



منظمة
العمل
الدولية

عالم العمل

مجلة منظمة العمل الدولية

العمل اللائق = العمل الآمن
السلامة والصحة المهنية في العمل

العدد ٦٣، آذار/مارس ٢٠٠٩

تعزيز الوظائف الآمنة والصحية: برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة والصحة والبيئة (العمل الآمن): • رؤية ديناميكية للوقاية: الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي؛ • إنقاذ حياة العمال وحماية الوظائف: فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب؛ • العمل في ظل حرارة تبلغ ١٧٠٠ درجة مئوية

أيضاً في هذا العدد:

عالم العمل

تصدر مجلة «عالم العمل» فصلياً، عن مكتب الاعلام العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف، كما تصدر منها طبعات إقليمية ووطنية في انتظام و في اللغات : الصينية، التشيكية، الدانماركية، الهنغارية، اليابانية، النرويجية، الروسية، السلوفاكية والسويدية.

Editor: May Hofman Ojemark

Production Manager:

Kiran Mehra-Kerpelmun

Production Assistant:

Corine Luchini

Photo Editor: Marcel Crozet

Art Direction: MDP, ILO Turin

Cover Design: M. Montesaro,
Turin

ILO Editorial Board: Thomas Netter
(Chair), Charlotte Beauchanp,
Mary Hofman Ojemark, Kiran
Mehra Kerpehman, Corine Perthus,
Hans Von Rohland

الطبعة الأسبانية: بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في مدريد.
الطبعة العربية: رهام راشد (مكتب منظمة العمل الدولية - بيروت).
الاخراج والطباعة: مطبعة دار الكتب، بيروت - لبنان

لا يمكن اعتبار هذه المجلة وثيقة رسمية من وثائق منظمة العمل الدولية، فالآراء الواردة فيها تعكس وجهات نظر كتّابها ولا تعكس في الضرورة آراء المنظمة، فضلاً عن أن الدلالات المستخدمة لا تعني تعبير منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضعية القانونية لأي بلد ولأية منطقة منه أو أرض، أو بالوضعية القانونية للسلطات القائمة فيه، أو برسم حدوده، وذلك مهما كان هذا الرأي.
كما أن الإشارة الى أسماء مؤسسات ومنتجات تجارية وعمليات إنتاجية ما، لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، وأي اغفال لذكر مؤسسة أو منتجات تجارية أو عمليات إنتاجية معينة ليس دليلاً على رفضها. يمكن نقل المعلومات والصور من دون إذن مسبق شريطة الإشارة الى مصدرها. مع ذلك، تكون إدارة التحرير شاكراً لمن يتقدم إليها بكتاب يتضمن طلب الحصول على إذن مسبق بالنشر. توجه المراسلات على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧

بيروت لبنان

هاتف: ١ - ٧٥٢٤٠٠ - ٩٦١

فاكس: ١ - ٧٥٢٤٠٥ - ٩٦١

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

أو

Bureau of Public Information
ILO

CH - 1211 Geneva 22

Switzerland

Tel : (4122) 7997912

Fax : (4122) 7998577

٦٠ عاماً منذ اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية



١٩٦٢: مع ارتفاع عدد التصديقات على اتفاقيات العمل الدولية إلى ٢٥٠٠، يوقع أنجيلوس فلايتشوس، المندوب الدائم للحكومة اليونانية صكوك التصديق الرسمية للاتفاقية رقم ٨٧ بحضور نائب المدير العام "جيف رينز" وتحت أنظار "تيكولاس فالتيكوس"، المحامي المعروف دولياً والمسؤول عن أنشطة معايير العمل في منظمة العمل الدولية.

الحرية النقابية التابع لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

خلّفت العولمة تأثيراً عميقاً في عالم العمل بحيث حملت معها تغيرات تكنولوجية وهيكلية كثيرة ومناقسة عالمية أكثر حدة. بالتالي، أصبحت أنظمة المفاوضات الجماعية تواجه تحديات جديدة رغم الاعتراف بأهميتها كوسيلة أساسية للتعاون بين العمال وأصحاب العمل من أجل تحقيق الازدهار الاقتصادي وضمان الأمان الوظيفي. كانت هذه التحديات محط دراسة في التقرير العالمي السنوي بعنوان الحرية النقابية في الممارسة: الدروس المستفادة، الذي تضمن تفاصيل المبادرات الجديدة التي تعزز الحرية النقابية من مدونات السلوك في الشركات إلى شروط العمل في ترتيبات الاندماج الاقتصادي الإقليمي أو الاتفاقات التجارية الثنائية والمتعددة الأطراف. على هذا الصعيد، كانت منظمات العمال وأصحاب العمل الدولية أكثر فعالية، وازداد عدد اتفاقات الإطار الدولي.

أياً كان يحمله المستقبل، من الواضح أن الاتفاقية رقم ٨٧ سوف تبقى مصدر إلهام لمنظمة العمل الدولية في مواجهتها لتحديات العولمة. بالفعل، فإن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، شدد على «أهمية الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضات الجماعية من أجل بلوغ الأهداف الإستراتيجية الأربعة».



١٩٤٨: مشاورات في سان فرانسيسكو بمناسبة انعقاد مؤتمر العمل الدولي في دورته الواحدة والثلاثين حين اعتمدت الاتفاقية رقم ٨٧.

يصادف هذا العام الذكرى السنوية العاشرة لاعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والذكرى السنوية الستين لاعتماد اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم للعام ١٩٤٨ (رقم ٨٧). تعتبر هذه الاتفاقية واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية للعام ١٩٤٩ (رقم ٩٨) الصكوك الدولية الرئيسية حول هذا الموضوع. إن تعزيز هذه الاتفاقيات في العالم والمداولات التي تجريها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية حول عملية تنفيذها قد أثرت على التشريعات والممارسات الوطنية على مدى العقود الستة الماضية.

تعتبر الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية من الحقوق الأساسية المرسخة في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا للعام ١٩٤٤. ويمكن أن تصنف أيضاً من «الحقوق المدنية» فهي جزء لا يتجزأ من الحريات المدنية والديمقراطية - فالدراسات تبين وجود علاقة قوية ما بين الديمقراطية واحترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ولكن ممارسة هذه الحقوق تتطلب بيئة موالية وملائمة.

في هذا الإطار، صدقت ١٤٨ دولة عضو في منظمة العمل الدولية من أصل ١٨٢ على الاتفاقية رقم ٨٧. إن تنفيذ الدول الأعضاء للاتفاقيات ذات الصلة سواء أصدقت عليها أم لا يخضع لإجراءات لجنة

السلامة والصحة في العمل



إن السلامة والصحة في العمل من أهم أهداف منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام ١٩١٩. يسلط هذا العدد من مجلة عالم العمل الضوء على الجهود المبذولة في جميع أنحاء العالم لتحسين السلامة والصحة المهنتين في إطار العولمة.

تحقيقات صحفية

كوكب العمل

- ٢٧ • عمل أكثر أماناً

أخبار

- ٢٨ • مؤتمر العمل الدولي ٩٧
- توفالو الدولة العضو ١٨٢
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة
- اليوم العالمي ضد عمل الأطفال: التركيز على التعليم باعتباره «الاستجابة الصحيحة»
- منظمة العمل الدولية تطلق حملة «المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق»
- المؤتمر العالمي الثامن عشر حول السلامة والصحة

- ٣٤ • حول القارات

موضوع الغلاف

- ٤ تعزيز الوظائف الآمنة والصحية:
برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة والصحة
والبيئة (العمل الآمن)

مقالات عامة

- ١١ رؤية ديناميكية للوقاية: الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي
- ١٦ إنقاذ الحياة وحماية الوظائف
- ٢١ تقرير مصور: العمل تحت ١٧٠٠ درجة مئوية

كتب جديدة

- ٢٦ مدونات ممارسة منظمة العمل الدولية

أنشئت منظمة العمل الدولية (م ع د) في عام ١٩١٩ لتتجمع تحت مظلتها حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال للدول الـ ١٧٥ الأعضاء في جهد مشترك من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف عمل وحياة العاملين في جميع أنحاء العالم. ويعتبر مكتب العمل الدولي، في جنيف، الأمانة العامة والمقر العام للمنظمة.

تعزير الوظائف الآمنة والصحية :

برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة



© M. Corzet/ILO

الاضطلاع بواجب أخلاقي يتخطى القضايا الاجتماعية: فالتكاليف البشرية أصبحت غير مقبولة على الإطلاق. وعلى الرغم من أن العمل لا يجب أن يكون نشاطاً خطراً، فإنه يوقع ضحايا أكثر بكثير من الحروب الدائرة في العالم.

لم يحصل ذلك في حين يزداد حجم المعرفة والبحوث المتعلقة بإدارة المخاطر، ويرتفع عدد الصكوك القانونية والمعايير الفنية، والتوجيهات، وكتيبات التدريب، والمعلومات العملية المتوفرة؟

إذا ما نظرنا عن كثب إلى الإحصائيات نلاحظ أنه على الرغم من أن البلدان الصناعية شهدت انخفاضاً مطرداً في عدد الأمراض والحوادث المهنية، لم تكن هذه حال البلدان التي تختبر حالياً عملية تصنيع سريعة أو البلدان الفقيرة التي لا تستطيع الحفاظ على أنظمة وطنية فعالة للسلامة والصحة المهنية، بما في ذلك تطبيق التشريعات بشكل ملائم.

ففي البلدان النامية غالباً ما تكون المعايير والممارسات أقل من المستويات المقبولة بحيث يرتفع معدل الحوادث بدلاً من أن ينخفض. فقد أدت العولمة السريعة إلى العديد من التغييرات التكنولوجية والضغط التنافسي سعيًا وراء الرساميل مما دفع أصحاب العمل إلى التفاوض عن السلامة والصحة المهنية. لذلك، يجب الاستفادة

إن اعتماد منظمة العمل الدولية للاتفاقية رقم ٨٧ والتوصية رقم ١٩٧ حول الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين عام ٢٠٠٦ يؤمن أداة أساسية في النضال الهادف إلى مواجهة تحديات السلامة والصحة المهنية في اقتصاد اليوم المعولم والمتسارع. في هذه المقالة، تصف الدكتور سميرة التويرجري، مديرة برنامج العمل الآمن في منظمة العمل الدولية، هذه التحديات وكيفية استجابة المنظمة لها.

جنيف - تقدر منظمة العمل الدولية حصول ٣٣٧ مليون حادث خلال الوظيفة سنوياً بينما يبلغ عدد الأشخاص الذين يعانون من أمراض مرتبطة بالعمل إلى حوالي مليوني شخص. وتؤدي هذه الحوادث إلى ٢.٢ مليون حالة وفاة كل عام تقريباً في حين وصل عدد الحوادث التي تسببها المواد الخطرة إلى ٦٥.٠٠٠ حادث - أي ضعف العدد الذي بلغته منذ بضع سنوات.

إن العبء الاقتصادي الناجم عن سوء ممارسات السلامة والصحة المهنية أصبح ثقیلاً للغاية. فحوالي ١.٢٥ تريليون دولار أميركي تخصص سنوياً للتكاليف الباهظة التي يتكبدها عالم العمل نتيجة وقت العمل الضائع، وتوقف الإنتاج، والتنفقات الطبية. بالتالي، علينا

والصحة والبيئة (العمل الآمن)

والشركات العمل على توعية العمال حول كيفية تجنب وقوع الحوادث والتقاط الأمراض.

إن أفضل طريقة للوصول إلى أكبر عدد ممكن من العمال بالنسبة لبرنامج العمل الآمن التابع لمنظمة العمل الدولية هي «تدريب المدربين». وهذا يعني أن نجتمع أكبر عدد ممكن من المسؤولين عن السلامة والصحة المهنية في مختلف الصناعات أو المناطق الجغرافية، ونقوم بتدريبهم على أحدث وأفضل الممارسات في المجالات المناسبة. تجدر الإشارة هنا إلى مراكز التدريب التابعة لمنظمة العمل الدولية كانت مفيدة للغاية في هذا الإطار. نحن نسعى كذلك إلى تطبيق هذا النهج لنطال من هم في أمس الحاجة إلى التوعية حول السلامة والصحة المهنية، على غرار العمال في البلدان النامية و/أو العمال الأكثر عرضة في الاقتصاد غير النظامي. نذكر على سبيل المثال تحسينات العمل في برنامج المنشآت الصغيرة التي استخدمت بنجاح كبير في عدة بلدان مثل منغوليا. فقد تمحورت الجهود حول التحديات التي تواجهها المنشآت الصغيرة أو الشركات العائلية.



© M. Corzet/ILO

• تحسين التوعية حول قضايا السلامة والصحة المهنية التي تتصل اتصالاً وثيقاً بقضايا التعليم. لا بد من اعتماد ثقافة الوقاية في مكان العمل في إطار تدابير السلامة والصحة المهنية من أجل إحراز تقدم ملموس. فحتى لو اتخذت الحكومات والشركات والنقابات كل الإجراءات الصحيحة، سوف تقع الحوادث باستمرار إذا لم يبرر العمال أي اكتراث بسلامتهم الخاصة. لذلك، يمكن أن تقطع عملية التدريب والتعليم والتدابير التأديبية الفعالة شوطاً طويلاً في تنبيه العمال إلى الأخطار التي تهدد رفاهيتهم الشخصية. وإذا ظهر تغير ملحوظ في لجهة إيلاء السلامة أهمية خاصة في مكان العمل، يمكن أن يشجع ذلك بدوره الشركات والحكومات على اتخاذ مواقف أكثر إيجابية.

من إمكانيات المؤسسات القادرة على التحرك على المستوى العالمي لحشد قوى العولمة لإحداث تغيير إيجابي من أجل عكس هذه الميول.

هنا يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تحدث فرقاً بالفعل. فهيكلية المنظمة الثلاثية المؤلفة من العمال وأصحاب العمل والحكومات ملائمة تماماً لإطلاق برامج واسعة النطاق وتسهيل تطبيقها. بالإضافة، تمتلك المنظمة التفويض العالمي والموارد اللازمة لتنسيق عملية تبادل المعرفة والأفكار حول السلامة والصحة المهنية. لذلك، يراودنا شعور بالتفاؤل العميق بينما نسعى لتحقيق العمل اللائق للجميع في القرن الواحد والعشرين عبر الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية لعام ٢٠٠٦ الذي يشكل جزءاً من الإستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية (انظر صفحة ٦).

التحديات

لا بد من التغلب على أربعة تحديات رئيسية إذا ما أردنا الوفاء بالوعود التي تضمنتها الإستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية:

• ضرورة وجود إرادة سياسية أقوى لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية. رغم وجود التشريعات، لا تقدم العديد من الدول الزخم اللازم للقوانين لأنها لا توفر آليات التنفيذ والتطبيق الملائمة. لا بد من تأمين الموارد المناسبة والإرادة اللازمة لمتابعة التقدم الذي يتم إحرازه في هذا المجال من أجل ضمان إنفاذ هذه القوانين بفعالية. فإذا وُضعت السلامة والصحة المهنية على رأس قائمة الأولويات السياسية، سوف تتم دراستها ومراجعتها وتحسينها باستمرار.

• فرص أفضل للتعليم والتدريب خلال الوظيفة. سوف تزداد أهمية التعليم مع تسارع وتيرة التقدم التكنولوجي. ويمكن أن يكون التدريب حول السلامة الفنية المطلوب في معظم الصناعات أمراً في غاية التعقيد. على سبيل المثال، يجب أن يعرف سائق الشاحنة كيفية التعامل مع مركبته في العديد من الحالات والأحوال الجوية. ولكن يمكن أيضاً أن تكون السلامة ببساطة مجرد إدراك أهمية ارتداء نظارات واقية أو إطفاء الآلات قبل تنظيفها. بالتالي، يجب على مراكز التدريب المهني، والحكومات،

الإستراتيجية العالمية حول السلامة والصحة المهنية

هناك اتفاقيتان مهمتان أخروبتان هما الاتفاقية رقم ٨١ أي اتفاقية تفتيش العمل للعام ١٩٤٧ - وهي من أكثر اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تم التصديق عليها - والاتفاقية رقم ١٢٩ أي اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة للعام ١٩٦٩. تقدم هاتان الاتفاقيتان خلفية أساسية لتطوير مديريات تفتيش العمل في جميع أنحاء العالم. كما طورت منظمة العمل الدولية مواد تدريبية مثل نظام تدريب تفتيش العمل المتكامل، وعقدت ورش عمل تدريبية للمفتشين في كثير من البلدان مثل كرواتيا وكوبا ومصر وأثيوبيا وفيجي وجمهورية لاوس الديمقراطية الشعبية والمكسيك وجمهورية مولدوفا ومونتينيغرو ورومانيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وجنوب أفريقيا وأوزبكستان وأوكرانيا وفيتنام.

تزداد أهمية التفتيش بشكل مستمر بينما تعمل البلدان النامية في مناطق مختلفة على معالجة قضايا السلامة والصحة المهنية. لذلك، تشكل القوانين الوطنية الاستباقية، وخصوصاً تلك المتعلقة بالوقاية من الأمراض والحوادث، خطوة أولى مهمة على طريق التقدم في هذا المجال. لكن إذا لم تُطبق هذه القوانين بشكل فعال ولم تشمل مستشارين متخصصين على مستوى المؤسسات ولم تنفذ بالكامل، فسوف تبقى حبراً على ورق. من جهتها، تعزز اتفاقية تفتيش العمل حق المفتشين بدخول أماكن العمل واتخاذ ما يلزم من إجراءات إنفاذ القوانين. بالتالي، يعتبر التفتيش عنصراً رئيسياً في الإستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنية التابعة لمنظمة العمل الدولية، ولا يسعنا سوى التشديد على دوره الهام في تنفيذ القوانين وإحراز التقدم في هذا المجال.

لقد وضعت منظمة العمل الدولية عدداً من الصكوك الشاملة لمواصلة عملها في مجال السلامة والصحة المهنية، وأحدث هذه الصكوك، الاتفاقية (رقم ١٨٧) والتوصية (رقم ١٩٧) حول الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية للعام ٢٠٠٦. تظهر أهمية هذه الصكوك في سياق الإستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٣، مما يؤكد على أهمية صكوك منظمة العمل الدولية باعتبارها الركيزة الأساسية لتعزيز السلامة والصحة المهنية. في الوقت عينه، تدعو الإستراتيجية إلى جهود متكاملة للربط بين معايير منظمة العمل الدولية ووسائل أخرى على غرار المناصرة (المدافعة)، والتوعية، وتطوير المعرفة، والإدارة، ونشر المعلومات والتعاون الفني.

تشمل صكوك منظمة العمل الدولية ١٩ اتفاقية، و٢٦ توصية، وبروتوكولين، و٣٧ مدونة ممارسات وتوجيهات. تركز بعض هذه الاتفاقيات، على غرار اتفاقية السلامة والصحة في البناء للعام ١٩٨٨ (رقم ١٦٧) أو السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦) على قطاعات محددة. مع ذلك، يمكن أن تغطي هذه الاتفاقيات نطاقاً واسعاً جداً. وتعتبر الاتفاقية رقم ١٥٥ أي اتفاقية السلامة والصحة المهنية للعام ١٩٨١ وبروتوكول عام ٢٠٠٢ الذي يرافقها من أهم هذه الاتفاقيات. وهذا يرتبط بالحاجة إلى صياغة السياسات الوطنية حول السلامة والصحة المهنية وتنفيذها، مع التركيز على الوقاية من الإصابات والأمراض في العمل. يتطلب ذلك بدوره مراجعة دورية للبرامج والسياسات الوطنية لأن التغييرات الاجتماعية والتكنولوجية تحدث بوتيرة سريعة جداً.

يشكل التعاون والمساعدة الفنيين جانباً مهماً من خطة عمل الإستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنية التابعة لمنظمة العمل الدولية. نذكر على سبيل المثال المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي وشركة «فولس فاجن». تعمل الوكالة الألمانية للتعاون الدولي على تعزيز التنمية المستدامة في جميع أنحاء العالم. أما شركة «فولس فاجن» وتماشياً مع المبادرات التي تطبقها حول المسؤولية الاجتماعية للشركات فهي تود أن تطبق معايير عمل أفضل لجهة الموردين الذين يأتون بمعظمهم من جنوب أفريقيا، والمكسيك، والبرازيل. لذلك، تقوم «فولس فاجن» والوكالة الألمانية للتعاون الدولي بتمويل مشروع منظمة العمل الدولية عبر برنامج من العمل الآمن لتعزيز مديريات تفتيش العمل في هذه البلدان الثلاثة، وعلى الأخص لجهة موردي شركة «فولس فاجن». في هذا الإطار، شهدت عمليات التفتيش المشتركة بين الشركة والحكومة، إلى جانب التركيز على المبادرات الاستشارية لمساعدة الموردين في تطبيق ممارسات أكثر أماناً، نجاحاً كبيراً. بالتالي ومن خلال شراكات من هذا النوع بين القطاعين العام والخاص، تتمتع منظمة العمل الدولية بالقدرة على تعزيز النمو في العديد من مجالات السلامة والصحة المهنية، ولا سيما التعليم وثقافة الوقاية.

الأنظمة الوطنية للسلامة والصحة المهنية

أولت الحكومات والمؤسسات والمنظمات الدولية خلال السنوات الأخيرة أهمية كبرى إلى ضرورة اعتماد نماذج لإدارة السلامة والصحة المهنية. يكمن أحد الأهداف الرئيسية للإستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنية في تطوير السياسات والأنظمة والبرامج الوطنية حول السلامة والصحة المهنية من خلال نهج أنظمة الإدارة. في الواقع، تعتبر السلامة والصحة المهنية موضوعاً معقداً ينطوي على عدد كبير من الاختصاصات المحددة ومجموعة واسعة من أماكن العمل والمخاطر البيئية. ويجب أن تركز الأنظمة الوطنية للسلامة والصحة المهنية على هذه التعقيدات إذا أريد لها أن تعمل بشكل متماسك وفعال.

في حين أن السياسات الوطنية سوف تختلف إلى حد كبير وفق الثقافات والعادات والأوضاع السياسية الإقليمية، ينبغي أن تُطبق جميعها ضمن الإطار الواسع نسبياً الذي نص عليه الإطار الترويجي الجديد لاتفاقية السلامة والصحة المهنية للعام ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) بالتوازي مع اتفاقية السلامة والصحة للعام ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

تحدد الاتفاقية رقم ١٨٧ العناصر الأساسية للنظام الوطني الخاص بالسلامة والصحة المهنية ما يلي:

- التشريعات وغيرها من صكوك السلامة والصحة

- توسيع نطاق الشراكات التي تعمل على دمج العديد من طبقات المجتمع. لا يمكن لكيان واحد التصدي لجميع التحديات. تستطيع الحكومات أن تسن التشريعات وتنفذها وتقدم المشورة. تستطيع الشركات أن تزيد وتمارس الامتثال الذاتي. يستطيع العمال ممارسة الضغوط لتحصيل حقوقهم والالتزام التام بجميع إجراءات السلامة. لكن إذا تعاونت هذه الأطراف كافة معاً لأصبحت إمكانية التقدم بلا حدود. فضلاً عن ذلك، تلعب المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية دوراً جوهرياً في تنسيق الشراكات وتسهيلها بما يسمح بتحقيق هذه الأهداف. وقد أخذت هذه العوامل في عين الاعتبار عند صياغة الإستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنية.



© M. Corzet/ILO



© M. Corzet/ILO

لدى عمال الزراعة والبناء)، والتعرض للعمل الجسدي القاسي أو الذبذبات أو الأشعة ما فوق البنفسجية.

المخاطر البيولوجية مثل فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية، والالتهاب الكبدي، والسل، ومرض السارس (المتلازمة الرئوية الحادة)، وأنفلونزا الطيور، وحمى الضنك، وهكذا دواليك. ومن المقدر أن ٢٢٠.٠٠٠ عامل في العالم يلقون حتفهم كل عام بسبب التعرض للمخاطر الفيروسية أو البكتيرية أو المخاطر البيولوجية المرتبطة بالحشرات أو الحيوانات، بالإضافة، أدت التجارة العالمية إلى تزايد خطر العدوى، وصعوبة تطوير استجابات فعالة.

المخاطر الكيميائية من المواد الخطرة على غرار المعادن الثقيلة، والأكسيدات، والمواد المسببة للسرطان، والمواد الكيميائية التي تعطل الغدد الهرمونية مثل مبيدات الحشرات، والغبار والأبخرة السامة عندما يتعرض لها العمال على مدى فترة طويلة.

فئات جديدة من التعرض للمواد المضرة الأضرار المحتملة الناتجة عن المواد المتناهية الصغر في مكان العمل. من المتوقع أن يتخطى أثر المنتجات المرتبطة بالنانوتكنولوجيا (التكنولوجيا المتناهية الصغر) في العالم تريليون دولار بحلول عام ٢٠١٥. إن كل جزيئية بحجم النانومتر هي أصغر حجماً من أي خلية حية، ولا يمكن رؤيتها إلا عبر أكثر المجاهر فعالية. النانومتر هو جزء من مليار جزء من المتر، مقارنة مع شعرة الإنسان، أي ما يقارب ٨٠.٠٠٠ نانومتر في القطر. على مستوى النانو (أي المستوى المتناهي الصغر)، تبدأ المواد بإظهار مواصفات فريدة من نوعها تؤثر على السلوك المادي والكيميائي والبيولوجي. وتستخدم المواد المتناهية الصغر بصورة متزايدة في التطبيقات



المهنيين ذات الصلة

- السلطة/السلطات أو الهيئة/الهيئات المسؤولة عن السلامة والصحة المهنيين
 - آليات الامتثال التنظيمية، بما في ذلك أنظمة التفتيش
 - آلية ثلاثية استشارية وطنية لمعالجة قضايا السلامة والصحة المهنيين
 - ترتيبات لتعزيز التعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المؤسسات
 - المعلومات والخدمات الاستشارية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين
 - أنظمة التدريب على السلامة والصحة المهنيين
 - خدمات الصحة المهنية
 - الأبحاث حول السلامة والصحة المهنيين
 - آلية لجمع وتحليل البيانات حول الإصابات والأمراض المهنية
 - الأحكام حول التعاون مع برامج التأمين أو الضمان الاجتماعي ذات الصلة التي تغطي الإصابات والأمراض المهنية
 - آليات الدعم لتحسين شروط السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم، وفي الاقتصاد غير النظامي بشكل تدريجي.
- يشكل إعداد لمحة وطنية عن وضع السلامة والصحة المهنية خطوة أولى أساسية لتصميم برنامج وطني حول السلامة والصحة المهنية. في الواقع، لقد سبق ووضعت تسع وعشرين دولة مثل هذه اللوحات الوطنية أو هي حالياً في صدد القيام بذلك. تشكل هذه اللوحة الوطنية ملخصاً حول وضع السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك البيانات المتعلقة بالحوادث والأمراض المهنية، وقائمة بكل الأدوات والموارد المتوفرة في أي بلد من أجل تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية وإدارتها بالشكل المناسب. لا يمكن استخدام اللوحة الوطنية النهائية كأساس لتحديد أولويات العمل وحسب بل أيضاً كوسيلة لقياس التقدم المحرز على مر الزمن من خلال التحديث الدوري.

توقع المستقبل

مع تسارع وتيرة التغير في أنماط الاستخدام وتطور التكنولوجيات في البلدان النامية على مدى السنوات الأخيرة، أصبح من المهم توقع مخاطر مختلفة وجديدة أكثر من أي وقت مضى إذا ما أردنا إدارة هذه المخاطر بشكل فعال. فضلاً عن ذلك، أعيد النظر في العديد من المخاوف على ضوء تغير أنماط العمل والتكنولوجيات.

في هذا الإطار، يتوقع خبراء السلامة والصحة المهنية تزايداً من المخاطر:

المخاطر الجسدية، بما في ذلك انعدام النشاط الجسدي، وضعف الوعي بدرجة الحر والبرد (وخصوصاً

في القرن الواحد والعشرين. مع ذلك، يبقى العمال المهاجرون معرضين للخطر حيث يعملون في وظائف حقيرة وخطيرة ومتطلبة لساعات طويلة، ومن دون تغطية كافية من قبل الضمان الاجتماعي، إلى جانب الحواجز اللغوية والثقافية التي تجعل من الصعب التواصل حول قضايا السلامة والصحة المهنية.

- الشيخوخة، وعلى الأخص في البلدان الصناعية. فقد ازداد عدد العمال كبار السن الذين يختارون البقاء في العمل. من المتوقع أن تمثل الفئة العمرية بين ٤٥-٦٤ عاماً ما يمثل ما يقارب نصف القوى العاملة في أوروبا بحلول عام ٢٠٢٠. وعلى الرغم من أن الشيخوخة هي عملية فردية تتعلق بالوراثة ونمط الحياة، غالباً ما يعاني العمال كبار السن مرضاً مزمناً أو علة طبية أو أكثر. كما ارتفعت معدلات ارتفاع ضغط الدم، والأمراض الرئوية أو القلبية المزمنة، والسكري، والبدانة، والسرطان، والاضطرابات العصبية وأمراض الكلى والكبد. لكن من جهة أخرى، يقدم العمال كبار السن الكثير لأصحاب العمل نتيجة للخبرات والمعارف والمهارات التي يتمتعون بها، ويمكن أن يشكلوا أصولاً قيّمة لشركتهم إذا ما تم إيلاء الأهمية اللازمة لسلامتهم وصحتهم.

- النوع الاجتماعي. يثير ازدياد نسبة النساء في القوى العاملة مجموعة من الأسئلة حول مختلف آثار المخاطر المرتبطة بالعمل على الرجال والنساء، بما في ذلك التعرض للمواد الخطرة، وآثار العوامل البيولوجية على الصحة الإنجابية، والمطالب الجسدية للأعمال القاسية، والتصميم العلمي لأماكن العمل وطول يوم العمل. لا شك أن ظهور النانوتكنولوجيا والآثار الصحية الناجمة عن التعرض للجسيمات المتناهية الصغر والتي لم تُستكشف سوف يؤثر على السلامة والصحة. لكن هل ستكون هذه الآثار الصحية نفسها بالنسبة للرجال والنساء الذين يتعرضون للمواد عينها؟



البصرية - الإلكترونية، والإلكترونية، والمغناطيسية، والتصوير الطبي، وتوفير الأدوية، ومستحضرات التجميل، والمحفزات. لكن القضايا الصحية المحتملة، بما فيها المخاطر الصحية المهنية المرتبطة بالمواد المتناهية الصغر، لا تزال غير واضحة المعالم.

التوتر. يمكن أن تؤدي التغييرات في تصميم العمل وتنظيمه، وإدراج تكنولوجيات جديدة أو أشكال جديدة من عقود الاستخدام (بما فيها الاستخدام الهش) إلى زيادة مستويات التوتر. عند إضافة فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية أو الإدمان على الكحول والمخدرات والتبغ أو العنف أو التحرش إلى هذا المزيج، تكون النتيجة تدهور خطير في الصحة العقلية والجسدية.

الأنماط المتغيرة في القوى العاملة

- الهجرة. من المرجح أن تزداد الهجرة الدولية للعمال





© M. Corzet/ILO

والأمراض المرتبطة بالأسبستوس باعتبارها أولوية أساسية. في هذا الإطار، يشكل تصنيف منظمة العمل الدولية للصور الإشعاعية أداة رئيسية - وهو تصنيف يعود إلى أكثر من ٥٠ سنة وما زال المعيار الدولي للكشف المبكر عن السحار الرملي.

في السياق عينه، تشمل الشراكات الهامة الأخرى البرنامج المشترك بين المنظمات للإدارة السليمة للمواد الكيميائية، والرابطة الدولية لتفتيش العمل، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة البحرية الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة.

يستحق الرجال والنساء الذين يتوجهون للعمل كل يوم والذين يبذلون الجهود اللازمة لدفع الاقتصاد العالمي قدماً أعلى درجات السلامة والصحة التي يمكن أن تتوفر لهم. يوجد اليوم ٢.٣ مليون حالة وفاة ومئات الملايين من الأمراض والحوادث التي يتعرض لها العمال سنوياً، وهو ما لا يعكس درجة كافية من الحماية. يثير الإعلان الجديد بشأن السلامة والصحة الذي اعتمد في سيول في كوريا خلال المؤتمر العالمي الثامن عشر حول السلامة والصحة أملاً جديداً في إحياء الإرادة السياسية، وزيادة التوعية، والتعليم المستمر، والتزام الشراكات في كافة مستويات المجتمع بتعزيز وتحسين السلامة والصحة المهنيين محلياً ووطنياً وإقليمياً وعالمياً.

• الاقتصاد غير النظامي. يكسب أغلب سكان العالم في بداية القرن الواحد والعشرين عيشهم في الاقتصاد غير النظامي في ظل ظروف غير آمنة وهشة. يسلط قرار منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير النظامي الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٢ الضوء على حقيقة أساسية ألا وهي أن العمال في الاقتصاد غير النظامي يعانون من أشد حالات العجز في العمل اللائق. فهم يعيشون في ظل ظروف عمل غير آمنة وغير صحية. يعتبر توسيع السلامة والصحة المهنيين لتغطية العمال في القطاع والوحدات الاقتصادية غير النظامية تحدياً رئيسياً تمكنت المنهجيات التدريبية التشاركية على غرار برنامج تحسين العمل في المنشآت الصغيرة وبرنامج تحسين العمل في إطار التنمية المحلية من التصدي له في آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية.

التوعية وتبادل المعرفة

يلتزم برنامج العمل الآمن التابع لمنظمة العمل الدولية بلعب دور قيادي لجهة رفع مستوى التوعية حول قضايا السلامة والصحة المهنيين والممارسات الفضلى في هذا المجال. ويرتبط ذلك مباشرة بنشر المعلومات المتاحة.

يشكل المركز الدولي لمعلومات السلامة والصحة المهنيين وحدة متخصصة ضمن برنامج العمل الآمن، ويضطلع بدور هام في عملية جمع معلومات عالية الجودة حول السلامة والصحة المهنيين وتنظيمها ونشرها على الصعيد الدولي. ويحظى المركز بالمساعدة الضرورية لأداء مهامه عبر الشبكة الإقليمية والوطنية والتعاونية التي تشمل جميع مراكز المعلومات الرئيسية الخاصة بالسلامة والصحة المهنيين في جميع أنحاء العالم. تضم قاعدة البيانات المرجعية في مركز المعلومات ٧٠.٠٠٠ سجل، وتشكل الدليل الرئيسي حول الكتابات العالمية حول السلامة والصحة المهنيين في حين موقع المركز على الانترنت متاح مجاناً ويتلقى نحو ١.٢ مليون زيارة في الشهر.

تماشياً مع معدل التغيير في العالم اليوم، يقدم برنامج العمل الآمن التابع لمنظمة العمل الدولية أحدث التصاميم ويتعاون مع المنظمات الأخرى، وعلى الأخص الجامعات ومؤسسات التدريب المهني في مشاريع بحثية ذات تأثير كبير.

شكل التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ضمن البرنامج العالمي للقضاء على السحار الرملي (التسمم السليكي) قصة نجاح نموذجية: فقد اعتبرت اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية حول الصحة المهنية عام ٢٠٠٣ أن الجهود التي بُذلت خلال العقود المنصرمة قد أثمرت أخيراً، وقررت السعي للقضاء على السحار الرملي



توسيع السلامة والصحة المهيتين لتغطية الاقتصاد غير النظامي

الدولية حول السلامة والصحة المهيتين.

كيف يمكننا الوصول إلى العمال والعاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير النظامي؟

غيرت المجتمعات وأماكن العمل المحلية الشبكات الشعبية. ومن الشائع أن يقوم أصحاب الشركات التجارية المحلية الصغيرة بتكوين الجمعيات لتبادل الأفكار والمعلومات من أجل تطوير أعمالهم التجارية. من جهتهم، يتمتع قادة النقابات العمالية المحلية وأعضاؤها بإمكانية الوصول إلى العمال والقدرة على إيجاد طريقة لدعم أماكن العمل في الاقتصاد غير النظامي لتحسين ظروف عملهم. وغالباً ما يكون لدى العاملين لحسابهم الخاص نظام تعاون خاص لتحسين بيئة العمل.

أنت تشدد على أهمية اعتماد مقاربة محلية للسلامة والصحة المهيتين في الاقتصاد غير النظامي...

تشكل فرق التدخل المحلية خياراً جيداً لأنها تتضمن مجموعة متنوعة من الموارد البشرية المحلية، بمن فيهم المسؤولون الحكوميون والمفتشون والعمال في مجال الصحة والجمعيات التجارية ومنظمات العمال وقادة المجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية المحلية. وهم قادرون على القيام بتقييمات سريعة للفئات المستهدفة في منطقة معينة. ويتم ذلك عن طريق زيارة مكان العمل مع استخدام قوائم المراجعة الخاصة بالسلامة والصحة وإجراء المقابلات المباشرة مع العمال وأصحاب العمل.

تتمثل الخطوة التالية في تصميم برامج التدريب التشاركية لتلبية الاحتياجات الخاصة للفئات المستهدفة. ويساعد مركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في توريين على تنظيم أنشطة على جميع المستويات. من البديهي طبعاً أن يشكل الدعم على صعيد السياسات الوطنية عنصراً أساسياً في نجاح برامج السلامة والصحة المهيتين في الاقتصاد غير النظامي. فالإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهيتين للعام ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) يدعو إلى وضع آليات لدعم التحسين التدريجي لظروف السلامة والصحة المهيتين في الاقتصاد غير النظامي.

يعرضهم لشتى المخاطر في مكان العمل، خصوصاً وأنهم لم يحصلوا على التدريب والمعلومات اللازمة حول السلامة والصحة. أما قوانين العمل الوطنية فهي لا تغطي دوماً الاقتصاد غير النظامي.

ما هي الأولويات الرئيسية في برامج السلامة والصحة المهيتين؟

نحن بحاجة إلى اتخاذ تدابير عملية وسهلة التطبيق، وإلى العمل على المستوى المحلي. على سبيل المثال، تخطت المقاربات المنخفضة الكلفة والمبنية على الممارسات الجيدة حواجز الكلفة في أماكن العمل الصغيرة في آسيا، وسمحت بمشاركة الكثير من العمال بشكل فعال مما أدى إلى تحقيق تحسينات ملموسة. لقد وجدنا أن الأمور التي يمكن أن تكون بديهية قد ساعدتنا على إطلاق برامجنا: أذكر منها أدوات التدريب العملي مثل قوائم المراجعة والصور التي تظهر ممارسات جيدة حول السلامة والصحة المهيتين.

هل تستطيع أن تقدم لنا أمثلة عن البرامج الناجحة؟

في كمبوديا، عُقدت أربع ورش تدريب للمدربين في أربع مدن مختلفة لتغطية كل المناطق. وأدت هذه الورش التدريبية التشاركية حول السلامة والصحة المهيتين إلى زيادة التغطية على الصعيد الوطني. وأمکن تحقيق هذا التوسع بفضل التوجه العملي لبرامج التدريب التي توفّر للعاملين حلولاً ذات كلفة منخفضة لمشاكل السلامة والصحة المهيتين. وجرى تدريب أكثر من ٣٠٠٠ عامل في الاقتصاد غير النظامي من خلال المشاركة في إنشاء شبكات المدربين. والجدير بالذكر أن هذه المقاربات التدريبية التشاركية سوف تشكل جزءاً من الخطة التوجيهية الأولى حول السلامة والصحة المهيتين (٢٠٠٨-٢٠١٢) التي ستطلق في كمبوديا هذا العام. فضلاً عن ذلك، تم تبادل الإنجازات والتجارب الإيجابية مع دول أخرى في رابطة دول جنوب شرق آسيا ونُشرت في الصحف والمؤتمرات



© M. Corzet/ILO

ما زال أكثر من مليار نسمة، أي أكثر من ٦٠ في المائة من القوى العاملة في آسيا، يعملون في الاقتصاد غير النظامي مع حماية اجتماعية بسيطة أو بدونها. وتبين التجربة أن المؤسسات الصغيرة والعمال في الاقتصاد غير النظامي يحسنون ظروف السلامة من خلال مبادرات خاصة، لكنهم لا يزالون بحاجة للدعم العملي. أجرت مجلة عالم العمل مقابلة مع: تسويوشي كواكامي، وهو اختصاصي في منظمة العمل الدولية خبير بشؤون السلامة والصحة المهيتين في بانكوك.

ما هي شروط السلامة والصحة التي تتوفر للعمال في الاقتصاد غير النظامي في آسيا؟

يشمل الاقتصاد غير النظامي في آسيا جميع القطاعات الاقتصادية - الزراعة والصناعة والخدمات. تحتاج هذه القطاعات كافة إلى تدابير الدعم العملي من أجل معالجة مشاكل السلامة والصحة التي تواجهها. فالعمال والعاملون لحسابهم الخاص يعملون في كثير من الأحيان في ظروف لا تحترم المعايير المتعارف عليها مما

رؤية ديناميكية للوقاية

الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي



© ISSA

الحوادث والأمراض المهنية. الوقاية تقذف الحياة وتحمي رفاهية الأفراد والعائلات.

فضلاً عن ذلك، تعتبر الاستثمارات في مجال الوقاية منطقية على الصعيد الاقتصادي. فأماكن العمل الآمنة تدعم الإنتاجية المتزايدة. الوقاية مفيدة.

بعيداً عن التركيز التقليدي على السلامة والصحة المهنية، تدعم الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي المقاربات الوقائية التي تحمي صحة العمال وتعززها في كل فروع الضمان الاجتماعي. فهي تؤمن المعلومات حول الممارسات الجيدة، والأبحاث، ومشورة الخبراء، والمنابر اللازمة للأعضاء والجهات المعنية الأخرى من أجل تبادل الأفكار حول الابتكارات في مجال تعزيز الصحة في مكان العمل، وسياسات الاستخدام النشط، وإعادة التأهيل والدمج.

فالمقاربات الوقائية توسع طبيعة سياسات الضمان الاجتماعي. إنها ركيزة ما تعتبره الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي نظام الضمان الاجتماعي الديناميكي.

الضمان الاجتماعي هو مسؤولية الجميع. إنه يؤثر على حياتنا اليومية ويحمينا من مخاطر العمل والحياة - بما في ذلك الرعاية الصحية والإعاقة والشيخوخة والبطالة. في ما يلي يشرح الأمين العام للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي «هانز - هورست كونكولوسكي» لماذا يعتبر الضمان الاجتماعي والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية وجهين لعملة واحدة.

جنيف - يقع المقر الرئيسي للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في جنيف، وهي منظمة دولية تستقبل أعضاءها من مختلف الوكالات والإدارات الوطنية للضمان الاجتماعي. تضم هذه الجمعية خبراء الضمان الاجتماعي والوقاية من حوالي ٣٥٠ مؤسسة للضمان الاجتماعي من أكثر من ١٥٠ دولة بحيث توفر لهم منبراً فريداً من نوعه وشبكة لتبادل التطورات حول الممارسات الجيدة، بما فيها تلك المتعلقة بتحسين صحة العمال.

تكمّن السلامة والصحة في صلب الضمان الاجتماعي. فالاستثمار في مجال الوقاية يساعد كل يوم في تفتاد

المتطورة والنامية تظهر انخفاضاً هاماً في نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية في المجالات التي شهدت استثمارات في تدابير الوقاية مما يعني أنه من الممكن خفض التكاليف بشكل ملحوظ.

من جهتها، تستطيع الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي أن تقدم أمثلة عن الحالات حيث أدت فيها السياسات المستهدفة للوقاية من الحوادث إلى تخفيض عدد حوادث العمل بنسبة ٢٥ إلى ٥٠٪ - وليس فقط في الدول الصناعية: ففي ساحل العاج على سبيل المثال، تقدر مؤسسات الضمان الاجتماعي بأن عدد الحوادث المعلنة قد تراجع بنسبة ٥٠٪ منذ الثمانينيات بينما شهدت النيجر انخفاضاً بنسبة ٢٥٪ في حوادث العمل بفضل برنامج تثقيف العمال حول الوقاية.

٨٠ عاماً من الوقاية

كان الرواد في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي قد أولوا اهتماماً كبيراً لمفهوم الوقاية من الحوادث والأمراض في مكان العمل فضموه إلى مبادئ السياسات الأساسية التي اعتمدها الهيئة العامة عام ١٩٢٨. وبعدها بعام واحد، تم إدراج العلاقة بين التأمين الصحي والنظافة في قطاع الصناعة على جدول الأعمال. لكن الجمعية لم تركز على السلامة والصحة المهنية حتى العام ١٩٥٧ عندما تم إنشاء اللجنة الدائمة حول الوقاية من المخاطر المهنية.

عام ١٩٦٩ وتحت مظلة اللجنة الخاصة حول الوقاية، تأسس القسم الدولي للوقاية من المخاطر المهنية في الزراعة. وتلا ذلك عدد من الأقسام الدولية، ستة منها تركز على أحد مجالات المخاطر المهنية مثل الزراعة - الكيمياء، والبناء، والمناجم، والكهرباء، وسلامة الأنظمة والآلات، والحديد والمعادن. ومن ثم، تم تأسيس ٣ أقسام دولية أخرى لتغطية المسائل الأفقية التي تهم كل اختصاصي السلامة والصحة المهنية - التربية والتدريب، والأبحاث والمعلومات.

في الواقع، لا تقتصر العلاقة بين الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي والوقاية على اللجنة الخاصة وأقسامها الدولية. فالعديد من اللجان الدولية الأحد عشر في الجمعية بما فيها تلك التي تركز على حوادث العمل أو سياسات الاستخدام، التي تأسست عام ١٩٤٧ لتأمين الشبكات للاختصاصيين من أجل التعاون لإحراز تقدم على صعيد الحوار حول القضايا الفنية الخاصة بالضمان الاجتماعي، قد سلطت الضوء على القضايا المرتبطة بحماية صحة العمال وتعزيزها.

التعاون مع منظمة العمل الدولية

بدأ التعاون بين الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي

وفق الأمين العام للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي «هانز - هورست كونكولوسكي»، «يمكن أن تؤدي سياسات الوقاية الشاملة والاستباقية التي تنفذها مؤسسات الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية إلى تخفيض مستويات الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل، وتراجع المعاناة البشرية ذات الصلة وتقادي الخسائر الاقتصادية الناتجة عنها. على سبيل المثال، يقدر الخبراء في ألمانيا أن سياسة الوقاية من الحوادث التي اتبعت منذ الستينيات قد وفّرت على الصناعات ما يقارب ٢٠ مليار يورو سنوياً.

التحديات تزداد صعوبة

إن حالات الوفيات المرتبطة بالعمل تزداد باستمرار. فوفق منظمة العمل الدولية يبلغ عدد الوفيات الناجمة عن الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل ٢.٣ مليون سنوياً ويعاني أكثر من ٣٣٧ مليون شخص من حوادث غير مميتة في مكان العمل.

لقد وصلت الكلفة السنوية لتمويل الاستحقاقات التقديرية، والرعاية الصحية وإعادة التأهيل لحالات الإعاقة المرتبطة بالعمل إلى أرقام خيالية: فقد بلغت ٤٪ من إجمالي الناتج المحلي في ما يتعلق بإصابات العمل وحدها. وتصل هذه الكلفة إلى ١٠٪ من إجمالي الناتج المحلي في بعض البلدان النامية.

تشهد مرحلة العولمة الحالية ارتفاع مستويات الاستخدام غير النظامي، وتزايد الهجرة والتحويلات الاجتماعية مما يشكل تحديات جديدة للوقاية، وعلى الأخص في البلدان التي تتمتع بثقافة وقائية أقل تطوراً. في هذه الأثناء، أدت التكنولوجيات وأنماط العمل الجديدة والتحديات الناتجة عن التوتر في مكان العمل والمخاطر النفسية - الاجتماعية إلى تزايد تعقيدات الوقاية أكثر فأكثر.

تكنولوجيات جديدة ومخاطر جديدة

تشير التقارير التي أصدرتها منظمة الصحة العالمية إلى أن القوى العاملة في العالم تتعرض إلى الأوبئة، والحوادث الصناعية، والكوارث الطبيعية وغيرها من الحالات الصحية بشكل متزايد، وأن ١٠ إلى ١٥٪ منهم فقط يحظون بخدمات الصحة المهنية الأساسية.

في هذا السياق، أظهرت دراسة جديدة أجرتها الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي أنه مقارنة مع إصابات العمل، تزداد الأمراض المهنية في بعض البلدان. ويبدو أن السبب وراء ذلك هو تزايد الأمراض المهنية الجديدة التي تبقى كامنة لفترة طويلة، وهي مشكلة قد تصبح أكثر إلحاحاً من الحوادث المهنية في المستقبل.

الوقاية مفيدة

الخبر الجيد هو أن الإحصاءات في الاقتصاديات



الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي: ٨٠ عاماً وأقوى من أي وقت مضى

التعاون الدولي المكثف. فوضعت أسس الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي خلال مؤتمر العمل الدولي الذي عُقد في فيلادلفيا عبر اعتماد قرار شكل برنامج عمل الجمعية: تعزيز التعاون المباشر والمنظم على المستوى الإقليمي أو الدولي بين مؤسسات الضمان الاجتماعي من أجل تطوير التبادل المنتظم للمعلومات ودراسة المشاكل المشتركة.

التعاون الدولي

تسعى الجمعية اليوم إلى التعاون على المستوى الدولي لتعزيز الضمان الاجتماعي وتطويره في كل أنحاء العالم عبر تحسينات إدارية وفنية لتنمية الظروف الاجتماعية والاقتصادية للشعوب على أساس العدالة الاجتماعية.

في هذا السياق، تعتبر الأسرة الدولية الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي الجهة الرئيسية لتقديم الأفكار والتحاور حول الضمان الاجتماعي، وتأمين المنابر لتبادل المعلومات والتناقش حيث تعتبر الجمعية مركزاً معرفياً فريداً من نوعه لجمع المعلومات والأبحاث حول الضمان الاجتماعي ونشرها، بما في ذلك تلك المتعلقة بالوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية. حالياً تركز الجمعية في الفترة الممتدة بين ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ على الأولويات التالية التي حددها أعضاء الجمعية:

- الإدارة والضمان الاجتماعي
- إدارة المخاطر والقيادة
- توسيع التغطية
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتبارها أداة إستراتيجية للإدارة
- الامتثال وجمع المساهمات
- الاستجابة للتغيرات السكانية

تأسست الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في بروكسل عام ١٩٢٧ وارتبطت بداياتها بشكل وثيق بالخطوات التي كانت منظمة العمل الدولية تتخذها في ذلك الحين لإدراج الأنظمة الدولية حول صحة العمال في أنظمة التأمين الاجتماعي. فقد اعتمدت اتفاقيتان حول التأمين الصحي خلال مؤتمر العمل الدولي العاشر الذي عُقد في ربيع عام ١٩٢٧. وكان ألبرت توماس، المدير العام لمنظمة العمل الدولية في ذلك الحين، بأمس الحاجة للدعم من أجل ضمان التصديق على الاتفاقيتين. فرحب باقتراح شخصيات بارزة من شركات التأمين التبادلي ومؤسسات التأمين الصحي لعقد مؤتمر دولي يهدف إلى توسيع تغطية التأمين الصحي وتعزيزها في العالم. نتيجة لذلك، تأسس المؤتمر الدولي للنقابات الوطنية لجمعيات التأمين المتعاضدية وصناديق التأمين الصحي في بروكسل في تشرين الأول/أكتوبر عام ١٩٢٧. وحضر مندوبون من ١٧ منظمة الهيئة العامة لتمثيل حوالي ٢٠ مليون شخص مؤمن عليهم من النمسا والبلجيكا وتشيكوسلوفاكيا وفرنسا وألمانيا ولوكسمبورغ وبولندا وسويسرا والمملكة المتحدة. كان هدف المؤتمر يقضي بتنسيق الجهود على المستوى الدولي وتعزيزها لحماية التأمين الاجتماعي والتأمين الصحي وتطويرهما وتحسينهما.

وضع أسس الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي

أظهرت المعاناة الناجمة عن حربين عالميتين الحاجة إلى الضمان الاجتماعي العام والحماية المهنية. فأدرك المعنيون بسرعة أنه لا يمكن تطوير مفهوم الضمان الاجتماعي وتطبيقه بشكل عملي إلا عبر

ومنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية خلال المؤتمر العالمي الأول حول الوقاية الأمراض والحوادث المهنية الذي عُقد في روما عام ١٩٩٥. منذ ذلك الحين، اشتركت كلا المنظمة والجمعية في تنظيم المؤتمر العالمي وهو أهم حدث حول السلامة والصحة المهنية في العالم كل ٣ سنوات. من جهتها، طبقت لجنة الوقاية منذ تأسيسها سلسلة من المشاريع المشتركة بالتعاون مع قسم السلامة والصحة المهنيين في منظمة العمل الدولية. كان المركز الدولي للمعلومات حول السلامة والصحة المهنيين أحد هذه المشاريع، وهو يكمل المراكز الوطنية كتلك الموجودة في فرنسا وإيطاليا والمملكة المتحدة.

في هذا السياق، انضم بعض أعضاء لجنة الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي وأقسامها الفنية إلى مختلف المجموعات الاستشارية الفنية في منظمة العمل الدولية بهدف الحفاظ على مستوى عالٍ من التعاون بين المنظمة والجمعية. بالمقابل، انضم اختصاصيون حول السلامة والصحة المهنيين من المنظمة إلى زملائهم في الجمعية من أجل وضع صياغة مشاريع الأقسام الفنية في اللجنة الدائمة. كما دعمت الجمعية خلال السنوات الماضية الأنشطة الترويجية لليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل الذي أطلقته منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٣.

لقد ساهم التعاون بين الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي ومنظمة العمل الدولية في مجال صحة العمال في تحقيق الأهداف المشتركة وبقي تعاوناً مثمراً ومهماً كما كان منذ ٥٠ سنة مضت. ومؤخراً، ساهمت الجمعية والمنظمة في دعم المؤتمر العالمي الثامن عشر الذي عقد في سيول والذي استضافته الوكالة الكورية للسلامة والصحة المهنية. ونظمتا معاً قبل افتتاح المؤتمر العالمي قمة حول السلامة والصحة المهنية أدت بدورها إلى اعتماد إعلان سيول من قبل ٥٠ صانع قرار رفيع المستوى من حول العالم باعتباره ركيزة أساسية جديدة لبناء ثقافة عالمية للسلامة والصحة في العمل. فقد اعترف الإعلان بأن تحسين السلامة والصحة في العمل قد أثر إيجاباً على ظروف العمل والإنتاجية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وشدد على أهمية الاعتراف بحق العمال ببيئة عمل آمنة وصحية كحق أساسي من حقوق الإنسان.

لطالما سعت الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي منذ تأسيسها إلى دعم التعاون الدولي مع الوكالات الأخرى، بما فيها تلك العاملة في مجال الوقاية من المخاطر المهنية.

يعترف إعلان سيول بالدور الهام الذي تلعبه منظمات الضمان الاجتماعي في تعزيز الوقاية وتأمين العلاج

وخدمات الدعم وإعادة التأهيل. فالوقاية من المخاطر المهنية وتعزيز صحة العمال يشكلان جزءاً رئيسياً من تفويض الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

على صعيد آخر، تدرك الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي الحاجة إلى تحسين تعاون دولي لجعل المعلومات حول الممارسات الجيدة في مجال سلامة والصحة المهنيين بسيطة وقابلة للتطبيق بحيث يسهل الحصول عليها من قبل المهنيين والعمال؛ وضمان التزام الحكومة وأصحاب لعمل بالسلامة والصحة؛ وإنشاء صلة وثيقة بين الوقاية والتعويض وإعادة التأهيل. بالتالي، يقدم



© ISSA

الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي: الاستجابة للتحديات الأساسية في مجال صحة العمال

الأسبستوس، شر مستشتر

على الرغم من إدراك مخاطر الأسبستوس (الحريير الصخري) منذ عقود مضت، ما زالت هذه المادة تشكل خطراً آنياً. لذلك، نظمت اللجنة الخاصة حول الوقاية في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي عدة حملات لحظر الأسبستوس. فاعتمدت عام ٢٠٠٤ إعلاناً حث كل البلدان على حظر تصنيع كل أنواع الأسبستوس والمتاجرة بها واستعمالها بأسرع وقت ممكن. تتضمن الجهود الأخرى المناهضة للأسبستوس مجموعة من التقارير حول الوقاية من الأمراض المهنية المرتبطة بالأسبستوس والتعويض عنها، إلى جانب كتيب بعنوان: الأسبستوس: نحو فرض حظر عالمي بثماني لغات.

المواد الخطرة

نظمت اللجنة الخاصة حول الوقاية والأقسام الدولية الأحد عشر حوالي ٣٠ ندوة فنية إقليمية ودولية منذ العام ٢٠٠٥، بما فيها ندوة نظمها القسم الكيميائي الدولي في شباط/فبراير عام ٢٠٠٨ بمشاركة ٣٥٠ شخصاً من ١٦ دولة أفريقية وأميركية وأوروبية حيث تم تبادل النظام العالمي الموحد لتصنيف ووضع البطاقات التعريفية عليها.

الحماية من الأمراض الجلدية

لقد ازدادت الأمراض الجلدية الانحلالية والمثيرة للحساسية والحك في عدد من الدول الأوروبية. لذلك، عقد قسم الخدمات الصحية في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي ورشة عمل حول الوقاية من الأمراض الجلدية في قطاع الخدمات الصحية. فأمنت منتدى لخبراء الوقاية من الأمراض الجلدية لتبادل الأفكار، وتشاطر المشاكل والممارسات الجيدة ومناقشة استراتيجيات الوقاية.

الكهرباء الآمنة

مؤخراً، عقد قسم الكهرباء في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في سانتياغو في تشيلي ندوة سمحت لأكثر من ١٦٠ خبيراً في السلامة الكهربائية والوقاية من أميركا اللاتينية والولايات المتحدة الأميركية وكندا وأوروبا بمناقشة آخر التطورات حول السلامة والصحة والميول وقطاع الكهرباء.

الوقاية من الأمراض المهنية

خلال السنوات الثلاث الماضية، نظمت اللجنة الفنية حول التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية سلسلة ندوات حول الأمراض المهنية في أميركا اللاتينية وأفريقيا وآسيا. وتم تحديد العديد من التحديات خلال هذه الندوات، بما فيها مشكلة عدم رفع التقارير بشأن الأمراض المهنية، والنقص في المحترفين المدربين والمواد اللازمة للوقاية الفعالة، وقلة الوعي بين العمال وأصحاب العمل حيال هذه الأمراض وآليات التقرير، وعدم تحديث لوائح الأمراض المهنية في بعض الدول. حالياً تخطط اللجنة الفنية لتنظيم عدد من الندوات حول إدارة الإعاقة وأثر التغييرات السكانية على صحة العمال الشباب والأكثر سناً؛ وسوف تساهم أيضاً في منتديات إقليمية وفي المنتدى العالمي للضمان الاجتماعي الذي سوف تنظمه الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا عام ٢٠١٠.

* * * * *

سوف تنظم أقسام الوقاية في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي خلال السنتين المقبلتين ١٠ اجتماعات وندوات وورش عمل دولية على الأقل حول مشاكل الصحة والسلامة في مكان العمل، بما فيها المخاطر التي يواجهها العمال المسنون، واستمرار الحملة لحظر الأسبستوس، إضافة إلى اجتماع يركز على الوقاية في بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الناطقة باللغة الفرنسية.

تجدر الإشارة إلى أن التغييرات السكانية والعولمة والمطالبة بعدالة اجتماعية أكبر تؤكد بأن حماية صحة العمال ضرورية لإحراز التقدم الاجتماعي والاقتصادي. بالطبع، يمكن تحديد الصحة عبر عوامل مهنية وغير مهنية لكن الأفراد الذين يتمتعون بصحة سليمة، وعلى الأخص العمال منهم، يضمنون مجتمعات صحية وعادلة. وتعي الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي من جهتها بأن المجتمعات الصحية تساهم في تحسين برامج الضمان الاجتماعي على المستوى المالي.

يهدف مواجهة التحديات الحالية وتماشياً مع أجندة العمل اللائق في منظمة العمل الدولية وإعلانها الجديد حول العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة، تلتزم الجمعية بتعزيز علاقاتها لصالح صحة العمال في العالم.

تعزيز الاستثمار في صحة العمال

يعتبر الاستثمار في صحة العمال في صلب مهمة الضمان الاجتماعي وعاملاً مهماً لتحقيق استدامته المستقبلية.

تشارك الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في مجال السلامة والصحة المهنيين عبر واحدة من لجانها الفنية الإحدى عشرة وهي اللجنة الخاصة حول الوقاية. استناداً إلى تاريخ حافل بالأنشطة، تعتبر هذه اللجنة ركيزة الجمعية في مجال الوقاية؛ فهي تطلق الأنشطة الدولية وتنسقها وتنفذها لتعزيز السلامة والصحة المهنيين، كما تطبق الأقسام الدولية الأحد عشر أنشطة خاصة في هذا المضمار.

ينظم كل قسم من هذه الأقسام، وغالباً ما يكون ذلك مع أقسام أخرى، الندوات الدولية، والطاولات المستديرة، وورش العمل. فضلاً عن ذلك، تنشر الأقسام وثائق موضوعية حول قضايا الوقاية ذات الصلة، وتقدم الدعم الفني، وتدير المشاريع المشتركة. وتطور مجموعات العمل في الأقسام أدوات وحلول عملية للتدريب، والمعلومات والاتصالات. وتشارك الأقسام كافة في تنظيم المؤتمرات العالمية حول السلامة والصحة في العمل.

خير مثال على ذلك هو القسم الدولي للوقاية من المخاطر المهنية في الصناعة الكيميائية الذي عقد أكثر من ٢٠ ندوة دولية منذ تأسيسه عام ١٩٧٠. فقد شكل مجموعات عمل من الخبراء في مجال المواد الخطرة والحماية من الانفجارات والتكنولوجيا الإحيائية، إلى جانب غيرها من مجموعات العمل الخاصة. بالإضافة، أنتج هذا القسم سلسلة من الكتيبات التي يتوفر بعضها بعدة لغات.

وفي عام ٢٠٠٧، أنتج القسم الدولي للزراعة قرص مدمج لتعزيز سلامة الأطفال الذين يتزرعون في

الإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين للعام ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) والتوصية المرافقة له (رقم ١٩٧) التابعان لمنظمة العمل الدولية وخطة العمل العالمية حول صحة العمال للأعوام ٢٠٠٨-٢٠١٧ التابعة لمنظمة الصحة العالمية التوجيهات اللازمة بشأن الجهود المستقبلية.

٣ - على كل فروع الضمان الاجتماعي التركيز على صحة العمال

لا بد من تطوير مقاربات وقائية مبتكرة تسلط الضوء على صحة العمال وتطبيقها على نطاق أوسع في مختلف فروع الضمان الاجتماعي. ويجب تكثيف الجهود الهادفة إلى خلق مقاربات متكاملة تفترض عدة فاعلين في الضمان الاجتماعي.

٤ - ينبغي أن تشمل صحة العمال - كل العمال من الضروري منح كل العمال حق الاستفادة من التدابير المتخذة لحماية صحتهم، وعلى الأخص العمال في الاقتصاد غير النظامي المتنامي، وفي المنشآت الصغيرة والصغرى؛ كما يجب تغطية العاملين لحسابهم الخاص وتمكينهم من الاستفادة من برامج الوقاية.

٥ - تتطلب صحة العمال عدة شراكات وابتكارات تقتض مخاطر الصحة التي تزداد تعقيداً اليوم إلى اعتماد تدابير أكثر ابتكاراً وبناء الشراكات مع كل الفاعلين الذين يساهمون في تعزيز صحة العمال. لقد ولى زمن الجهود غير المنسقة - فمن شأن التعاون والشراكات تعزيز أثر الاستثمارات في صحة العمال.

لا يمكن للضمان الاجتماعي مواجهة تحديات العولمة والمساهمة في العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية المنصفة إلا عبر التغيير والابتكار. يجب أن يكون الضمان الاجتماعي ديناميكياً وتكاملياً وفعالاً - وكلها صفات أساسية في الرؤية الإستراتيجية الجديدة حول الضمان الاجتماعي الديناميكي التي قامت الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي بتصميمها.

لن تأل الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي جهداً للتعاون مع منظمات الضمان الاجتماعي الأعضاء فيها والعمل بالشراكة مع المنظمات الدولية الأخرى لجعل أماكن العمل في العالم أكثر أماناً وصحة لملايين الأشخاص الذين يخاطرون بحياتهم لمجرد القيام بعملهم.



المزارع. يقدم القرص المدمج سلسلة من القصص التي يسهل فهمها والتي تمثل المخاطر المحتملة التي يتعرض لها هؤلاء الأطفال. يجب عرض القرص المدمج على الأطفال الذين يعيشون ويعملون في المزارع خصوصاً وأنه غير ناطق بلغة معينة.

