهما مهمان للحد من انتشار كوفيد-19 (أي حملات التلقيح).
- يجب أن نحمل هذا الدرس معنا للخروج من هذه الأزمة ولمساعدتنا في مواجهة أي أزمات مستقبلية قد تنتظرنا؛ ونسعى باستمرار للحد من الأخطار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، ومنع الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل.