



مدونة الممارسات

لمفتشي العمل

ومفتشي السلامة والصحة المهنية

2023

**مدونة الممارسات
لمفتشي العمل
ومفتشي السلامة والصحة المهنية**

قائمة المحتويات

3	تقديم
4	شكر وتقدير
5	مدخل
6	أهداف المدونة
7	الفئة المستهدفة بالمدونة
8	حدود تطبيق المدونة ومحدداته
9	مكونات المدونة ومحتوياتها
10	1. أساسيات تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية
11	1.1 مبادئ التفتيش
11	2.1 تنظيم التفتيش
12	3.1 مهام (وظائف) التفتيش
12	4.1 الالتزامات القانونية والأخلاقية للمفتش
13	5.1 تصرفات المفتش التي تعكس شخصيته
13	6.1 أمور ينبغي للمفتش تجنبها
14	7.1 المشاكل التقليدية التي تواجه المفتش وحلولها المقترحة
15	2. تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية في معايير العمل العربية
16	1.2 التعريف بمنظمة العمل العربية
16	2-2 أهداف منظمة العمل العربية
16	3.2 نشاط منظمة العمل العربية في مجال معايير العمل العربية
16	4.2 أهداف معايير العمل العربية
17	5.2 معايير العمل العربية بشأن تنظيم التفتيش
19	6.2 معايير العمل العربية بشأن نطاق أنشطة أجهزة التفتيش
19	1.6.2 بيئة العمل
21	2.6.2 السلامة والصحة المهنية
24	3.6.2 ساعات العمل والعمل الإضافي والعطل والإجازات
25	4.6.2 المرأة العاملة
27	5.6.2 عمل الأحداث
31	6.6.2 العمال الزراعيون

- 33..... 7.6.2 تشغيل المعوقين
- 34..... 8.6.2 العمال المسنون
- 34..... 9.6.2 العاملون في القطاع الاقتصادي غير المنظم
- 35..... 10.6.2 العمال الوافدون العرب
- 36..... 11.6.2 الخدمات الطبية والاجتماعية العمالية
- 38..... 7.2 معايير العمل العربية بشأن مواصفات المفتش ومتطلبات التعيين
- 39..... 8.2 معايير العمل العربية بشأن الالتزامات القانونية والأخلاقية للمفتش
- 39..... 9.2 معايير العمل العربية بشأن المهام الرئيسية للمفتش
- 40..... 10.2 معايير العمل العربية بشأن صلاحيات المفتش
- 41..... 11.2 معايير العمل العربية بشأن التزامات صاحب العمل والعامل
- 41..... 12.2 معايير العمل العربية بشأن دور منظمة العمل العربية
- 43..... **قائمة المصطلحات**
- 47..... **الملاحق**
- 47..... الملحق 1. نموذج تقرير زيارة تفتيش في مجال العمل
- 50..... الملحق 2. نموذج تقرير زيارة تفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية
- 57..... الملحق 3. نموذج تقرير زيارة تفتيش في مجال العمل والسلامة والصحة المهنية لأماكن العمل الزراعي
- 61..... الملحق 4. قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل العربية
- 63..... الملحق 5. جدول تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية لغاية 2021/12/31
- 63..... الملحق 6. جدول الأمراض المهنية المرافق للاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية
- 64..... الملحق 7. التشريعات النازمة لتفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية في البلدان العربية بقلم القراء.....
- 68.....
- 72..... **المراجع**

تحقيقاً لأهداف منظمة العمل العربية في تحسين شروط وظروف بيئة العمل في الدول الأعضاء، وحماية حقوق العاملين والعاملات والحفاظ على مكتسباتهم في كافة القطاعات، وإيماناً منها أن توفير بيئة عمل آمنة وصحية حق أساسي للعامل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية التي نص عليها الميثاق العربي للعمل، أولت المنظمة موضوع تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية أهمية بالغة تجلّى ذلك في إصدار الاتفاقية العربية رقم 19 لعام 1993 والتوصية العربية رقم 8 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل، هذا وتضمنت مواد الاتفاقيات والتوصيات العربية الأخرى العديد من البنود ذات الصلة. حيث توفر الاتفاقية العربية رقم 19 الإطار القانوني العربي لتنظيم عمل أجهزة التفتيش وتطوير أنظمة تفتيش وطنية قوية ومرنة وقادرة على الصمود، وتعكس تصديقات الدول العربية على هذه الاتفاقية، أهميتها في ضمان إنفاذ معايير العمل العربية وتعزيز الامتثال للتشريعات الوطنية، إضافة إلى تحسين ظروف وشروط بيئة العمل وتوفير المعلومات والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن تشريعات العمل الوطنية النافذة.

وحيث أن تفتيش العمل يعتبر عنصراً أساسياً في تكريس حماية حقوق العمال وحفظ مكتسباتهم، والتحكم في مخاطر بيئة العمل، ومنع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، أصدرت منظمة العمل العربية مدونة ممارسات مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية بهدف تزويد الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، بإرشادات فنية مفصلة حول المبادئ الرئيسية الواردة في الاتفاقية العربية رقم 19 والتوصية العربية رقم 8 المتعلقة بالتفتيش إضافة إلى المعايير العربية الأخرى ذات الصلة، كما تهدف إلى تحسين الامتثال للأحكام القانونية والتشريعات الوطنية، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وظروف عمل لائق لجميع العاملين والعاملات في الدول العربية.

تتضمن المدونة أقساماً تستعرض المواد والفقرات الواردة في معايير العمل العربية ذات الصلة بتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية؛ لاسيما تنظيم جهاز التفتيش، وسياسات التفتيش، ونطاق أنشطة أجهزة التفتيش، ومهام المفتش وصلحياته، ودور منظمة العمل العربية، كما تحتوي في ملاحقها نموذجاً لتقرير زيارة تفتيش في مجال العمل وآخر في مجال السلامة والصحة المهنية، وقائمة باتفاقيات وتوصيات العمل العربية وجدولاً لتصديقات الدول الأعضاء، وجدولاً مقترحاً للأمراض المهنية، وملحقاً مخصصاً للمفتش أو الأخصائي أو الباحث لإدراج ملخص للتشريعات الوطنية النافذة في دولته.

تعتبر هذه المدونة الموضوعية بين أيديكم والصادرة عن منظمة العمل العربية/المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، مرجعاً هاماً لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية عامة، ومفتشي ومفتشات العمل والصحة والسلامة المهنية على وجه الخصوص، أمليين أن تساهم في تعزيز قدرات وتطوير مهارات إدارات وأجهزة التفتيش في الدول العربية.

والله ولي التوفيق..

فايز علي المطيري
المدير العام

شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للدكتور بسام أبو الذهب، الخبير في مجال السلامة والصحة المهنية، على جهوده التي بذلها لإعداد هذه المدونة، فله منا كل الاحترام والتقدير.

د. رانية رشدية

القائم بأعمال مدير

المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية

يعد التفتيش جزءاً أساسياً من نظام إدارات العمل وإدارات السلامة والصحة المهنية، حيث يمارس وظيفة حيوية في إنفاذ التشريعات والتقييد الفعال بها، مما يؤدي بالتالي إلى منشآت آمنة وصحية ونمو اقتصادي مستدام. وتنتهج الدول العربية أساليب مختلفة في أنظمة تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية لديها، حيث يختلف تنظيم خدمات التفتيش من دولة لأخرى، كما يختلف تخصيص الموارد بسبب اختلاف مستويات التنمية الاقتصادية والدعم السياسي والمهني والأولويات الوطنية. ومع ذلك، فإن وظائف خدمات تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية غالباً ما تكون متشابهة على نطاق واسع في الدول العربية، وقد يعود ذلك إلى اتباع المعايير والسياسات والإجراءات المنصوص عليها في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية.

ويكمن الغرض من تفتيش العمل في التأكد من احترام المبادئ والحقوق العمالية التي نصت عليها التشريعات وطبقاً للاتفاقيات والمواثيق العربية التي صدقت عليها الدول. ويهدف تفتيش السلامة والصحة المهنية إلى معرفة وتحديد المؤثرات الخاصة ببيئة العمل والتي قد تساهم في حدوث الإصابة أو الضرر؛ وبالتالي تحديد الظروف أو التصرفات غير المقبولة ومراجعة المواصفات القياسية لمكان العمل ومطابقتها للمتطلبات التشريعية الوطنية؛ ومن ثم توفير طريقة منظمة لهؤلاء الذين يتعرضون لخطر الإصابة أو الأمراض المهنية لتساعدهم في التحكم في ظروف العمل.

يعد التفتيش عنصراً أساسياً في عملية حفظ حقوق العمال ومنع هدرها، وتقليل المخاطر ذات الصلة بالعمل التي تهددهم، لأنه ينبغي تحديدها وتقييمها وتقديم تقارير بشأن الإجراءات التصحيحية. وبهذه الطريقة يتم التحكم في المخاطر والحصول على مكان عمل أكثر أماناً، فالتفتيش هو جزء من استراتيجية التحكم في المخاطر.

ويُعتبر تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية أدواتين تدرجان على تدخل الدولة في تصميم وتحفيز ثقافة الوقاية في مكان العمل والتي تغطي جميع الجوانب التي يمكن أن تدخل في نطاق اختصاصها: العلاقات الصناعية، والظروف العامة للعمل، والسلامة والصحة المهنيتان، وكذلك ما يتعلق بمسائل التشغيل. وتساعد عمليات التفتيش في مكان العمل على منع الحوادث والإصابات والأمراض، وذلك من خلال فحص مكان العمل؛ كما تساعد على تحديد وتسجيل المخاطر لاتخاذ إجراءات تصحيحية. ويمكن أن تساعد مكاتب ولجان السلامة والصحة في التخطيط لعمليات التفتيش وتنفيذها وإعداد التقارير عنها.

بعد أن تقوم التشريعات والنظم المؤسسية والفنية بإقرار منظومة التفتيش في مجالات العمل وإدارة السلامة والصحة المهنية. تأتي الأدلة الإرشادية ومدونات الممارسات العملية لتمارس دورها الفاعل في تطبيق السياسات والإجراءات وتنسيق جهود كافة جهات ومستويات وأفراد منظومة التفتيش بشأن ما يتعلق بالعمل وبالسلامة والصحة المهنية.

وتقوم مدونة الممارسات لمفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية على معايير العمل العربية من اتفاقيات وتوصيات، وهي عبارة عن مجموعة من التعليمات العامة عن كيفية القيام بأنشطة التفتيش في المنشآت الاقتصادية في الدول العربية. وتتضمن المدونة وصفاً لمبادئ التفتيش، وتعريفاً لكافة جوانبه، بالإضافة إلى التعرف على اشتراطات التفتيش وتعليمات ونطاق نشاطاته. وفي هذا الصدد تُعتبر مدونة الممارسات بمثابة اللائحة التي تحكم نظام التفتيش وبناءً على ذلك ينبغي دائماً أن تحتفظ إدارات التفتيش بنسخة كاملة من المدونة بما تحتويه من نماذج.

أهداف المدونة

تهدف مدونة الممارسات لمفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية إلى:

- ◀ تزويد أطراف الإنتاج الثلاثة، الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وجميع الأفراد المعنيين بالتفتيش بكافة إدارات العمل وإدارات التفتيش بإرشادات تقنية مفصلة بشأن المبادئ الرئيسية الواردة في معايير العمل العربية ذات الصلة بالتفتيش؛ والعمل بموجبها بطريقة مناسبة تضمن توافر حقوق العمال ومقومات السلامة والصحة المهنية. ولا ينبغي فهم أي شيء وارد في هذه الإرشادات على أنه يغير التزامات الدول التي صادقت على تلك المعايير.
- ◀ إبلاغ السلطات المحلية المعنية عن كيفية إدارة تفتيش العمل وإدارة تفتيش السلامة والصحة المهنية.
- ◀ توفير مظلة أمان متكاملة بهدف ضمان تنفيذ اشتراطات وإجراءات التفتيش في بيئة عمل آمنة.



الفئة المستهدفة بالمدونة

تتوجه مدونة الممارسات لمفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية إلى كافة إدارات التفتيش وإدارات العمل وإدارات التأمينات الاجتماعية، وكافة الأفراد ذوي الصلة بإدارة وتنفيذ منظومة تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية.

فيما يلي قائمة بالمسؤولين الذين ينبغي احتفاظهم والتزامهم بنسخة موثقة ومحدثة دائماً من مدونة الممارسات:

- ◀ مديرو إدارات العمل، ومديرو إدارات التفتيش، ومديرو إدارات السلامة والصحة المهنية.
- ◀ المعنيون في إدارات التأمينات الاجتماعية.
- ◀ مفتشو العمل ومفتشو السلامة والصحة المهنية.
- ◀ فنيو العمل وفنيو السلامة والصحة المهنية.
- ◀ المعنيون من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

وينبغي مراعاة توفر نسخة من مدونة الممارسات في كافة الإدارات المذكورة أعلاه، وضمان سهولة حصول أي من العاملين في هذه الإدارات عليها عند الطلب.

كما يحسن توفر نسخة من المدونة لإدارات الأجهزة الداعمة والمساندة والمساعدة لجهاز التفتيش، مثل الأمن العام وأجهزة منح التراخيص، والأجهزة الرقابية على أداء الموظفين الحكوميين، وغيرها من الإدارات المعنية.



حدود تطبيق المدونة ومحدداته

تتعلق مدونة الممارسات لمفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية بتغطية كل ما يتعلق بالتفتيش على جوانب العمل وجوانب السلامة والصحة المهنية، كما أن المدونة يتم تطبيقها في التفتيش على كافة المنشآت الاقتصادية ومواقع العمل.

تتكامل المدونة مع التشريعات المعنية بالتأمينات الاجتماعية والعمل، بالذات فيما يتعلق بنظام العمل وإدارة السلامة والصحة المهنية. وفي حالة وجود أي تناقض بين محتويات المدونة وأحد التشريعات الوطنية المعنية، يجب الأخذ بالتشريع وتوضيح نص المدونة تبعاً لذلك حتى إذا تطلب الأمر تعديل نص المدونة لإزالة أي تناقض.

وتتولى إدارات العمل وإدارات التفتيش وإدارات السلامة والصحة المهنية مسؤولية تطبيق مدونة الممارسات العملية لمفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى مسؤولية مراقبة المفتشين والمراقبين أثناء تنفيذ محتويات المدونة.

يجب عدم اعتبار المدونة بديلاً عن التشريعات ذات الصلة بالتفتيش، ولا عن الترتيبات المؤسسية والتنظيمية الموضوعة لتسهيل عمل مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية. أيضاً، لا ينبغي استبدال محتوى المدونة بالنظم والإجراءات الفنية لأداء المفتشين.



مكونات ومحتوى المدونة

تتكون المدونة من مقدمة عن أساسيات تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية، تليها عدة أقسام مفصلة تشمل: معايير العمل العربية في تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية، والتزامات وواجبات المفتش، والمشاكل التقليدية التي تواجه مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية وحلولها المقترحة، ثم المراجع، وسبعة ملاحق تتضمن نموذجاً لتقرير زيارة تفتيش في مجال العمل وفي مجال السلامة والصحة المهنية، وقائمة باتفاقيات وتوصيات العمل العربية وجدولاً لتصديقات الدول الأعضاء على الاتفاقيات العربية، وجدولاً مقترحاً للأمراض المهنية.





**أساسيات
تفتيش العمل
وتفتيش السلامة والصحة المهنية**

1.1 مبادئ التفتيش

تتميز أنشطة التفتيش باعتمادها على مجموعة من المبادئ؛ مما يجعلها أداة فعالة يمكن الاعتماد عليها في دعم سياسة ورقابة الإدارة وإمداد المنشأة بالمعلومات التي تمكنها من العمل على تحسين أداؤها. ويعد التمسك بتلك المبادئ شرطاً لا بد من توافره قبل تقديم نتائج تفتيش كافية؛ وكذلك لتمكين المفتشين الذين يعمل كل منهم بشكل مستقل عن الآخر من الوصول لنفس الاستنتاجات في الظروف المتشابهة.

فيما يلي المبادئ التي ينبغي أن يعتمد عليها المفتشون:

- ◀ التصرف بطريقة أخلاقية: تعد الثقة والنزاهة والسرية والكرامات صفات أساسية في أعمال التفتيش.
- ◀ التقارير العادلة: الالتزام بتقديم تقارير التفتيش بأمانة ودقة؛ ويجب أن تعكس واقع وحقيقة أنشطة التفتيش، كما يجب أن تتضمن التقارير العقبات الرئيسية التي ظهرت أثناء التفتيش، وكذلك حالات اختلاف وجهات النظر بين فريق التفتيش والمنشأة التي يتم التفتيش عليها.
- ◀ بذل الاهتمام المهني: الاجتهاد وحسن التقدير عند إجراء التفتيش، حيث ينبغي أن يبذل المفتشون الاهتمام الذي يتناسب مع أهمية المهمة الموكلة إليهم والثقة التي وضعتها فيهم إدارتهم وأصحاب العمل والعمال والأطراف المعنية الأخرى.
- ◀ السرية: أمن المعلومات، حيث ينبغي للمفتشين التحفظ وحماية المعلومات التي يحصلون عليها في عملهم، كما أنه لا ينبغي أن تُستخدم المعلومات بشكل غير لائق لتحقيق مكاسب شخصية من قبل المفتش أو بطريقة من شأنها الإضرار بمصلحة المنشأة؛ ويشمل هذا المفهوم السليم التعامل مع المعلومات الحساسة أو السرية.
- ◀ الاستقلالية: وهي أساس عدم الانحياز وموضوعية نتائج التفتيش؛ حيث ينبغي أن يكون المفتشون مستقلين تماماً أثناء عملية التفتيش وبعيدين عن صراع المصالح، وينبغي أن يحافظ المفتشون على الخط الموضوعي الذي يسلكونه أثناء عملية التفتيش، للتأكد من أن النتائج والاستنتاجات لم تبنَ إلا على دليل التفتيش.
- ◀ الأسلوب المبني على الأدلة: وهو طريقة عقلانية للوصول إلى استنتاجات موثوقة في عملية التفتيش، وينبغي أن تكون أدلة التفتيش قابلة للتحقق منها؛ وبشكل عام أن تقوم على عينات من المعلومات المتاحة، حيث أن التفتيش يتم خلال فترة محددة من الوقت والموارد محدودة كذلك. وتُعدّ طريقة العينات أفضل طريقة للوصول إلى الأدلة.
- ◀ الوقاية (الأنشطة الاستباقية): بقصد منع حدوث المخاطر التي تهدد العاملين أو المنشأة.
- ◀ الشمولية (التغطية): بمعنى امتداد خدمات التفتيش إلى كافة المناطق الجغرافية، وكافة المنشآت والأنشطة الاقتصادية وأماكن العمل.

2.1 تنظيم التفتيش

تتولى إدارة التفتيش مسؤولية تخطيط ومتابعة وتنظيم عملية التفتيش، والاستفادة القصوى من مخرجات التفتيش. وتتولى نفس الإدارة وضع نظام التفتيش طبقاً للتشريعات، وهو النظام الذي يتكون من القواعد والخطوات الإدارية التي يتم الاستعانة بها للقيام بعملية التفتيش، ويكون نظام التفتيش المستخدم في العملية التفتيشية نظاماً وطنياً. وأحياناً - وفي ظروف معينة - يمكن العمل بنظام تفتيش عربي أو إقليمي أو دولي لتحقيق المطابقة اللازمة للوصول لمعايير معينة من الأداء أو جودة المخرَج. وجدير بالذكر أن مخطط التفتيش هو الطريقة التي يتم من خلالها تطبيق القواعد والخطوات المُستخدمة في عملية التفتيش، وقد يكون مستندات ورقية أو يعتمد على برامج حاسوبية ممنهجة.

3.1 مهام (وظائف) التفتيش

تكمّن مهام التفتيش في ما يلي:

- ◀ تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم؛ مثل الأحكام المتعلقة بساعات العمل، والأجور، والسلامة والصحة والرعاية، وعمل الأطفال، وعمل النساء، والمسائل الأخرى ذات الصلة، طالما أن هذه الأحكام قابلة للتنفيذ من قبل مفتشي العمل.
- ◀ توفير المعلومات والمشورة الفنية لأصحاب العمل والعمال فيما يتعلق بأكثر الوسائل فعالية للامتثال للأحكام القانونية.
- ◀ إبلاغ السلطة المختصة بأوجه القصور أو التجاوزات التي لا تغطيها على وجه التحديد الأحكام القانونية القائمة.
- ◀ لا يجوز لمفتشي العمل تكريس وقت لمهام فرعية أو إضافية على حساب مهام تشكل الجزء الأساسي من عملهم.
- ◀ المهام (الوظائف) الرئيسية لتفتيش العمل غير قابلة للتجزئة وهي مكتملة لفعالية تشريعات العمل الوطنية.
- ◀ تهدف مهام (وظائف) المعلومات والمشورة إلى ضمان التنفيذ الفعال للقوانين واللوائح، وتقديم المشورة الفنية بشأن أفضل الممارسات المتاحة لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم لتحسين ظروف العمل.
- ◀ يجب ألا يشارك مفتشو العمل في التوفيق الرسمي أو التحكيم أو الفصل في المنازعات الفردية، بالنظر إلى تضارب المصالح المحتمل بين مهمتي الإنفاذ والتوفيق، ولأن هذه ليست من بين الوظائف الأساسية لمفتشي العمل.
- ◀ في إطار جهودها للتكيف والتحديث، ينبغي أن تستفيد أنظمة تفتيش العمل من التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين وتوسيع نطاق خدماتها وإمكانية الوصول إليها وتأثيرها وكفاءتها لأصحاب العمل والعمال. وينبغي أن يساهم استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أيضاً في تقليل العبء الإداري (على سبيل المثال؛ استخدام نظم الإخطار الإلكترونية، والوثائق الإلكترونية وتبادل البيانات بين المؤسسات)، وجعل عمل إدارة التفتيش أكثر كفاءة (على سبيل المثال، المساعدة في تخطيط أنشطة التفتيش).
- ◀ يمكن أن تضطلع إدارات التفتيش أيضاً بدور مهم في إتاحة معلومات الامتثال في نموذج يسهل الوصول إليه وموثوق به.

4.1 الالتزامات القانونية والأخلاقية للمفتش

تتمثل المتطلبات القانونية للمفتش في العناصر الآتية:

- ◀ الإلمام التام بالتشريعات والجوانب التنظيمية والمؤسسية لمنظومة التفتيش.
- ◀ حصوله على بطاقة إثبات للهوية والوظيفة، وأن يكون مؤهلاً لمهام الضابطة العدلية.
- ◀ حصوله على تفويض بمهمة التفتيش المحددة صادر عن الجهة التفتيشية التي يتبع لها.
- ◀ عدم وجود تضارب مصالح بين المفتش وبين صاحب العمل أو ممثليه.
- ◀ حماية نفسه ومن معه، وتجنب أية تصرفات قد تلحق ضرراً بالمنشأة التي يتم التفتيش عليها أو أي من العاملين فيها.

وتتمثل المتطلبات الأخلاقية للمفتش في العناصر الآتية:

- ◀ النزاهة والاستقلالية: يجب أن تتم عملية التفتيش بنزاهة مطلقة واحترافية مهنية تحافظ على الخصوصية؛ بحيث تتمكن الجهة الخاضعة للتفتيش من الاستفادة من نتائج التفتيش في تصحيح الأوضاع والممارسات، فلا يمكن أن يكون الغرض من عملية التفتيش غرضاً دعائياً أو مالياً يخل بنزاهة هذه العملية؛ فتعتبر عمليات التفتيش خصوصية بحتة للأقسام الخاصة بالمنشأة ولا يمكن استخدامها خارج هذه المنشأة.
- ◀ المنهج الواضح: يجب أن تكون أهداف العملية التفتيشية واضحة، وأن تكون النماذج وقوائم التفتيش متاحة أيضاً للأقسام أو للإدارات المُستهدفة؛ بحيث تتمكن من تفعيل خطة الإجراءات التصحيحية اللازمة لجعل العمليات أو الأنشطة أو المعدات في نصابها الصحيح، بما هو معمول به في اشتراطات السلامة والصحة المهنية.
- ◀ إعطاء الأولوية للنصح والمشورة لا العقاب أو اللوم: الرغبة في توجيه المسؤولين عن الأنشطة الاقتصادية التي يتم التفتيش عليها إلى ضرورة تطوير وتحسين بيئة عمل كافة العاملين، على أن يكون ذلك مُقَدِّماً على العقاب واللموم نتيجة المخالفات التي يتم اكتشافها أثناء التفتيش.

5.1 تصرفات المفتش التي تعكس شخصيته

تعكس تصرفات المفتش شخصيته، وتدل على موقف الجهة التي يمثلها. لذا ينبغي على المفتش الالتزام بتصرفات موضوعية أثناء قيامه بالتفتيش، ويجب عليه التقيد بالإجراءات الآتية:

- ◀ إبراز ما يثبت الهوية وما يدل على الوظيفة وكتاب التفويض الخاص بالمهام المحددة.
- ◀ استعمال معدات الوقاية الشخصية التي تم تزويدها بها من إدارة التفتيش.
- ◀ إتقان استعمال أدوات وأجهزة رصد وقياس بيئة العمل - في مختلف ظروف العمل - مع القيام بمقارنة النتائج مع حدود التعرض المهني المسموحة المذكورة في التشريع الوطني، مع تقصي أسباب الانحراف عنها - إن وُجدت.
- ◀ الموضوعية والتركيز على المهمة بهدوء.
- ◀ الوضوح مع بيان غرض التفتيش بدون غموض، وتوجيه الاستفسارات بهدوء وبدون تعقيد.
- ◀ الحرص على تسجيل البيانات والمعلومات والمشاهدات وكذلك الإجابات المحددة للاستفسارات التي طرحها.
- ◀ الحيادية وعدم التحيز أو اتخاذ موقف عدائي تجاه المنشأة.
- ◀ الانفتاح والاستعداد باستمرار للتوضيح والتفسير مع الإنصات باستمرار للعاملين بالمنشأة.
- ◀ تشجيع صاحب المنشأة أو من يمثله على اتخاذ موقف إيجابي من التفتيش مع الابتعاد عن أي تهديد.
- ◀ النزاهة والذكاء الاجتماعي.

6.1 أمور ينبغي للمفتش تجنبها

ينبغي للمفتش أن يتجنب أموراً قد تُصعّب من مهمته أو تجعله يترك انطباعاً سيئاً أو غير مناسب لدى ممثلي المنشأة التي يتم التفتيش عليها. من هذه الأمور التي يجب تجنبها:

- ◀ المناقشات المطولة أو الجانبية أو التي تخرج عن مهمة التفتيش.
- ◀ الادعاء - بدون دراسة ولا تدريب - بمعرفة كافة تقنيات عمل أجهزة وأدوات العمل بالمنشأة أو الإلمام بكل النواحي الفنية.

- ◀ تضارب المصالح أو الاقتراب من مواطن الشبهات.
- ◀ التحايل في المواقف أو التعابير.
- ◀ الإيحاء - بأية وسيلة - بطلب رشوة أو خدمة.
- ◀ التهديد، أياً كان مبرر ذلك.

7.1 المشاكل التقليدية التي تواجه مفتش العمل ومفتش السلامة والصحة المهنية وحلولها المقترحة

هناك العديد من المشاكل التي قد تواجه مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية، بعضها تقليدي والآخر مستجد؛ ولكل مشكلة حل أو حلول يمكن الاختيار بينها. فيما يلي أمثلة لتلك المشاكل ومقترحات حلها.

المشكلة	مُقترحات الحل
قيام مفتشين جدد بالعمل لأول مرة	يمكن للمفتشين الجدد العمل لفترة في صحبة زملاء ذوي خبرة، ومراجعة ملفات المنشآت التي سبق التفتيش عليها وقيام كل منهم بإيجاز أهم ملاحظاته ومناقشتها مع الزملاء، إلى جانب التدريب المستمر
التفتيش على منشآت تقع بعيداً عن المناطق المأهولة	من الضروري دعم التفتيش بمركبات مناسبة ذات كفاءة، ويمكن لجهاز التفتيش الاستعانة بإمكانيات الأمن العام لحماية المفتشين أثناء عملهم، كما ينبغي أن يعمل المفتشون في تلك المنشآت كفريق
قيام ممثلي المنشآت التي يتم التفتيش عليها بممارسات خداع المفتشين	مواجهة ممثلي المنشآت التي يتم التفتيش عليها بهذه الممارسات بأسلوب موضوعي ومباشر، والعمل على تسجيل ممارساتهم، وتوضيح العقوبات المحتملة تطبيقها في حال استمرار الخداع
ازدحام جدول مهام المفتش بالمزيد من المهام والواجبات الوظيفية	تنظيم العمل، والاستعانة بمشرفي العمل ومشرفي السلامة والصحة المهنية، وبممثلي العمال في التنظيم النقابي المحلي بعد تلقيهم تدريباً مناسباً
التفتيش على منشآت ذات أنماط عمل جديدة أو ذات تقنيات مستجدة أو تستعمل مواد جديدة	اجتياز تدريب متخصص في التفتيش على منشآت ذات أنماط عمل جديدة أو ذات تقنيات مستجدة أو تستعمل مواد جديدة، وقد يستدعي الأمر استعمال نماذج تفتيش خاصة تلائم تلك المنشآت
بالتعاون مع المفتشين القدامى ذوي الخبرة، يمكن تسجيل المزيد من المشاكل التي قد يواجهها المفتشون، مع الإنصات لمقترحات الحلول التي يطرحونها، وبالتالي تضمينها في مدونة الممارسات الحالية	



**تفتيش العمل
وتفتيش السلامة والصحة المهنية
في معايير العمل العربية**

1-2 التعريف بمنظمة العمل العربية

وهي إحدى الوكالات المتخصصة التي تعمل في نطاق جامعة الدول العربية، وأول منظمة عربية متخصصة تُعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، ففي 12 يناير/كانون الثاني عام 1965، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل ومشروع دستور منظمة العمل العربية؛ وفي 8 يناير/كانون الثاني عام 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة.

وتضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية، ماعدا دولة جزر القمر، وتنفرد دون سائر المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتنميته على أسس متينة وسليمة. كما توفر المنظمة منبراً للحوار يساهم في تقريب وجهات النظر وتبادل الخبرات والمعلومات ووضع الاستراتيجيات ورسم السياسات.

2.2 أهداف منظمة العمل العربية

تهدف منظمة العمل العربية إلى:

- ◀ تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي.
- ◀ تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية.
- ◀ تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء.
- ◀ تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها.
- ◀ تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء.
- ◀ تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ◀ تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية.

3.2 نشاط منظمة العمل العربية في مجال معايير العمل العربية

أصدرت منظمة العمل العربية 19 اتفاقية عمل عربية و9 توصيات عمل عربية، نظمت بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل؛ لتضمن حقوق العمال، وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتحدد مسؤوليات وواجبات أطراف الإنتاج الثلاث، وكانت مرجعاً لقوانين وتشريعات العمل في الدول العربية، ومن بينها العديد من اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ذات الصلة بتفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية.

4.2 أهداف معايير العمل العربية

تهدف معايير العمل العربية إلى:

- ◀ ضمان إنفاذ معايير العمل، والسلامة والصحة المهنية، والامتثال الفعال لها.
- ◀ تحديث التشريعات والأنظمة واللوائح بما يساهم في رفع مستوى الالتزام، وتعزيز الامتثال، وتحسين ظروف وشروط

بيئة العمل، والقضاء على التمييز على أساس النوع الاجتماعي.

◀ تطوير تشريعات العمل الوطنية بما يتناسب وتطور أنماط العمل وأساليبه.

5.2 معايير العمل العربية بشأن تنظيم تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية

■ وجوب احتواء التشريعات على موضوع التفتيش

◀ يجب أن يتضمن قانون العمل، ضمن عدد من الموضوعات الأساسية، موضوع ساعات العمل، الإجازات، الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من أخطار العمل، تشغيل الأحداث، تشغيل النساء، الرعاية الاجتماعية، التفتيش (اتفاقية العمل العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 6)، و(اتفاقية العمل العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل «معدلة»/المادة 6).

◀ ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصاته لضمان تطبيق أحكام تشريعات العمل وعقود العمل المشتركة واللوائح، بشأن شروط العمل، وحماية العمال، وتزويد العمال وأصحاب الأعمال بالمعلومات الفنية والإرشادات، بشأن تطبيقهم لأحكام تشريعات العمل (اتفاقية العمل العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 96)، و(اتفاقية العمل العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل «معدلة»/المادة 98).