إلى جانب برنامج الاجتماعات والمطبوعات الفاعل، ينظم قسم الكهرباء مع قسم المعلومات المهرجان الدولي للأفلام والإعلام الذي يعتبر مكون رئيسي في المؤتمر العالمي. وكانت المناقشة على أشدها مع أكثر من ١٠٠ مساهم من حول العالم.

المستقبل: الضمان الاجتماعي الديناميكي

يلعب الضمان الاجتماعي دوراً جوهرياً في بناء مجتمعات منصفة مما يتطلب مفهوماً أوسع وأكثر ديناميكية للضمان الاجتماعي يأخذ في عين الاعتبار مقاربات وقائية فعالة رائدة في مجال السلامة والصحة المهنية.

بهدف مساعدة مؤسسات الضمان الاجتماعي في مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية، طورت الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي مفهوم الضمان الاجتماعي الديناميكي الذي يدعو إلى بلورة أنظمة ضمان اجتماعي مستدامة في منال المستفيدين ومبنية على استجابات مبتكرة وفعالة.

بالطبع تقع السلامة والصحة المهنية في صلب الضمان الاجتماعي الديناميكي. فاستراتيجيات السلامة والصحة المهنية قادرة على تخفيض عدد الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل، وتقادي المعاناة الإنسانية غير الضرورية، والمساهمة في التقدم الاجتماعي والاقتصادي.

في الواقع، تدعو المخاطر الصحية التي تزداد تعقيداً اليوم إلى اعتماد تدابير أكثر ابتكاراً. على سبيل المثال، يظهر الازدياد في الأمراض المزمنة بأن الوقاية في مكان العمل يجب أن تندرج في أنشطة تعزيز الصحة على نطاق أوسع. ومن شأن النقاط الآتية تحقيق الضمان الاجتماعي الديناميكي التكاملي الذي يركز على صحة السكان العاملين.

١ - يجب اعتبار صحة العمال ميزة إستراتيجية للشركات والمجتمع

تعتبر صحة العمال مهمة للرأسمال البشري ودعم التنافسية والقدرات الابتكارية.

٢ - تعتبر صحة العمال مسؤولية مجتمعية ومن الضروري زيادة الاستثمار من قبل المجتمع

يتم تحديد صحة العمال من خلال عوامل مهنية وغير مهنية، وعلى ضوء التحديات الحالية، يجب زيادة استثمارات الشركات والمجتمعات في صحة العمال.

© ISSA

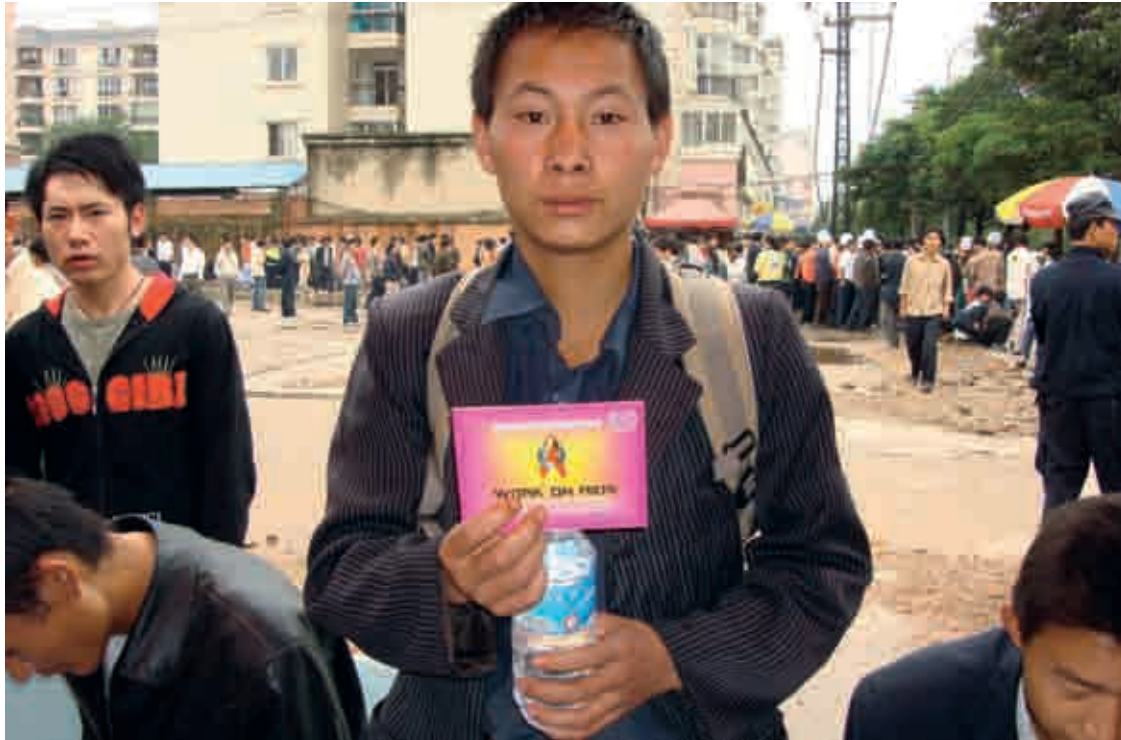


الضمان الاجتماعي الديناميكي: عنصر أساسي في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي الجديدة

يمثل المفهوم الاستراتيجي للضمان الاجتماعي الديناميكي رؤية الجمعية للضمان الاجتماعي الموجه نحو تأمين أنظمة حماية اجتماعية مستدامة في متناول الجميع. وهذه الأنظمة لا تقدم الحماية وحسب بل تعتمد أيضاً مقاربات وقائية، وتدعم إعادة التأهيل والدمج، وتساهم في بناء مجتمعات أكثر إنتاجية على المستوى الاقتصادي وأكثر اندماجاً على المستوى الاجتماعي.

إنقاذ الحياة وحماية الوظائف

آفاق جديدة في النضال ضد فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز في العمل



© ILO Photos

الطعام والموردين في المنطقة.

لقد نظمت ورش السيارات نفسها في اتحاد ينتمي إلى الجمعية الوطنية لورش السيارات في غانا التي تضم ٤٠٠٠٠ عضو على المستوى الوطني و٤٠٠٠ عضو من أوداونا وحدها.

حالياً يزداد القلق حيال كيفية حماية القوى العاملة من خطر فيروس نقص المناعة البشرية. فتجار المخدرات والعمالون في التجارة الجنسية ينتشرون في المنطقة التي يتوفر فيها الكحول بسهولة. وأغلب العمال فقراء وشباب يسكنون بعيداً عن عائلاتهم في أغلب الأحيان.

يؤثر فيروس نقص المناعة البشرية بشكل مدمر على عالم العمل. ففي الواقع، يبلغ عدد أغلب الذين يعانون من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ٣٣.٢ مليون شخصاً في العالم ولا يمكن لعائلاتهم وأماكن عملهم وبلدانهم تحمل خسارة المهارات والخبرات التي يتمتعون بها. وباعتبار منظمة العمل الدولية الوكالة الرائدة في الأمم المتحدة في مجال التدخلات حول فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل، أطلقت تقريراً جديداً حيث ألفت الضوء على الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في الشركات في كافة أنحاء العالم. وفي ما يلي بعض القصص الواردة في التقرير.

حماية العمال الشباب في الاقتصاد غير النظامي في أكر
عندما تحتاج إصلاح سيارتك فإذهب إلى المنطقة الصناعية في أوداونا في أكر. هذه المنطقة هي من أكبر مناطق ورش السيارات في البلاد، ويعيش فيها آلاف المشغلين حيث يعملون في مساحات صغيرة في أوداونا ويوظفون أعداداً كبيرة من المتدربين ويدعمون بأئعي



(١) إنقاذ الحياة وحماية الوظائف. البرنامج التعليمي حول فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية في مكان العمل. تقرير الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات. التقرير الثاني. جنيف، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨.

« سوف يستيقظ اليوم ٩ من ١٠ أشخاص مصابين بفيروس نقص المناعة البشرية للذهاب إلى عملهم »

خوان سومافيا،

مدير عام منظمة العمل الدولية

حماية العمال من فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز في كمبوديا

لم تتمكن الشابة «هوانغ فوتي» التي تبلغ ٢١ عاماً من إيجاد وظيفة في المقاطعة الريفية التي تعيش فيها فقررت التوجه للعمل في العاصمة «بنوم بين». كانت قد سمعت عن فيروس نقص المناعة البشرية قبل انتقالها للمدينة لكنها كانت تظن بأنه مرض يلتقطه «الأشخاص السيئون» فقط ولا يشكل مشكلة بالنسبة لها.

منذ الإعلان عن أول إصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في البلاد عام ١٩٩١، لقي ٩٤.٠٠٠ شخص حتفه لأسباب مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية. لكن كمبوديا تمكنت من عكس هذا الميل فقد انخفض معدل انتشار المرض من ١.٣٪ عام ٢٠٠٢ إلى ٠.٩٪ عام ٢٠٠٦ (برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ٢٠٠٦). ويعتبر ذلك إنجازاً هاماً في بلد عانى من ٢٠ عاماً من النزاعات العنيفة وما زال يعيد بناء نفسه حتى الآن. لكن على الرغم من النجاح الذي حققته الحكومة الكمبودية، ما زالت تركز على استدامة الاستجابة الوطنية وتسريعها لتفادي انتشار الوباء من جديد. وتجدر الإشارة إلى أن نصف الإصابات تنتشر بين النساء المتزوجات.

تعمل «هوانغ» في قطاع الألبسة المزدهر في كمبوديا حيث توسع هذا القطاع في منتصف التسعينيات فأصبح يوظف حالياً ما يقارب ٢٨٠.٠٠٠ عامل في أكثر من ٢٠٠ مصنع. تعمل امرأة من أصل ٥ من الفئة العمرية بين ١٨ و٢٤ عاماً في مصنع للألبسة؛ وهن في الغالب عازبات ذات مستوى تعليمي منخفض ويعشن بعيداً عن عائلاتهن ومجتمعاتهن. وبعضهن يعملن في وظائف إضافية في البارات والمطاعم لزيادة دخلهن.

عند الوصول إلى مدينة «بنوم بين»، تكتشف العديد من الشابات بأنه لا يمكنهن تقديم طلب لوظيفة في أحد مصانع الألبسة من دون فحص طبي. فيكون أول مكان يزورونه هو عيادة صحية حكومية حيث يجب فحص كل العمال قبل الحصول على إفادة طبية تؤكد بأنه بإمكانهم العمل. اهتماماً منه بالعمال الشباب الوافدين إلى سوق العمل، أنشأ قسم السلامة والصحة المهنيين مركز التعليم الودي الذي يهدف إلى تقديم المعلومات حول فيروس نقص المناعة البشرية بينما ينتظر عمال المستقبل نتيجة فحصهم الطبي.

يزور مربيان من قسم السلامة والصحة المهنيين المركز ٣ مرات أسبوعياً حول الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية. ويتضمن المركز الكثير من المواد المرئية والمكتوبة المتوفرة من منظمة العمل الدولية

من جهته، يقول «الحاجي دابكو» وهو الرئيس الإقليمي للجمعية الوطنية لورش السيارات في غانا: «عندما سمعنا بفيروس نقص المناعة البشرية لأول مرة ظننا بأنه وحش آتٍ لا يتلانا. أغلب السكان هم من الشباب وهذا يزيد من ضعفهم ومن خطر الإصابة بالفيروس. فالتعليم والمعلومات لم تصل إلى ورشنا رغم أهميتها لأعضاء الجمعية».

لذلك، انضم اتحاد ورش السيارات في «أوداون» إلى مشروع الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات فأمنت له قناة فعالة للوصول إلى الاقتصاد غير النظامي. فبدأ عام ٢٠٠٤ بإجراء مسح لعمال الورش مما أكد انعدام المعرفة حول فيروس نقص المناعة البشرية وكيفية انتقاله. وبدعم من منظمة العمل الدولية، حددت الجمعية الوطنية لورش السيارات في غانا ٥٠ مريباً من الأقران خضعوا للتدريب والتعليم حول قضايا فيروس نقص المناعة البشرية. وبهدف تشجيع المشاركة، حصل العمال على مبلغ يغطي الدخل الذي خسروه عند قيامهم بأنشطة حول فيروس نقص المناعة البشرية.

حالياً تعمل شبكة مؤلفة من نقاط الارتباط والمربين من الأقران في ٣٦ ورشة للسيارات وتستهدف العمال في الورش وغيرها من المؤسسات الصغيرة مثل بائعي الطعام. فالغرض الرئيسي يقضي بتوعية العمال حول مخاطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية عبر توضيح الرابط بين الكحول وتعدد الشركاء والجنس العرضي والعدوى. ويعمل المربون من الأقران في الصباح الباكر والمساء عندما يكون هناك وقت أطول للتحدث مع العمال، وقد عملوا حتى الآن مع حوالي ٢٠٠٠ عامل. كما أن العديد منهم يقومون بتوعية السكان في كنائسهم ومجتمعاتهم المحلية.

«سارة» هي بائعة للطعام ومربية من الأقران في الساحة رقم ١٠ في ورش «أوداون». وهي تؤمن بشدة بأن المشروع كان مفيداً للغاية لها ولزملائها. «قبل هذا البرنامج، لم أهتم سواء أقام الناس علاقات جنسية مع أو بدون واثقٍ لكنني أؤمن اليوم بأهمية استعمال الواقي. فالمعلومات التي تعلمتها حول فيروس نقص المناعة البشرية مهمة ويجب مشاركتها مع الآخرين».

من جهته، يشرح السيد جون ك. نيمو، أمين السر الوطني بالنيابة في الجمعية الوطنية لورش السيارات في غانا: «في الماضي، لم يتم التركيز على مسألة الجنس العرضي واستعمال الواقي الذكري والاختبار السري الطوعي مع المتدربين والعمال لأن ذلك كان يشعرنا بالارتباك. لكننا اليوم نعتبر بأن برنامج منظمة العمل الدولية قد عزز التوعية حول الأخطار ويعرف الناس الآن أنه عليهم الاهتمام ببعضهم ببعض».



© ILO Photos

برنامج الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات: مقابلة مع الدكتورة صوفيا كيسيتينغ، مديرة قسم متلازمة نقص المناعة البشرية في منظمة العمل الدولية

الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات في بيليز وبنين وكمبوديا وغانا وغويانا والهند وتوغو أصبحت راسخة المعالم وتحولت إلى برامج وطنية مستدامة.

حالياً تلتف مشاريع SHARE المزيد من الانتباه وتوسع نطاقها بفضل توفر التمويل الإضافي. وتعتبر خطة الطوارئ للإغاثة من فيروس نقص المناعة البشرية التابعة للرئيس أهم الأطراف المانحة حيث مولت توسيع المشاريع في بوتسوانا وغويانا والهند وليسوتو وسوازيلاند.

ما كان أثر برنامج SHARE؟

د. صوفيا كيسيتينغ: خلال الأربع سنوات الماضية، جمع البرنامج البيانات من أول ست مشاريع قطرية قام بتطبيقها من أجل قياس أثر التدخلات. في بيليز وبنين وكمبوديا وغانا وغويانا وتوغو، أظهر العمال سلوكاً واعياً تجاه المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية خلال فترة تطبيق المشروع. على سبيل المثال، في كمبوديا ازدادت نسبة العمال الذين تقبلوا بإيجابية استعمال الواقي الذكري من ٣٤٪ إلى ٦٨٪. في غانا، ازدادت نسبة العمال الذين قدموا الدعم لزملائهم المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية من ٣٣٪ إلى ٦٣٪. والأهم أن ١٤٪ فقط من المؤسسات الشريكة في الدول الست كانت قد صاغت سياسات خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية عند انطلاق البرنامج. وارتفع هذا الرقم إلى حوالي ٧٦٪ عند إجراء المسوح الأخيرة.

بالإجمال، ١٦ بلداً من أصل ٢٤ حيث يطبق البرنامج مشاريعه قد اعتمدت سياسة ثلاثية وطنية أو إعلاناً حول فيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل. وتم تدريب حوالي ٣٠٩٧٨ مسؤولاً حكومياً و١٠٢٢٨ ممثلاً من منظمات أصحاب العمل، و٥٠٠٧٧ ممثلاً من النقابات العمالية حول فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل. وأظهرت هذه البيانات أن برنامج SHARE ساهم بشكل كبير في خلق بيئة داعمة وتمكينية في مكان العمل، وفي تغيير السلوكيات والمواقف حيال هذا الموضوع.