■ أماكن العمل المشمولة بالتفتيش

◀ ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل. يجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض الفئات من العمال وأماكن العمل، وذلك بموجب بيان يرفق بوثيقة التصديق، ويمكن للدولة التي تتقدم بهذا البيان أن تعدله أو تلغيه ببيان لاحق (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 1).

◀ ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل في جميع قطاعات وأماكن العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها. ويجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض فئات العمال وأماكن العمل، مثل: 1- أماكن العمل الحكومية المدنية والعسكرية والأمنية التي يمكن أن يخل تفتيش العمل فيها بالسرية التي تقتضيها الاعتبارات المتعلقة بالأمن الوطني؛ 2- مشاريع العائلة إذا كان الإشراف للقريب من الدرجة الأولى؛ 3- خدم المنازل ومن في حكمهم (توصية العمل العربية رقم 8 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 1).

■ تشكيل أجهزة التفتيش

◀ تشكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش. وفي حالة تعدد الأجهزة التي تقوم بالتفتيش يجب التنسيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 2).

◀ يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطاً تفتيشياً محددًا (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 3).

◀ تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 4).

◀ يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية. ويجب إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت (اتفاقية

العمل العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 12).

■ مهام أجهزة التفتيش

- ◀ تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص: - وضع الخطة العامة للتفتيش؛ - تحديد أولويات التفتيش؛ - متابعة التنفيذ؛ - توفير متطلبات جهاز التفتيش؛ - الأداء الوظيفي والتدريب؛ - تقييم النتائج (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 5).
- ◀ يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 18).
- ◀ تقوم الأجهزة المختصة بتفتيش العمل في كل دولة بكافة الإجراءات والوسائل المناسبة لضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بعمل الأحداث، وتقديم تقارير دورية بنتيجة ذلك، وينص التشريع الوطني على تدابير وعقوبات مناسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث (اتفاقية العمل العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادتان 31 و32).
- ◀ تقدم مكاتب التفتيش تقارير دورية عن نتائج نشاطها للجهة الإدارية المختصة، كما تبلغ هذه السلطات بأوجه النقص التي لا تتناولها الأحكام التشريعية القائمة. وتنشر السلطة المركزية للتفتيش تقريراً سنوياً عن أعمال أقسام التفتيش الخاضعة لراعيها (اتفاقية العمل العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 98)، و(اتفاقية العمل العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل «معدلة»/المادة 100).
- ◀ تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريراً سنوياً شاملاً عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 40).
- ◀ لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلباً على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل أو العمال (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 17).

■ أنواع زيارات التفتيش

- ◀ يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعية، أو انتقائية، أو بناء على شكوى (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 39).

■ الأحكام المتعلقة بالمفتشين

- ◀ تؤلف هيئة التفتيش من عدد كاف من الموظفين العموميين المؤهلين تأهيلاً مهنياً مناسباً، ويجب أن تكفل لهم مراكزهم - وشروط تشغيلهم - الاستقرار في وظائفهم، والبعد عن أية مؤثرات خارجية غير مشروعة. وأن تكفل لهم الصلاحيات التي تمكنهم من أداء مهامهم (اتفاقية العمل العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 97)، و(اتفاقية العمل العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل «معدلة»/المادة 99).
- ◀ تراعي كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية في الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 10).

- ◀ تنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه لمفتش العمل قبل مباشرة عمله، والجهة التي يؤدي أمامها (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 8).
- ◀ يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظرياً وعملياً بما يؤهله لأداء مهامه (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 9).
- ◀ تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 11).
- ◀ تهيئ الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزاً مناسباً يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية، وتزود بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 12).
- ◀ توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 13).
- ◀ تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 14).
- ◀ تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 15).

6.2 معايير العمل العربية بشأن نطاق أنشطة أجهزة التفتيش

1.6.2 بيئة العمل

■ الجهاز المعني بمهام الإشراف على بيئة العمل

- ◀ 1- يعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العاملة في كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل؛ 2- إذا لم تتوافر في دولة معينة أجهزة السلامة والصحة المهنية ينبغي إحداث أجهزة خاصة تتولى مهام الإشراف على بيئة العمل؛ 3- ينبغي العمل على تشجيع التخصص، وعلى تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 11).
- ◀ تعمل الدول العربية على تحقيق التعاون والتنسيق بين الأجهزة المشرفة على حماية البيئة العامة وبين أجهزة السلامة والصحة المهنية (التوصية العربية رقم 5 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 5).

■ إجراءات التحكم في جميع أنواع المخاطر في بيئة العمل

- ◀ يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمناً: (أ) لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل؛ (ب) لحماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تنجم عن هذه المنشآت (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 2).
- ◀ ينبغي عند إقامة منشآت جديدة التنسيق بين كافة الأجهزة المعنية للتأكد من توافر الشروط والأسس الضرورية لحماية بيئة العمل (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 3).
- ◀ ينبغي على الجهات المختصة في كل دولة عربية التأكد من أن العوامل الطبيعية (الفيزيائية) التالية في أماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها: 1- درجة الحرارة والرطوبة النسبية؛ 2- النور واللون؛ 3- التهوية؛ 4- الضجيج (الضوضاء)؛ 5- الإشعاعات بأنواعها؛ 6- الأمواج بأنواعها؛ 7- الارتجاج

(الاهتزاز)؛ 8- الضغط الجوي؛ 9- الغبار بأنواعه (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/ المادة 5).

◀ يجب حماية العاملين وبيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، سواء أكانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها في بيئة العمل الحد المسموح به (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 6).

◀ يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد أخرى أقل خطراً وضرراً كلما أمكن ذلك (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 7).

◀ يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من العوامل الحية المسببة للأمراض، كالجراثيم، الحماة الراشحة (الفايروسات)، الفطريات والطفيليات (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 4).

◀ ينبغي العمل على تحقيق التلاؤم بين الإنسان والآلة والحد من الإرهاق والسعي للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 8).

◀ يجب اتخاذ الإجراءات والوسائل التي تضمن للعامل الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال: 1- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية؛ 2- منح العامل أجراً عادلاً يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسب؛ 3- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل؛ 4- توفير التغذية الصحية في أماكن العمل؛ 5- تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب عمل؛ 6- العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 10).

◀ ينبغي العمل على تحويل الأعمال اليدوية المجهدة والمرهقة إلى أعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطة ألا يؤثر ذلك على الإنتاج وقوة العمالة (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 9).

■ وضع جداول لمعايير وحدود ومؤشرات التعرض المهني، وجداول الأمراض والمسرطنات المهنية، وجداول الأعمال الخطرة والشاقة والضارة بالصحة

◀ تلتزم كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل): (أ) بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية للعاملين، وذلك وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية؛ (ب) بوضع معايير خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل، مستعينة في ذلك بالخبرات والإمكانيات التي يوفرها مكتب العمل العربي (الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 1).

◀ تعمل الدول العربية على: 1- تشجيع البحث العلمي في مجال حماية البيئة؛ 2- وضع جدول يبين الحدود القصوى للمواد الكيميائية السامة والضارة وحدود العوامل الطبيعية (الفيزيائية) المسموح بها في جو العمل؛ 3- تنظيم جدول بالصناعات والأعمال المسببة لسرطان المهني؛ 4- تنظيم جدول بالأعمال الخطرة والشاقة والضارة بالصحة وتحديد المدة القصوى التي يسمح للعامل العمل بها. يستند في تنظيم الجداول المشار إليها في المادة السابقة على الدراسات والخبرات العربية والعالمية (التوصية العربية رقم 5 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادتان 1 و2).

◀ يعاد النظر في هذه الجداول بشكل دوري، وكلما اقتضت الضرورة ذلك (التوصية العربية رقم 5 لعام 1981 بشأن بيئة العمل/المادة 3).

2.6.2 السلامة والصحة المهنية

■ إنشاء جهاز السلامة والصحة المهنية

◀ يجب الاهتمام بإنشاء أجهزة خدمات السلامة والصحة المهنية في المنشآت التي يحددها تشريع كل دولة، وذلك للإشراف على جميع ظروف العمل التي تؤثر على سلامة وصحة العمال، والقيام بالتحقيق الصحي والتوعية الوقائية (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 7).

◀ يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية. ويجب إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية، للترخيص بإقامة المنشآت (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 12).

◀ ينبغي أن تجمع الأجهزة المختصة بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية في جهاز واحد. وينبغي ان يقوم هذا الجهاز بإعداد دراسات حول المخاطر في كل نشاط، وطرق الوقاية منها. وينبغي أخذ رأي هذا الجهاز في المشروعات المزمع إقامتها أو تعديلها، وذلك من ناحية موضوع السلامة والصحة المهنية (التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 1).

◀ يحدد تشريع كل دولة الأجهزة التي يوكل إليها وضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية، والأجهزة التي تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في هذا المجال، وذلك على مستوى الدولة، وعلى مستوى المنشآت القائمة بها (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 11).

■ أماكن العمل المشمولة بأحكام السلامة والصحة المهنية

◀ يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته. كما يجب أن تشمل أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 1).

■ أسس ضمان السلامة والحماية

◀ يجب أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية، في: - اختيار موقع المنشأة؛ - الإنشاء والتشييد؛ - الوقاية من جميع أخطار العمل. ويحدد تشريع كل دولة الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة هذه الأسس (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 3).

◀ يحدد تشريع كل دولة الإجراءات والوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل وحماية البيئة المجاورة والمحافظة عليها من مخاطر النشاط المزاو، بحيث تكون بيئة العمل والجوار في المستوى الصحي المتعارف عليه علمياً (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 4).

◀ يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن، عن طريق: (أ)

حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية؛ (ب) وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل؛ (ج) مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية؛ (د) توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها؛ (هـ) تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحياً أو اجتماعياً نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها؛ (و) حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك. ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 5).

◀ يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات، ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 53)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل «معدلة»/المادة 53).

◀ يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، كما يجب توفير الخدمات الطبية سواء داخل المنشأة أو خارجها كقسم مستقر، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 9).

◀ يحدد التشريع الوطني المقصود بإصابة العمل، ومرض المهنة، بحيث لا يقل عدد الأمراض المهنية عن خمسة عشر مرضاً من الأمراض الواردة في الجدول المرافق لهذه الاتفاقية (أي الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية) (الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية/المادة 8).

يتضمن الملحق 5 من المدونة جدول الأمراض المهنية المرافق للاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

■ مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام السلامة

◀ يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية، وأحكام التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة، وأحكام أنظمة التأهيل المهني (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 2).

■ إجراء الفحص الطبي الابتدائي والدوري

◀ يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية، كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال، للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 8).

◀ يجب عند التعيين إجراء الكشف الطبي الدقيق على العمال المشتغلين في مهن تتضمن بطبيعتها أخطاراً تهدد صحة العامل، كما يجب الكشف الطبي الدوري عليهم (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 54)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل «معدلة»/المادة 54).

■ تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية على مختلف المستويات

◀ يجب إنشاء لجنة عربية عليا للسلامة والصحة المهنية في إطار منظمة العمل العربية، وإنشاء لجنة وطنية على مستوى كل دولة عربية، ولجان على مستوى المنشآت ذات النشاط الذي قد ينشأ عنه

الخطر، وذلك في كل دولة عربية. ويراعى في تشكيل هذه اللجان، التمثيل الثلاثي، فيما عدا لجان المنشآت، فيكتفى فيها بالتمثيل الثنائي (أصحاب أعمال وعمال)، ولها أن تستعين بممثل حكومي إذا رأت ذلك. وتختص هذه اللجان برسم وتنسيق السياسة العامة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، والعمل على حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يتم فيها، وبحث أسباب وقوع الإصابات والحوادث، ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها. وتعمل هذه اللجان على الوصول إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية للعمال، والاحتفاظ لهم بهذا المستوى (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 15).

◀ ينبغي أن تتحقق المشاركة بين إدارة كل منشأة والعمالين فيها، في تنظيم أمور السلامة والصحة المهنية ومتابعة تنفيذ برامجها، وذلك بتشكيل لجان السلامة والصحة المهنية في المنشآت، وتعيين مشرف للسلامة المهنية بهذه المنشآت يكون مؤهلاً ومدرباً، بما يتفق مع مستويات مسؤولية وطبيعة العمل الذي تزاوله المنشأة (التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 3).

■ تسجيل حوادث العمل والإبلاغ عنها

◀ يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك. ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 10).

◀ ينبغي أن تقوم كل منشأة بتسجيل جميع حوادث العمل وأمراض المهنة والخسائر البشرية والمادية الناجمة عنها وأيام الغياب الضائعة بسببها، وينبغي أن تعد السجلات المثبتة والإحصاءات المعدة في هذا الشأن، بحيث يمكن أن تطلع عليها الجهات المختصة في الدولة (التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 7).

◀ يحدد التشريع الوطني إجراءات الإبلاغ بإصابات العمل، والأمراض المهنية إلى جهات العلاج والجهات الأخرى المختصة والمهنية، ويراعى في ذلك تبسيط هذه الإجراءات، كما يحدد الأسس والقواعد اللازمة التي يقوم عليها تقدير نسبة العجز (الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية/المادة 10).

◀ يجب إخطار السلطات عن حالات إصابات العمل، أو أمراض المهنة، وعن الحالات المشتبه فيها، حسب الأحوال، وما اتخذ نحو هذه الحالات (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" /المادة 55).

◀ ينبغي أن تقوم كل دولة عربية بوضع نظام إحصائي لتجميع كافة البيانات الخاصة بحوادث العمل وأمراض المهنة والخسائر البشرية والمادية الناجمة عنها وأيام الغياب الضائعة بسببها، بحيث يمكن في ضوء الإحصاءات المعدة رسم السياسة الكفيلة بمنع تكرار مثل هذه الخسائر (التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 8).

■ التدريب والتأهيل العلمي في مجال السلامة والصحة المهنية

◀ يجب الاهتمام بالتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية، وذلك بإنشاء مراكز أو معهد وطني خاص بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 13).

- ◀ يجب أن تكون مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم في الدراسات النظرية والتطبيقية، وفي مراكز التدريب الفني والمهني (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 14).
- ◀ ينبغي أن يدعم الطب الوقائي وذلك بتهيئة كادر فني من الأطباء والمساعدین المتخصصین في الطب المهني، وينبغي تشجيع البحوث الطبية والباحثين في هذا الموضوع ونشر الوعي الصحي الوقائي. وينبغي أن يدعم موضوع السلامة المهنية، وذلك بتهيئة كادر فني من المهندسين والكيمائيين والمساعدین المتخصصین في السلامة المهنية (التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 2).
- ◀ ينبغي أن يدرّب جميع العاملين بالمنشآت على وسائل السلامة والصحة المهنية قبل وأثناء ممارستهم للعمل (التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 4).

3.6.2 ساعات العمل والعمل الإضافي والعطل والإجازات

■ ساعات العمل

- ◀ يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل، بحيث لا تزيد عن ثماني ساعات يومياً، أو 48 ساعة أسبوعياً، تتخللها فترة، أو فترات للراحة، لا تقل عن ساعة. ولا يجوز أن يزيد مجموع ساعات العمل وفترات الراحة عن إحدى عشرة ساعة في اليوم، وتعمل الأطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية، طالما زاد الإنتاج، وساعدت على هذا التخفيض العوامل الأخرى المؤدية لذلك (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 45)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 45).
- ◀ 1- تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة التي يحددها تشريع كل دولة؛ 2- يراعي التشريع تخفيض سن التقاعد في مثل هذه المهن. (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 46).
- ◀ يجوز تشغيل العمال ساعات إضافية، أو أثناء الراحة الأسبوعية، في الحالات، وبالشروط التي يقرها التشريع، على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها، عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويعطى العمال عن ساعات عملهم الإضافي، أجوراً، تزيد عن أجورهم في ساعات العمل العادية، ويحدد تشريع كل دولة نسبة هذه الزيادة (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 48)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 48).
- ◀ يجوز أن يتضمن تشريع كل دولة، استثناء بعض الأعمال من الأحكام الخاصة بساعات العمل، للاعتبارات المتعلقة بطبيعة هذه الأعمال (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 49)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 49).