هل يعتبر تغيير السلوكيات والمواقف ضرورياً لنجاح التدخلات في مكان العمل؟
د. صوفيا كيسيتينغ: تشكل برامج تغيير



التخفيف من التمييز في الاستخدام ضد فيروس نقص المناعة البشرية، والحفاظ على وظائف العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، والتخفيف من السلوكيات الشديدة الخطورة، وتسهيل إجراء الاختبارات السرية والطوعية والحصول على العلاج والرعاية والدعم.

من المهم اعتماد مبادرة برنامج الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات من قبل الجهات الوطنية لتحقيق النجاح والاستدامة. رغم وجود مقاربة عامة، تم تكيفها لتناسب مع السياق الوطني على أساس التحاور والتعاون مع الجهات المعنية. وتملك معظم الدول مبادرات وطنية لفيروس نقص المناعة البشرية فيعمل البرنامج على تعزيز مكون عالم العمل على المستوى الوطني وتطبيق البرامج في الشركات. نحن نعمل في إطار أجندة العمل اللائق الذي يهدده فيروس نقص المناعة البشرية على عدة مستويات.

أين يعمل برنامج (SHARE) ؟

د. صوفيا كيسيتينغ: بعد مرور ٥ سنوات على إطلاق البرنامج، أصبح يتعاون مع ٦٥٠ شركة حيث يغطي حوالي مليون عامل في ٢٤ دولة. فالبرامج الأولى المطبقة في إطار برنامج

من المهم بذل جهود حثيثة لتطبيق مدونة الممارسة حول فيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة البشرية وعالم العمل بعد مرور ٧ سنوات على اعتمادها من قبل مجلس الإدارة. ما هو برنامج الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات (SHARE) وكيف يعمل؟

د. صوفيا كيسيتينغ: يقدم مكان العمل فرصاً وميزات محددة للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية وتطبيق برامج الرعاية والعلاج باستمرار. يستعمل برنامج الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات الحوار والتدريب والتيسير من أجل زيادة قدرات لحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال في البلدان المشاركة في حماية العمال من فيروس نقص المناعة البشرية والمساعدة في التخفيف من آثاره في عالم العمل. ويكمن الزخم الأساسي للبرنامج على مستوى الشركات. تمّول وزارة العمل الأميركية هذا البرنامج الذي يغطي حالياً أكثر من مليون عامل.

ما هي المكونات الأساسية للبرنامج؟

د. صوفيا كيسيتينغ: يسعى البرنامج إلى

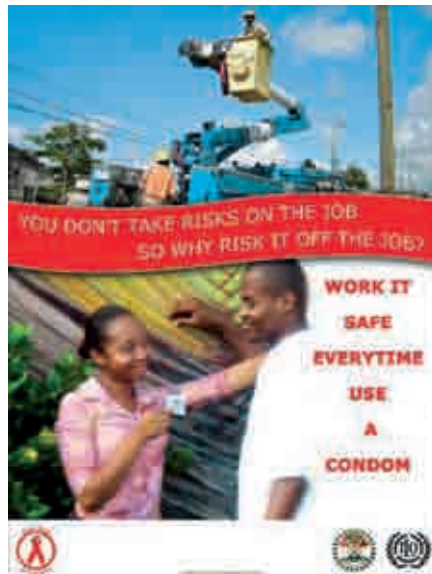
وغيرها من المنظمات.

تعرض العمال للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. ومن أهم هذه السلوكيات استهلاك الكحول من العمال الرجال الذين يشكلون يد عاملة متنقلة تبقى بعيدة عن منزلها لفترات طويلة، وإبداء السلبيّة حيال استعمال الواقي الذكري.

لاحقاً استعملت الشركة هذه المعلومات لاتخاذ الخطوات اللازمة لحماية عمالها. فوضعت سياسة اللاتسامح مع استهلاك الكحول في مكان العمل وحدت من تقديم الكحول في المناسبات الاجتماعية التي تنظمها الشركة. ولم تعد تعطي مهام طويلة الأمد للعمال في الميدان عبر بناء القدرات المؤسسية التي تتخطى المقر الرئيسي وعبر تطوير أنظمة مناوبات أقصر. وأخيراً، أصبحت الواقيات الذكورية متوفرة في مكان العمل، إلى جانب حملة المعلومات الداعمة.

علاوة على ذلك، تتمتع الشركة بشبكة من المربين من الأقران ومجموعة واسعة من المعلومات والأنشطة التربوية حول فيروس نقص المناعة البشرية. وتوفر الشركة حوافز مالية على غرار تقديم العلاوات نهاية العام لتشجيع العمال على المشاركة في البرامج والاجتماعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين. فهي تعتبر بأن برنامج التعليم حول فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل مفيد للجميع حيث تحقق الشركة أهدافها الإنتاجية من خلال خفض نسبة تغير العمال ومعدل تغيب العمال، والاستفادة من الاستثمار في قدرات الموظفين.

ففي عام ٢٠٠٢، شكلت منظمة العمل الدولية



فضلاً عن ذلك، يؤمن المركز مساحة قيّمة للشابات من أجل الاطلاع على فيروس نقص المناعة البشرية والمخاطر التي قد يواجهنها. تقول إحدى المهاجرات من الريف المفعمة بالأمل: «أنا هنا لإجراء فحص طبي حتى أتقدم لوظيفة في مصنع الألبسة. لقد تعلمت الكثير حول فيروس نقص المناعة البشرية حتى أتمكن من حماية نفسي. وأعلم الآن إلى أين يمكنني التوجه للحصول على خدمات صحية أخرى».

حظيت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني بدعم برنامج الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات التابع لمنظمة العمل الدولية الذي طبق بين أيار/مايو ٢٠٠٢ وآب/أغسطس ٢٠٠٧ بميزانية تبلغ ٤٨٢،٨٨٣ دولار أمريكي في العاصمة «بنوم بين» ومقاطعة «سليم ريب». وعمل الاستجابات الإستراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية في الشركات مع مصانع الألبسة، وقطاع الضيافة، والبناء غير النظامي حيث يمضي العمال الرجال زمناً طويلاً في المعسكرات بعيداً عن منازلهم. بالإجمال، تم تدريب ٨٩٢ مربيّاً من الأقران و١١،٧٧٠ عاملاً مشاركين في عدة أنشطة في ١٥ مكاناً عمل.

الاستفادة من عادات جيدة للسلامة والصحة المهنيين من أجل مواجهة فيروس نقص المناعة البشرية /الايذز في بيليز

إن شركة بيليز للكهرباء هي المورد الرئيسي للطاقة في البلاد وتوظف ٢٥٠ عاملاً في ١٠ أماكن مختلفة من حول العالم. كانت الشركة تطبق برنامجاً للسلامة والصحة المهنيين عندما اتصلت بها منظمة العمل الدولية وكانت منفتحة لفكرة دمج التعليم حول فيروس نقص المناعة البشرية والتخفيف من مخاطره في أنشطتها. وإذا شكلت الشركة جزءاً من مقارنة أوسع للسلامة والصحة، تصبح الجهود المبذولة في هذا الإطار قابلة للاستمرار ويسهل تشجيع مشاركة العمال.

شارك العمال من الشركة في مسح خط الأساس في مشروع منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٤ مما ألقى الضوء على السلوكيات التي

السلوكيات عنصراً رئيسياً ومركزياً في المبادرات المنفذة في الشركات ضمن برنامج SHARE. فالعديد من العمال لا يعرفون ما يكفي عن فيروس نقص المناعة البشرية لحماية أنفسهم بينما يعرف البعض الآخر ما يكفي لكنهم لا يغيرون سلوكياتهم لتخفيض خطر الإصابة.

إن تغيير السلوكيات هو شكل من أشكال التعليم التشاركي الذي يشجع الناس على فهم مواقفهم الشخصية حيال فيروس نقص المناعة البشرية، وتقييم المخاطر، وتحفيزهم لتغيير سلوكياتهم. يستعمل البرنامج رسائل ومقاربات هادفة ويُنفذ عبر نظام التربية من الأقران. ويعتمد ذلك على فكرة أنه من المرجح أن يغير الأفراد سلوكياتهم إذا ما حظوا بدعم الأشخاص الذين يعرفهم ويتقوا بهم. إن السلوك الفردي الإيجابي يشجع ويحفز المزيد من التغييرات السلوكية الجماعية.

ما هي الخطوات التالية في النضال ضد نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية في مكان العمل؟

د. صوفيا كيستينغ: تقدم بعض الدول أمثلة مذهلة عن كيفية مواجهة فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية من خلال استعمال مكان العمل للوقاية والرعاية والدعم، ومواجهة التمييز ووصمة العار. لقد حان الأوان للنظر في ما سبق وتحقق في الدول الرائدة والاستفادة من الممارسات الجيدة. نأمل أن القصص المذكورة في تقرير منظمة العمل الدولية الجديد سوف تقنع وتلهم المزيد من وزارات العمل، وأصحاب العمل، والنقابات العمالية لتكثيف الجهود من أجل مواجهة فيروس نقص المناعة البشرية.

بعد ازدياد الطلب على تطوير معيار عمل دولي جديد لتوسيع نطاق الاستجابات لمتلازمة نقص المناعة البشرية وتعزيزها في عالم العمل، قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في آذار/مارس ٢٠٠٧ لتطوير «توصية مستقلة» حول فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية. فجمع المكتب المعلومات الضرورية لوضع تقرير حول «القانون والممارسة»، بما في ذلك أحدث مجموعة من القوانين والسياسات الوطنية وأكثرها شمولاً حول فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية في ١٧٠ دولة.

مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن
فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص
المناعة البشرية وعالم العمل منظمة العمل
الدولية: المبادئ الرئيسية

- الاعتراف بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية كقضية من قضايا مكان العمل
- عدم التمييز
- المساواة بين الجنسين
- بيئة العمل الصحية
- الحوار بين أصحاب العمل والعمال والحكومة، بما في ذلك العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية
- عدم إجراء اختبارات الكشف عن الإصابة بغرض الاستبعاد من العمل أو الالتحاق بالعمل
- مبدأ السرية
- استمرار علاقة الاستخدام للموظفين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية
- أهمية الوقاية
- الحاجة للرعاية والدعم، بما في ذلك الحصول على العلاج والخدمات



وزارة العمل الأميركية أول مشروع لاستهداف السكان العاملين من أجل حمايتهم من أثر فيروس نقص المناعة البشرية بميزانية تبلغ ٤٥٢.٥١٨ دولار أمريكي لثلاث سنوات. وتعتبر الشركة إحدى أماكن العمل الثمانية التي شاركت في برنامج التعليم حول فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل الذي يطبق في ٥ قطاعات مستهدفة ويغطي ٤,١٦٤ عاملاً.

بعد مرور ٤ سنوات، أصبحت أسس البرنامج الوطني المستدام حول فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل راسخة المعالم وأصبح البرنامج تحت إدارة وزارة العمل في «بيليز». بعد أن وصلت مشاركة منظمة العمل الدولية إلى نهايتها. لا بد من بذل المزيد من الجهود - بما في ذلك وضع التشريعات لدعم سياسات وطنية خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية - لكن التدخلات التي نفذت ضمن المشروع أظهرت إمكانيات العمل وأصبح فيروس نقص المناعة البشرية خطراً معترفاً به في أماكن العمل في «بيليز».

ملاوي: تغيير السلوكيات في مكان العمل

يعتبر مصنع ساتيموا تي إستيت من أعرق وأكبر مصانع الشاي في المنطقة الجنوبية من ملاوي حيث يبلغ عدد القوى العاملة ٢.٩٠٠ شخصاً. وبسبب ارتفاع نسبة تغيب العمال، سعت الإدارة إلى معالجة مشكلة فيروس نقص المناعة البشرية لكنها لم تعلم من أين تبدأ. فأطلقت منظمة العمل الدولية النقاشات مع الشركة وطبقت برنامج تدريبي للموظفين الرئيسيين في كل قسم. وهكذا جمعت المنظمة المعلومات حول مواضيع مختلفة من ورش العمل، وشكلت لجان خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية، وتم وضع أول مسودة لسياسة حول فيروس نقص المناعة البشرية في الشركة.

حالياً تستعمل الإدارة هذه المسودة للبدء بتطبيق برامج خاصة حول فيروس نقص المناعة البشرية ويتلقى الموظفون المعلومات اللازمة بشأن أهمية الوقاية، وخصوصاً لجهة استعمال الواقي الذكري. ويقدم المشرفون رسائل حول الموضوع خلال ساعات العمل إما خلال مراقبة قطف أوراق الشاي أو قبل العمل عند اجتماع الموظفين لتوزيع المهام كل يوم.

لقد طورت الشركة إستراتيجية للواقي الذكري تدعى «تولاني نوكا» (ساعد نفسك)؛ ويتم وضع الواقيات الذكرية في قاعة الاستقبال في تصرف الموظفين. وشرح أحد العمال المستفيدين من هذه الإجراءات قائلاً: لم يعد من الضروري التوجه إلى العيادة لطلب واقي ذكري، فيكفي أن نمر بقاعة الاستقبال للحصول عليها ولا نشعر بالخجل لذلك. وطورت الشركة أيضاً لائحة بخدمات فيروس نقص المناعة البشرية المتوفرة محلياً لتلبية لمطالب العمال.



© ILO Photos



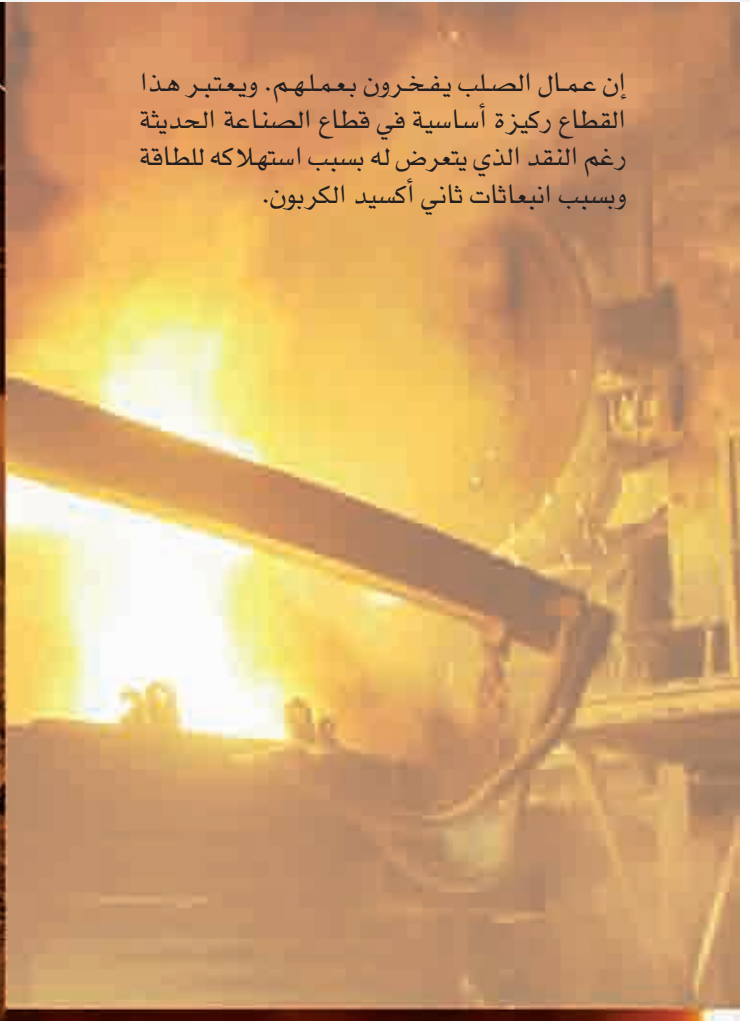
العمل في ظل ١٧٠٠ درجة مئوية

زال الاستخدام في شركات إنتاج الصلب الكبرى في حالة كساد.

مؤخراً، زار مصور منظمة العمل الدولية، «مارسيل كروزيت» معمل صلب تقليدي في «الإسكندرية» في «مصر». ينتج المعمل صلباً مسطحاً من نوعية ممتازة لاستعماله في عدة تطبيقات نهائية ويوظف أكثر من ٢.٠٠٠ عامل مؤهل.