■ منح الراحة الأسبوعية

- ◀ يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متوالية، على أن تتفق بقدر الإمكان مع الإجازة الأسبوعية، طبقاً لما يتناسب مع ظروف كل بلد، وتقاليدها وشعائرها الدينية. ويجوز في الأعمال الواقعة في المناطق البعيدة عن العمران تجميع الراحة الأسبوعية ومنحها مرة واحدة كل شهر (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 47).

■ منح الإجازة السنوية

◀ يجب أن يمنح العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر، مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، ويجوز زيادتها بزيادة مدة الخدمة، وكذلك بالنسبة للعاملين في الصناعات الخطرة، أو المضرة بالصحة، والمناطق البعيدة عن العمران. كما يجوز تجزئة الإجازة السنوية، وفقاً لمقتضيات العمل، على أن يحصل العامل على ستة أيام متتالية منها على الأقل، ولا يجوز تأجيل ما زاد على ستة أيام إلا بناءً على طلب العامل، ولسنة تالية فقط (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" / المادة 50).

◀ لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية - مقابل الحصول على أجر عنها - وللعامل في حالة انتهاء علاقة عمله الحصول على الأجر المقابل لمدة الإجازة المستحقة له وفقاً للأجر الأخير (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" / المادة 51).

■ منح العطل في الأعياد الدينية والمناسبات القومية

◀ يمنح العامل إجازات مدفوعة في الأعياد الدينية والمناسبات القومية يحددها التشريع. ويجوز في بعض المنشآت التي تحددها القوانين المحلية، تشغيل العامل في هذه الأيام مع منح زيادة في الأجر يحددها القانون، أو يحصل على أيام أخرى عوضاً عنها. يمنح العامل المريض إجازة مرضية مدفوعة الأجر يتحملها صاحب العمل أو نظام التأمينات الاجتماعية، ويحدد التشريع مدتها ونسبة الأجر (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" / المادة 52).

4.6.2 المرأة العاملة

■ أنواع الخدمات التي تقدم للمرأة العاملة

◀ يجب العمل على تقديم الخدمات الآتية لفئات العاملين التي تحتاج لرعاية خاصة: النساء: العمل على عدم إسناد عمل ليلي لهن، وأن لا تسند إليهن أعمال شاقة أو مضية أو مضرة بالصحة، وضمان تمتع الأم بالراحة قبل الوضع وبعده، وعدم تشغيلها ساعات إضافية أو بالإنتاج أثناء الحمل، وإنشاء دار للحضانة يعهد إليها بحضانة أطفال العاملات (التوصية العربية رقم 6 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية/المادة 19).

■ مساواة المرأة والرجل في تشريعات العمل وظروف العمل

◀ يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة، وعلى الأخص في قطاع الزراعة (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 1).

◀ يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 3).

■ حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق

◀ يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 6).

◀ يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع في كل

دولة (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 6/الفقرة 3).

- ◀ يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات واللوائح الخاصة في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 68)، والاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" (المادة 68).
- ◀ يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 9).

■ حظر تشغيل النساء ليلاً

- ◀ لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 7).
- ◀ لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد. يستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع، والقرارات، أو اللوائح في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 69)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" /المادة 69).

■ منح الإجازة المرضية الخاصة بسبب الحمل أو الوضع، وإجازة الأمومة

- ◀ تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 11).
- ◀ للمرأة العاملة الحق في الحصول على راحة قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن ستة أسابيع، وتمنح أجراً كاملاً أثناء هذه الراحة، يؤديه صاحب العمل، أو هيئة التأمينات الاجتماعية، حسب الأحوال، بشرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" /المادة 65).
- ◀ للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 10).

◀ منح فترات للرضاعة

- ◀ تمنح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات كاملة للرضاعة يحددها تشريع كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 67)، والاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" /المادة 67).

■ توفير وسائل الراحة للنساء العاملات

- ◀ يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لراحتهن

إذا استدعت طبيعة العمل ذلك. وفي المنشآت التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء، تلزم المنشأة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضانة، ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام، وكذلك شروط إنشاء دار للحضانة ونظامها (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 70)، والاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" /المادة 70).

■ حماية حقوق المرأة العاملة في القطاع غير المنظم

◀ تكفل الدولة الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة والأطفال المنتسبين للقطاع الاقتصادي غير المنظم، بما يتناسب وظروف العمل في ذلك القطاع، في ضوء التشريعات النافذة (التوصية العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم/المادة 6).

5.6.2 عمل الأحداث

■ تعريف الحدث

◀ 1- يقصد بالحدث في مجال تطبيق أحكام الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكراً أو أنثى؛ 2- يحظر عمل من لم يتم الثالثة عشرة من عمره؛ 3- تحدد الجهات المختصة في كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 1).

■ عدم تعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي

◀ يجب ألا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء، بحيث لا يقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 3).

■ الأعمال المشمولة بحظر عمل الأحداث

◀ 1- تطبق الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية؛ 2- مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث، يجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة من تطبيق عدد من أحكام هذه الاتفاقية، وذلك وفق الضوابط التي تحددها السلطة المختصة في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 2).

■ أنواع الخدمات التي تقدم للعمال الأحداث

◀ يجب العمل على تقديم الخدمات الآتية لفئات العاملين التي تحتاج لرعاية خاصة: الأحداث: العمل على أن تسند إليهم الأعمال التي لا تضر بصحتهم أو تعرضهم للإصابة، وعدم تشغيلهم بأجر على أساس الإنتاج، وعدم تشغيلهم ليلاً أو ساعات إضافية، وتنظيم برامج ثقافية وترويحية مناسبة لهم، وتزويدهم بالأغذية الملائمة لاحتياجات نموهم (التوصية العربية رقم 6 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية/المادة 19/الفقرة ب).

■ حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية

◀ 1- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة؛ 2- تحدد السلطة

المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 7).

◀ يحدد تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 57)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 57).

◀ 1- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية، قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم؛ 2- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 6/الفقرتان 1 و2).

◀ 1- يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه؛ 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 8).

■ حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق

◀ يحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 10).

◀ لا يجوز تشغيل الأحداث قبل السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، التي تحددها القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 58).

◀ يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة، ويحدد كذلك الأحكام الخاصة بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 5).

■ حظر تشغيل الأحداث ليلاً

◀ 1- يحظر تشغيل الحدث ليلاً، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثني بعض الأعمال لفترات محدودة؛ 2- يحدد التشريع الوطني في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لمل يتمشى مع وضع وظروف كل بلد (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 15).

■ عمل الأحداث لأغراض التدريب والتلمذة الصناعية

◀ 1- لأغراض التدريب، يجوز عمل الأحداث الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك من السلطة المختصة في كل دولة؛ 2- يجوز للسلطة المختصة في كل دولة تخفيض هذه السن بالنسبة للتلمذة في المدارس الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني الخاضعة لإشراف الدولة. وفي جميع الأحوال يجب أن تتوفر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحياً وأخلاقياً، وأن تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية المناسبة للحرفة المختارة، وألا يؤثر ذلك على تعليمهم الإلزامي (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 9).

■ ساعات العمل للأحداث

- ◀ 1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات؛ 2- إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 17).
- ◀ يجوز أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذه الاتفاقية، وذلك وفقاً للضوابط التي تحددها السلطة المختصة (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 18).
- ◀ لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للأحداث الذين تقل سنهم عن خمسة عشرة سنة عن ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل مدتها عن ساعة، وبحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 59)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 59).

■ حظر العمل الإضافي للأحداث

- ◀ لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 19).
- ◀ لا يجوز تكليف الأحداث بأي عمل إضافي، وتشغيلهم بالإنتاج، أو أثناء الليل، فيما عدا بعض الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 62)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 62).

■ منح الراحة الأسبوعية للعمال الأحداث

- ◀ للعمال الحدث الحق في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها 24 ساعة متصلة على الأقل (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 20).

■ منح الإجازة السنوية للعمال الأحداث

- ◀ 1- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين، على ألا تقل في جميع الأحوال عن 21 يوماً. 2- يجب أن يتمتع الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 21).
- ◀ يمنح الحدث دون السبعة عشرة، إجازة سنوية تزيد عن الإجازة السنوية التي تمنح للعمال البالغين، ويحدد تشريع كل دولة مقدار الإجازة السنوية الإضافية، ولا يجوز تجزئة، أو تأجيل الإجازة المقررة للأحداث (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 64)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 64).