يعمل حوالي ٧٠٠ مليون شخص في إنتاج معادن أساسية في مختلف أنحاء العالم. ويوجد ٧٥٪ من إجمالي هؤلاء العمال في قطاع الحديد والصلب. لكن القطاع معرض للتقلبات الدورية، وعمليات الدمج والمكتسبات الحديثة العهد، والإنتاج المضطرب. رغم ارتفاع أسعار السلع وازدهار القطاع منذ العام ٢٠٠٢/٢٠٠١ (بفضل ارتفاع الطلب في آسيا، وخصوصاً الصين)، ما





إن عمال الصلب يفخرون بعملهم. ويعتبر هذا القطاع ركيزة أساسية في قطاع الصناعة الحديثة رغم النقد الذي يتعرض له بسبب استهلاكه للطاقة وبسبب انبعاثات ثاني أكسيد الكربون.





الحرارة المرتفعة إلى أقصى حدود، والبيئة العداوية، والمنتجات الساخنة واللامعة هي بعض التحديات التي يواجهها العمال في صنع الصلب. لقد تحسنت وسائل الإنتاج خلال الأعوام الماضية لكن حتى في المعامل الحديثة، يعتبر التعامل مع سائل ثقيل وساخن للغاية بإحكام تحدياً صعباً يتطلب الكثير من الآلات والعمال.





يوجد فريق إطفاء خاص بالمعمل مما يسمح لهم بالتدخل سريعاً في حالات الطوارئ.





ما زالت السلامة والصحة المهنيتين من أهم التحديات في القطاع. مقارنةً مع الصناعات الأخرى، يكون خطر الإصابة أعلى بكثير في عمليات إنتاج المعادن الأساسية بسبب وجود معدن ذائب، وكيمائيات سامة، والمنتجات الثانوية. لذلك، أولت منظمة العمل الدولية أهمية كبرى لمساعدة كل المعنيين في القطاع بتحسين إجراءات السلامة والصحة عبر تطوير مدونات الممارسات حول السلامة والصحة في ما يخص المعادن غير الحديدية وإنتاج الصلب والحديد.

NGER

DO NOT

الفضول



تسليط الضوء على

أدلة وكتيبات السلامة والصحة المهنتين

تعتبر مطبوعات منظمة العمل الدولية حول مختلف جوانب السلامة والصحة المهنتين واسعة النطاق. في هذا العدد، تلقي **مجلة عالم العمل** نظرة على كتابين جديدين وتسلط الضوء على أدلة ومدونات ممارسات منظمة العمل الدولية.

مدونات ممارسة منظمة العمل الدولية



كانت منظمة العمل الدولية تنشر مدونات الممارسات والأدلة منذ أكثر من خمسين عاماً. وتُرجم بعضها - على غرار فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية وعالم العمل - إلى عدة لغات؛ كما أعيد النظر في بعضها الآخر أو أعيد طبعها عدة مرات خلال العقود المنصرمة. يعتبر نطاق هذه المطبوعات واسعاً للغاية فهي تغطي إما قطاعات مختلفة مثل المناجم، والزراعة، والغابات، والبناء، والحديد والصلب، والموانئ، والحوادث على متن السفن، والعمل على الأرصفة البحرية، وحطام السفن، إما مخاطر محددة مثل الإشعاعات الأيونية، والضجة والذبذبات، والتعرض للمواد المتقلبة بالهواء، إما استعمال الأنسجة العازلة ذات الألياف الزجاجية الاصطناعية، إلى جانب القضايا الجديدة والملحة على غرار نقل التكنولوجيا، أو إدارة الإعاقة في مكان العمل، أو حماية البيانات الشخصية للعمال، أو العنف في مكان العمل، أو إدارة القضايا المرتبطة بالكحول والمخدرات.

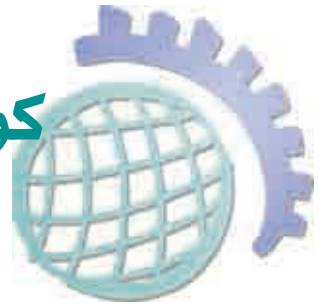
تقدم هذه المطبوعات بحجم صغير - يناسب الجيب الخلفي - وتتضمن مواصفات مفصلة، وتشير إلى «ما يجب فعله». ليست ملزمة قانوناً ولا تستبدل أحكام القوانين أو الأنظمة الوطنية. فهي أدلة عملية للسلطات والخدمات العامة، وأصحاب العمل والعمال المعنيين، والهيئات المتخصصة للحماية والوقاية، والشركات ومجتمعات السلامة والصحة. وقد أعدت خلال اجتماعات ثلاثية للخبراء ووافق عليها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

في هذا السياق، تظهر لائحة بالمدونات والأدلة منذ العام ١٩٩٠ مجموعة من الأدوات الفنية الشعبية لتحسين سلامة العمال وصحتهم. وأغلبها متوفر على موقع منظمة العمل الدولية الآتي: www.ilo.org

- السلامة والصحة في مناجم الفحم الجوفية (٢٠٠٨)
- السلامة والصحة في صناعة الحديد والصلب (٢٠٠٥)
- التوجيهات بشأن تفتيش العمل في قطاع الغابات (٢٠٠٥)
- السلامة والصحة في الموانئ (٢٠٠٥)
- الأمن في الموانئ (٢٠٠٥، مع المنظمة البحرية الدولية)
- السلامة والصحة في حطام السفن: توجيهات للبلدان الآسيوية وتركيا (٢٠٠٤)
- العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات وتدابير محاربة هذه الظاهرة (٢٠٠٣)
- السلامة والصحة في صناعات المعادن غير الحديدية (٢٠٠٣)
- إدارة الإعاقة في مكان العمل (٢٠٠٢)
- التوجيهات بشأن أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنتين (٢٠٠١)
- العوامل البيئية في مكان العمل (٢٠٠١)
- فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية وعالم العمل (٢٠٠١)
- استعمال الأنسجة العازلة ذات الألياف الزجاجية الاصطناعية (النسيج الزجاجي، النسيج الصخري، نسيج الخَبَث) (٢٠٠٠)
- السلامة والصحة في عمل الغابات (١٩٩٨)
- التوجيهات الفنية والأخلاقية لمراقبة صحة العمال (١٩٩٨)
- حماية بيانات العمال الشخصية (١٩٩٧)
- الوقاية من الحوادث على متن السفن في البحر وفي الميناء (١٩٩٦)
- إدارة القضايا المرتبطة بالكحول والمخدرات في مكان العمل (١٩٩٦)
- تسجيل الحوادث والأمراض المهنية والتبليغ عنها (١٩٩٥)
- السلامة في استعمال الكيماويات في مكان العمل (١٩٩٣)
- السلامة والصحة في البناء (١٩٩٢)
- السلامة والصحة في المناجم المفتوحة (١٩٩١)
- الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى (١٩٩٠)

مراجعة الإتجاهات والتطورات في قضايا العمل

كوكب العمل



عمل أكثر أماناً

كيف تتعامل الحكومات والمنظمات وصانعو السياسات في عالم العمل مع تزايد أعداد الإصابات والأمراض المهنية؟ ينظر كوكب العمل في كيفية استجابة العالم للمخاطر المهنية وتعزيز السلامة والصحة في مكان العمل.



كبرى في قطر، يجب «عكس هذه الممارسات عبر التعليم والتوعية». فمسؤولية المشرفين والموظفين الإداريين الآخرين وأصحاب الشركة تقضي بتأمين المواد والمعلومات الاحترازية. (Gulf Time ، ١١ تموز/يوليو ٢٠٠٨).

بأيديهم. ويتعرض أغلب العمال للغبار بمستوى أعلى من المستوى المقبول مما يعرضهم لمشاكل تنفسية خطيرة. أما في ورش السيارات فلا يتم احترام معايير السلامة والصحة المهنية في إصلاح ميكانيكيات السيارات. ووفق مدير البيئة والسلامة والصحة في شركة دولية تنفذ أعمال

قطر - تستمر بعض شركات البناء في قطر بتجاهل التدابير الاحترازية الخاصة بسلامة وصحة العمال في مواقع البناء. فالعمال يقفون على حمالات غير مستقرة لتنظيف نوافذ الأبنية الشاهقة، أو يسيرون على منصات مؤقتة من دون معدات أمان أو يقومون بأعمال الأجر والملاط

مؤتمر العمل الدولي ٩٧

يسلط المندوبون الضوء على أساليب جديدة لتعزيز أجندة منظمة العمل الدولية للعمل اللائق

إسبينو، ورئيس وزراء مملكة ليسوتو، الموقر السيد باكاليتا موسيسيلي.

كان السيد إدوين سلامين خاين، وزير العمل والتنمية في باناما رئيس المؤتمر. وكان السادة طيب لوح، وزير العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي في الجزائر، وأشرف تاباني، رئيس اتحاد أصحاب العمل في باكستان، والسيدة سيرا ديالو، الأمين العام للاتحاد الوطني للعمال في غينيا، نواب الرئيس.

في ختام المؤتمر، قال مدير عام منظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا، إن المؤتمر قد وضع العمل اللائق في صلب النظام المؤسسي في المنظمة من خلال اعتماد الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

خلال جلسة الاختتام العامة، أعلن وزير العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي في جمهورية الأرجنتين، السيد كارلوس تومادا، أسماء الفائزين بجائزة الأبحاث للعمل اللائق السيد جوزف ستيفلتز، عالم الاقتصاد الفائز بجائزة نوبل، والسيد هاري أترز، الباحث الكندي في مجال العمل.



عقد مؤتمر العمل الدولي السابع والتسعون مناقشات حول عدة مواضيع من الأساليب الجديدة لمواجهة تحديات العولمة المتنامية إلى القضاء على الفقر في الأرياف، وتحسين تطوير المهارات، وغيرها من القضايا المتعلقة باحترام معايير العمل الدولية. فضلاً عن ذلك، استضاف المؤتمر جلسة نقاش رفيعة المستوى حول الأزمة الغذائية العالمية وحدد اليوم العالمي ضد عمل الأطفال. اعتمد المؤتمر السنوي أيضاً إعلاناً جوهرياً صمم لتعزيز العمل اللائق وتطوير أساليب جديدة لمواجهة تحديات العولمة المتزايدة.

الترحيب بفخامة رئيس جمهورية سلوفانيا، السيد "دانيلو ترك"، في المؤتمر من قبل مدير عام منظمة العمل الدولية، «خوان سومافيا»

“أظهر المؤتمر أهمية التركيبة الثلاثية في المنظمة التي تجددت حيويتها للاضطلاع بتفويضها في ظل التحديات المعاصرة”

مدير عام منظمة العمل الدولية،
خوان سومافيا

ناقشت الجلسة العامة خلال المؤتمر التقرير العالمي الجديد حول الحرية النقابية الذي أصدرته منظمة العمل الدولية. خلال العشر سنوات الماضية، حققت المنظمة زيادة بنسبة ٥٠٪ في التصديق على اتفاقياتها الأساسية الثمانية حول العمل الجبري، والتمييز، والحرية النقابية،

جنيف - استضاف المؤتمر ٣ متحدثين بارزين هم: فخامة رئيس جمهورية سلوفانيا، السيد دانيلو ترك، وفخامة رئيس جمهورية باناما، السيد مارتين تريخوس



دولة رئيس وزراء مملكة ليسوتو، الموقر السيد باكالييتا موسيسيلي يتحدث خلال مؤتمر العمل الدولي أمام جلسة المناقشة الرفيعة المستوى حول الأزمة الغذائية والإنتاج والاستثمار والعمل اللائق



فخامة رئيس جمهورية باناما، السيد مارتين تريخوس إسبينو يتحدث خلال مؤتمر العمل الدولي

والتفاوض الجماعي. وهذا يعني أن التصديق العالمي على كل الاتفاقيات أصبح في متناول المنظمة. وانتخب المؤتمر أعضاء جدد في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية للولاية الجديدة التي تدوم ٣ سنوات.

من جهتها، عقدت لجنة الاستخدام في الريف نقاشاً وافياً حول تعزيز الاستخدام في الريف للقضاء على الفقر. وشددت اللجنة على أهمية دور الزراعة بصفتها محرك أساسي للنمو وتخفيض الفقر. وتم تحليل عدة مواضيع، بما فيها ميول الاستخدام في الريف، والعجز في الاستخدام والعمل اللائق، وتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتطبيق معايير العمل الدولية في المناطق الريفية، وتعزيز إدارة أفضل، والتمكين والمؤسسات.

أما لجنة المهارات فقط اعتمدت مجموعة من الاستنتاجات لإرشاد الحكومات والشركاء الاجتماعيين في تعزيز الروابط بين المهارات، والإنتاجية، والاستخدام، والتنمية والعمل اللائق. فمن شأن تحسين وتوفير نوعية التعليم والتدريب للرجال والنساء خلق حلقة مثمرة حيث يحث تطوير المهارات على الابتكار، والاستثمار، والتغيير التكنولوجي، وتنمية المنشآت، والتنوع الاقتصادي، والتنافسية من أجل تسريع استحداث وظائف أفضل وأكثر وتحسين التماسك الاجتماعي.



السيد إدوين سلامين خاينين، وزير العمل والتنمية في باناما رئيس مؤتمر العمل الدولي؛ والسيد طيب لوح والسيد أشرف تاباني والسيدة رابياتو سيرا ديالو نواب الرئيس.

توفالو الدولة العضو ١٨٢ في منظمة العمل الدولية

الواجبات المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية. وهكذا دخلت عضوية توفالو حيز التنفيذ بتاريخ ٢٧ أيار/مايو ٢٠٠٨. وكانت هذه الدولة عضواً في الأمم المتحدة منذ الخامس من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠.

جنيف - أصبحت توفالو الدولة العضو المائة والثانية والثمانين في منظمة العمل الدولية بعد تلقي رسالة من السيد أبيساي إليميا، رئيس الوزراء ووزير الخارجية والعمل، في جنيف حيث تعلن حكومة توفالو أنها توافق على

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

أجندة العمل اللائق - الاستخدام، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي، والتركيب الثلاثية. والأهم أن الإعلان يشدد على أن الفشل في تعزيز أحد هذه الأهداف قد يعرقل التقدم باتجاه تحقيق الأهداف الأخرى بسبب طبيعتها الداعمة لبعضها وتكافؤها.

في الوقت عينه، يعطي الإعلان للأطراف المكونة في المنظمة مسؤولية أساسية للمساهمة من خلال سياستها الاجتماعية والاقتصادية في تحقيق الإستراتيجية العالمية المتكاملة حول تطبيق أجندة العمل اللائق. ويطلب الإعلان من المنظمة أن تدعو المنظمات الإقليمية والدولية الأخرى إلى النهوض بالعمل اللائق، ويضيف «بما أن سياسة السوق المالية والتجارية تؤثر على الاستخدام، من واجب المنظمة تقييم هذه الآثار المترتبة على الاستخدام لتحقيق هدفها الرامي إلى إدراج الاستخدام في صلب السياسات الاقتصادية».

بالإضافة، يظهر الإعلان بان العولمة تعيد بلورة عالم العمل بشكل عميق. فهو ينص من جهة على أنها ساعدت عدة بلدان في الاستفادة من ارتفاع معدل النمو الاقتصادي واستحداث الاستخدام من أجل استيعاب العديد من الفقراء الآتين من الريف في الاقتصاد المدني الحديث لتحقيق الأهداف التنموية ودعم الابتكار في تطوير المنتجات وتداول الأفكار. من جهة أخرى، أدت العولمة إلى مواجهة عدة دول وقطاعات الكثير من التحديات لجهة انعدام المساواة في الدخل، واستمرار الارتفاع في معدلات البطالة والفقير، وهشاشة الاقتصاديات أمام الصدمات الخارجية، ونمو العمل غير المحمي والاقتصاد غير النظامي مما يؤثر على علاقة الاستخدام والحماية التي من شأنه تقديمها.

جنيف - لقد اعتمد الحكومات وأصحاب العمل والعمال في منظمة العمل الدولية إعلاناً مهماً صمم لتعزيز قدرات المنظمة على تطبيق أجندة العمل اللائق وبلورة استجابة فعالة لتحديات العولمة المتنامية. تم اعتماد «إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة» والقرار الذي يرافقه بموافقة الدول الأعضاء والعمال وأصحاب العمل الذين حضروا مؤتمر العمل الدولي السابع والتسعين بعد أشهر من المفاوضات بين الأطراف المكونة الثلاثية الذين يمثلون الدول المائة واثنين وثمانين في المنظمة.

من جهته، قال مدير عام منظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا: «تغيير المطالب في عالم العمل الحديث والإعلان يعزز جهودنا للاستجابة لهذه المطالب عبر أجندة العمل اللائق. فهو لا يركز تغييراً جوهرياً في السياسات الاجتماعية والاقتصادية المتوازنة وحسب بل يجهز منظمة العمل الدولية بأداة مدهلة لتعزيز العولمة العادلة المبنية على العمل اللائق».

دعا العمال وأصحاب العمل والحكومات من كل الدول الأعضاء عبر الإعلان إلى اعتماد إستراتيجية جديدة لتحقيق استدامة الاقتصاديات والمجتمعات المنفتحة على أساس العدالة الاجتماعية، والاستخدام الكامل والمنتج، والمنشآت المستدامة والتماسك الاجتماعي. يعترف الإعلان بمنافع العولمة لكنه يدعو إلى تجديد الجهود لتطبيق سياسات العمل اللائق باعتبارها الوسيلة الرئيسية لتحقيق نتائج عادلة وأفضل للجميع.

يضع الإعلان أساساً جديداً يسمح لمنظمة العمل الدولية بدعم الجهود التي تبذلها الأطراف المكونة لتحقيق العدالة الاجتماعية والتقدم عبر الأهداف الإستراتيجية الأربعة عبر





والمراجعات القطرية الطوعية، والمساعدة الفنية والخدمات الاستشارية، وتعزيز القدرات البحثية، وجمع المعلومات وتبادلها.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية لعولمة عادلة والقرار بشأن تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تحقيق أهدافها في سياق العولمة.

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang--en/docName--WCMS_094042/index.htm

إن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية لعولمة عادلة هو أهم تجديد تخضع له المنظمة منذ اعتماد إعلان فيلادلفيا التاريخي عام ١٩٤٤. فهو يشكل خطوة رئيسية لاحترام إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمده المنظمة عام ١٩٩٨ وتعزيزه وتطبيقه.

فالإعلان الجديد يشدد على المبادئ الأساسية للحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على كافة أشكال العمل الجبري، وإلغاء عمل الأطفال والقضاء على التمييز في الاستخدام والوظيفة باعتبارها المبادئ الرئيسية في المنظمة. اعتمد الإعلان هذا العام ويشدد على أهمية هذه الحقوق بصفتها شروط ضرورية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية الأربعة في منظمة العمل الدولية.

من جهته، قال السيد جان - جاك إلمغير، رئيس لجنة تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية: «لقد أصبح لدينا الآن بوصلة. فمن مسؤولية الجميع بلورة المستقبل بينما يمهد كلا الإعلان والقرار الطريق لنا».

في العرض الذي قدمه السيد سيرجيو باكساو بادرو، مقرر اللجنة، قال إن الإعلان سوف «يؤثر بشكل مباشر على ظروف الحياة والعمل للرجال والنساء في البلدان النامية والمتطورة». ووصف الإعلان بأنه «دليل للأجيال القادمة».

أما نائب رئيس ممثلي العمال السيد إبراهيم باتل فقال إن الإعلان يتطرق إلى المواضيع الأساسية التي سوف تعكس المشاغل الحالية التي تساور العمال وأصحاب المبادرات والمجتمعات والحكومات، ونأمل استباق القضايا التي قد تنشأ في المستقبل.

قال نائب رئيس ممثلي أصحاب العمال السيد إيمانويل جوليان، إن الإعلان وقر لمنظمة العمل الدولية أفضل أداة لإحداث تغيير فيها من أجل مواجهة تحديات العولمة. وأضاف أنه سوف يسمح للمنظمة بتقديم المزيد مع احترام قيمنا الأساسية.

فضلاً عن ذلك، يشمل الإعلان آلية متابعة تضمن الوسائل الضرورية لكي تساعد المنظمة الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تعزيز أجندة العمل اللائق، بما في ذلك مراجعة الممارسات التأسيسية والإدارة في منظمة العمل الدولية، والتناقش في مؤتمر العمل الدولي للاستجابة للوقائع والحاجات في الدول الأعضاء، وتقييم نتائج أنشطة المنظمة،

اليوم العالمي ضد عمل الأطفال

التركيز على التعليم باعتباره «الاستجابة الصحيحة»

دعا السيد سومافيا إلى «بعد تربوي» في النضال ضد عمل الأطفال بقوله: «دعونا نتعهد بالعمل معاً لتعليم كل الأطفال على الأقل حتى الحد الأدنى لسن العمل، واعتماد السياسات التربوية التي تصل إلى الأطفال العاملين والمجموعات المستبعدة، وتأمين التعليم النوعي بموارد مناسبة والتدريب حول المهارات والتربية لكل الأطفال، والعمل اللائق للراشدين. أنا أدعوكم إلى الاشتراك قولاً وفعلاً في الحركة العالمية ضد عمل الأطفال».

كجزء من الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لمواجهة عمل الأطفال عبر تعزيز الوصول إلى التعليم، تتسق المنظمة حالياً العمل ضمن شراكة ما بين الوكالات، أي فريق العمل العالمي حول عمل الأطفال والتربية للجميع، التي تجمع وكالات الأمم المتحدة والمعلمين وممثلي المجتمع المدني لتطبيق التدابير الرامية إلى مساعدة الأطفال العاملين. علاوة على ذلك، قامت ١٢ وكالة تابعة للأمم المتحدة من خلال لجنة الأمم المتحدة للتيسيق بين الوكالات بشأن التربية حول حقوق الإنسان بإصدار بيان مشترك لليوم العالمي الذي يمكن إيجاده في موقع:

<http://www2.ohchr.org/english/issues/education>

نُظمت مئات المناسبات بتاريخ ١٢ حزيران/يونيو في حوالي ٦٠ بلداً من حول العالم لتسليط الضوء على اليوم العالمي الذي يلفت الانتباه إلى عمل الأطفال في العالم كل عام.

جنيف - في رسالة وزعت عالمياً، قال مدير عام منظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا: «علينا أن نسعى لاحترام حق الأطفال بالتعليم لكي لا يضطر أي طفل للعمل لضمان معيشته. فالهدف هو تأمين تعليم نوعي للأطفال وعمل لائق للراشدين».

في هذا الإطار، نشر البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية تقريراً فنياً جديداً حول عمل الأطفال والتعليم وفق المسوح التي أجريت حول عمل الأطفال في ٣٤ دولة من كل مناطق العالم. وفي الوقت عينه، وكجزء من حملة جديدة تدوم عاماً كاملاً بعنوان «المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق»، يعمل مكتب منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين على مكافحة عمل الأطفال عبر التعليم من خلال الشعار «صيغة النجاح: تعليم الفتيان والفتيات».



منظمة العمل الدولية تطلق حملة «المساواة بين

الجنسين في قلب العمل اللائق»

سوف تدرس هذه المواضيع على أساس النوع الاجتماعي لمعرفة كيفية تأثير مختلف القضايا في عالم العمل على الرجال والنساء بطرق مختلفة، وخصوصاً لجهة حقوق النفاذ إلى سوق العمل، والاستخدام، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي.

أطلقت منظمة العمل الدولية حملة عالمية لعام كامل من أجل تسليط الضوء على أهمية دور المساواة بين الجنسين في أجندة العمل اللائق وفي عمل الأطراف المكونة - الحكومات ومنظمات أصحاب العمال والعمل. وتتمحور الحملة حول ١٢ موضوعاً مرتبطاً بالعمل اللائق.

سوف تدخل حملة التوعية حيز التنفيذ لعام كامل وتؤدي إلى نقاش عام حول المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق في مؤتمر العمل الدولي. حينها سوف يحصل المندوبون من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء في المنظمة على فرصة دراسة هذه القضايا ووضع مسودة خارطة طريق لتعزيز المساواة بين الجنسين خلال العقد القادم.

فالحملة سوف تنتج ملخصاً عن المعلومات المتعلقة بكل موضوع مع ملصق وبطاقة بريدية خاصة. وتم تطوير موقع انترنت خاص للحملة وسوف يتم تحديث المواد الجديدة حول مختلف المواضيع المرتبطة بالحملة التي تدوم عاماً كاملاً بانتظام.

للمزيد من المعلومات حول الحملة، الرجاء زيارة موقع:

www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--en/index.htm

جنيف - قال مدير عام منظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا: إن إدراج المساواة بين الجنسين في البرامج والسياسات عنصر رئيسي في أجندة العمل اللائق. وعلى الرغم من إحراز التقدم في هذا المجال، ما زالت المساواة بين الجنسين في مرحلة متخلفة في عالم العمل المتغير بسرعة. يمكننا المساهمة بفعالية في ضمان العمل اللائق لكل الرجال والنساء عبر تعزيز التوعية وفهم قضايا المساواة بين الجنسين».

خلال العقد الماضي، نفذت منظمة العمل الدولية إستراتيجية إدراج المساواة بين الجنسين في البرامج والسياسات لمعالجة عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج والمشايخ، وتعزيز تمكين المرأة لكي تتمكن من المشاركة - والاستفادة بشكل مساوٍ - في جهود التنمية.

المؤتمر العالمي الثامن عشر حول السلامة والصحة يختتم أعماله بدعوة إلى شراكة عالمية جديدة لتحسين سلامة العمل



© KOSHA

تجمع في تاريخ المؤتمر الذي يعود إلى ٦٠ عاماً.

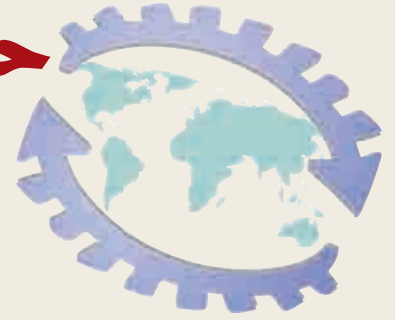
اعترف المشاركون في المؤتمر بأن العولمة والهجرة والضغط التي تمارس لزيادة الإنتاج تشكل تحديات جديدة أمام سلامة العمال وصحتهم. وشددوا على أن الاستثمار في التدريب والوقاية وظروف عمل أفضل في غاية الأهمية من الناحية الاقتصادية.

خلال الجلسة العامة، أكد السيد مصطفى كونوك، مساعد وكيل وزير العمل والضمان الاجتماعي في تركيا، على دعوة بلاده استضافة المؤتمر العالمي التاسع عشر حول السلامة والصحة في العمل في إسطنبول عام ٢٠١١ بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

جنيف - عقد المؤتمر العالمي الثامن عشر حول السلامة والصحة في العمل في سيول في جمهورية كوريا بين ٢٩ حزيران/يونيو و٢ تموز/يوليو. وكان المؤتمر قد تلا قمة السلامة والصحة الرفيعة المستوى. واعتمد المشاركون الرفيعة المستوى الخمسون، بمن فيهم وزراء الحكومات، والمدراء التنفيذيون في الشركات المتعددة الجنسيات الكبرى، وقادة الضمان الاجتماعي، وكبار خبراء السلامة والصحة، وممثلو أصحاب العمل والعمال، إعلاناً غير مسبوق حول السلامة والصحة يرمي إلى تعزيز الجهود الثلاثية للتخفيف من الحوادث والأمراض في مكان العمل.

واختتم المؤتمر بدعوة إلى شراكة عالمية جديدة للنهوض بالسلامة والصحة في مكان العمل وتعزيز الجهود لخفض الوفيات والأمراض المرتبطة بالعمل. ويتم تنظيم المؤتمر من قبل منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي كل ثلاث سنوات، وضم المؤتمر حوالي ٤.٥٠٠ محترف في مجال السلامة والصحة المهنيين ومشاركين آخرون من أكثر من ١٢٠ دولة مما يجعله أكبر

حول القارات



مراجعة دورية لمنظمة العمل الدولية والأنشطة
والاحداث المرتبطة بها حول العالم

مساعدة الناس للعودة إلى العمل

❖ كجزء من استجابة الأمم المتحدة للزلازل الذي وقع في ولاية سيشوان الصينية على نطاق أوسع، سوف تقدم منظمة العمل الدولية بدعم مالي من الوزارة البريطانية للتنمية الدولية مساعدة هادفة لإعادة تأسيس ١.٠٠٠ منشأة صغيرة مدمرة على الأقل و ٧٠٠ منشأة جديدة للأشخاص الذين فقدوا وظائفهم. وعملت منظمة العمل الدولية بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ مع مكاتب العمل المحلية وفي المقاطعات حول تطوير المبادرة الحرة من خلال البرامج التدريبية حول مبادرة أبدأ وحسن مشروعك المؤلفة من مجموعة من المنتجات التدريبية للشركات الناشئة وتوسيع الشركات. خلق هذا البرنامج الممول من الوزارة البريطانية للتنمية الدولية أكثر من مليون وظيفة. وأدى ذلك إلى تأسيس شبكة من المديرين ومستشاري الأعمال الذين تم حشدهم في وقت قصير، بما في ذلك المناطق المتأثرة بالزلازل.



العولمة والنموذج الاجتماعي الأوروبي

❖ كيف يمكننا تجديد النموذج الاجتماعي الأوروبي ليصبح مستداماً ويغطي مناطق أخرى في العالم؟ هذه مسألة واحدة فقط من التحديات التي تمت مناقشتها خلال المؤتمر الدولي الذي عقد في مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولي في تورين في إيطاليا. حضر خبراء دوليون وعدة وفود من مختلف البلدان الأوروبية الحوار الثلاثي الرفيع المستوى حول النموذج الاجتماعي الأوروبي في سياق العولمة، وناقشوا الروابط بين أجندة العمل اللائق والبعد الاجتماعي للنموذج الأوروبي.

وشارك وزراء العمل من البرازيل والدنمرك وفرنسا والهند وإيطاليا وبولندا وتنايا، إلى جانب مدير عام منظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا، والمفوض الأوروبي السيد فلاديمير سبيدلا، وممثلي الشركاء الاجتماعيين.



موقع انترنت جديد لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة

❖ لقد أطلقت منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة موقع انترنت جديد مصمم لتسليط الضوء على مختلف المجالات التي تعمل المنظمتان فيها معاً وغيرها من المجالات التي يمكن تنفيذ أنشطة مشتركة فيها. يصف الموقع المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة: الأغذية والزراعة والعمل اللائق العمل المشترك بين الوكالتين في ١٠ مجالات رئيسية، بما فيها الاستخدام اللائق، وعمل الأطفال، واستخدام الشباب، والتعاونيات، والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، والعمال الريفيين، والسلامة والصحة، وإدارة الأزمات، والمحاصيل، ومصائد الأسماك والغابات، وإحصاءات العمل. ويؤمن الموقع عدة روابط حول مصادر المعلومات ذات الصلة. وينبع هذا التعاون جزئياً من اتفاق ذي طابع عملي تم توقيعه بين المنظمتين عام ٢٠٠٤.



منظمة
العمل
الدولية

العمل اللائق

بداية لعالم أفضل



المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق

يعتبر العام ٢٠٠٩ عاماً هاماً للمساواة بين الجنسين من مختلف الأصعدة في منظمة العمل الدولية. فالمنظمة تحتفل هذا العام بالذكرى العاشرة لخطة عمل المساواة بين الجنسين ويعقد مؤتمر العمل الدولي جلسة نقاش عام حول «المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق».

فقد أطلقت منظمة العمل الدولية حملة توعية عامة وعالمية تدوم طيلة العام بعنوان «المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق» بهدف:

- تحسين فهم قضايا المساواة بين الجنسين في عالم العمل
- تسليط الضوء على الروابط المحددة بين المساواة بين الجنسين وضمان العمل اللائق لكل الرجال والنساء
- تعزيز عملية التصديق على معايير العمل الرئيسية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتطبيق هذه المعايير
- مناصرة أهمية تخطي العقبات التي تعيق المساواة بين الجنسين لكي يستفيد منها الجميع

تتمحور هذه الحملة حول مواضيع العمل اللائق. فالمواضيع التي تم اختيارها تُدرس من وجهة نظر الجنسين، وتظهر كيف يمكن أن تؤثر القضايا المتنوعة على الرجال والنساء بشكل مختلف لجهة احترام حقوقهم، والاستخدام، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

يمكن زيارة موقع الحملة: www.ilo.org/gender للحصول على معلومات ومواد إضافية حول المواضيع التي تمت تغطيتها على غرار الأمومة والأبوة والعمل؛ والنوع الاجتماعي والتعليم وعمل الأطفال؛ والنوع الاجتماعي واستخدام الشباب؛ والمساواة وعدم التمييز؛ أو مراسلتنا على البريد الإلكتروني: gendercampaign@ilo.org.