■ إجراء الفحص الطبي الابتدائي والدوري للعمال الأحداث

- ◀ 1- يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به؛ 2- يجب إعادة هذا الفحص بشكل

دوري في مدة أقصاها سنة (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 11).

- ◀ يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث، قبل التحاقهم بأي عمل للتأكد من لياقتهم الطبية، كما يجب إعادة هذا الكشف عليهم في الفترات الدورية، التي تحددها القوانين والقرارات واللوائح في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 63)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"/المادة 63).
- ◀ 1- يجرى الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة، وتعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته؛ 2- تحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توفرها في الشهادة الطبية (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 12).
- ◀ لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو قدرة ولباقة الحدث تقتضي ذلك (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 13).
- ◀ تحدد السلطة المختصة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي، وفي جميع الحالات لا يتحمل الحدث أية نفقة مالية لقاء الفحص (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 14).

■ تدريب العمال الأحداث على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية

- ◀ يجب على صاحب العمل تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وأن يراقب تطبيقها، ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 26).

■ التزام صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه

- ◀ يلتزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه وفق النظم التي تضعها السلطة المختصة في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 25).

■ التزام صاحب العمل بتوافر سجلات للأحداث العاملين لديه

- ◀ يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث، بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث، وعلى الأخص: - أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل؛ - الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة؛ - تاريخ الفحوص الطبية التي تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 28).

- ◀ 1- على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث: (أ) أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، (ب) أن يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم؛ 2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة في الفقرتين السابقتين (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 29).

- الجهاز المعني بكافة الإجراءات لضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بعمل الأحداث، ووجود عقوبات في حال المخالفة

◀ تقوم الأجهزة المختصة بتفتيش العمل في كل دولة بكافة الإجراءات والوسائل المناسبة لضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بعمل الأحداث، وتقديم تقارير دورية بنتيجة ذلك، ينص التشريع الوطني على تدابير وعقوبات مناسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادتان 31 و32).

■ حماية حقوق الأحداث العاملين في القطاع غير المنظم

◀ تكفل الدولة الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة والأطفال المنتسبين للقطاع الاقتصادي غير المنظم، بما يتناسب وظروف العمل في ذلك القطاع، في ضوء التشريعات النافذة (التوصية العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم/المادة 6).

6.6.2 العمال الزراعيون

■ تحديد فئات العاملين الزراعيين

◀ تسري أحكام هذه الاتفاقية (أي الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين) على الفئات التالية: (أ) العمال الزراعيين المشتغلين لقاء أجر في العمليات المتعلقة بالإنتاج الزراعي (النباتي والحيواني) والأعمال المرتبطة به مباشرة؛ (ب) العمال الزراعيين المشتغلين لقاء أجر في عمليات خدمات الإنتاج الزراعي (النباتي والحيواني)؛ (ج) العاملين لقاء أجر في صيد الأسماك في المياه العذبة والبحيرات، ويستثنى من تطبيق أحكام هذه الاتفاقية: 1- المكلفون بإدارة المشروعات الزراعية؛ 2- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون بدون أجر في نطاق الأسرة (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 1).

■ تشغيل الأحداث في الزراعة

◀ يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة، ويحدد كذلك الأحكام الخاصة بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 5).

◀ 1- تطبق الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية؛ 2- مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث، يجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة من تطبيق عدد من أحكام هذه الاتفاقية، وذلك وفق الضوابط التي تحددها السلطة المختصة في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث/المادة 2).

■ مساواة المرأة والرجل في أعمال قطاع الزراعة

◀ يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة، وعلى الأخص في قطاع الزراعة (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 1).

■ مساواة حقوق العمال في قطاع الزراعة مع أقرانهم في بقية قطاعات النشاط الاقتصادي

◀ يجب أن تهدف سياسات حماية القوى العاملة في قطاع الزراعة إلى توفير الحماية التشريعية الكافية للعمال في هذا القطاع، بحيث تكفل لهم هذه السياسات حقوقاً مساوية لأقرانهم في بقية قطاعات

النشاط الاقتصادي وبما يتناسب مع شروط وظروف العمل في القطاع الزراعي (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 20).

■ أنواع الخدمات التي تقدم إلى العمال الزراعيين

- ◀ ريثما تطبق أحكام التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) على العمال الزراعيين يؤخذ بما يلي:
 - (أ) للعمال الزراعي الحق في الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، ويحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لعدد الأيام التي يتغيب فيها العامل الزراعي بسبب المرض، ومقدار الأجر الذي يتقاضاه؛
 - (ب) تكون الرعاية الصحية والعلاج الطبي من التزامات صاحب العمل، على أن يحدد تشريع كل دولة أصحاب العمل الذين يلزمون بذلك؛ (ج) يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل النساء في الزراعة وحمايتهن، ويحدد كذلك قواعد حقوق الأمومة وحمايتها؛ للعمال الزراعي الحق في التعويض عن إصابات العمل على الوجه الذي يحدده التشريع في كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 22).
- ◀ على الدول الأعضاء أن تعتمد برامج مستويات العمال الزراعيين، وذلك بتوفير حد أدنى من التعليم الإلزامي والتدريب المهني الزراعي والضمان الصحي والمعاشي (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 2).

■ ساعات العمل للعمال الزراعيين

- ◀ يحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لساعات العمل، والحالات الاستثنائية التي يجوز فيها التجاوز عن الحد المشار إليه (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 15).

■ منح الراحة الأسبوعية للعمال الزراعيين

- ◀ يتمتع العامل الزراعي براحة أسبوعية بأجر كامل، ومع ذلك يجوز تجميع أيام الراحة الأسبوعية في الحالات والمدد التي يحددها تشريع كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 16).

■ منح الإجازة السنوية للعمال الزراعيين

- ◀ للعمال الزراعي الحق في الحصول على إجازة سنوية بأجر كامل لمدة لا تقل عن ثلاثة أسابيع في السنة، وبإجازة نسبية عن المدة التي قضاها في العمل، وتزداد هذه المدة كلما زادت مدة خدمة العامل على الوجه الذي يحدده تشريع كل دولة (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 17).
- ◀ يجوز تجزئة الإجازة السنوية للعمال الزراعي وفقاً لمقتضيات العمل، على أن يحصل العامل على ستة أيام متتالية منها على الأقل، ولا يجوز تأجيل ما زاد على ستة أيام إلا بناءً على طلب العمل ولسنة تالية فقط (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 18).
- ◀ لا يجوز للعمال الزراعي التنازل عن الإجازة السنوية، ويستطيع العامل الزراعي الاستفادة من البديل النقدي للإجازة عند انتهاء عقد العمل (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 19).

■ تنظم شروط وظروف العمل للعمال الزراعيين

- ◀ يجب أن تنظم شروط وظروف العمل للعمال الزراعيين بموجب نصوص تشريعية تتضمن القواعد

والأحكام المنصوص عليها في المواد التالية بصورة خاصة (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 3).

◀ يجب وضع قواعد لوقاية العمال الزراعيين من أخطار العمل والأمراض المهنية، وبما يتناسب مع شروط وظروف العمل في هذا القطاع (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 23).

◀ تكفل كل دولة إيجاد جهاز يختص بكفالة التطبيق السليم للأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال في القطاع الزراعي (الاتفاقية العربية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين/المادة 26).

7.6.2 تشغيل المعوقين

■ تعريف المعوق

◀ المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقى فيه، وكذلك ضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة. ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع (الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 1)، و(التوصية العربية رقم 7 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 1).

■ تشغيل المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بنسبة مئوية

◀ يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي (الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 12).

◀ ينبغي لكل دولة إصدار التشريعات التي تكفل تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بنسبة لا تقل عن 4٪ (التوصية العربية رقم 7 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 16).

■ اتخاذ تدابير الأمن الصناعي والسلامة المهنية، وإجراء التحويلات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون

◀ تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب العمل، باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، وكذلك إجراء التحويلات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون، بما يؤمن حمايتهم، ويسهل عليهم أداء عملهم (الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 7).

◀ ينبغي على كل دولة إصدار التشريعات التي تكفل قيام أصحاب العمل بمراعاة الهندسة التأهيلية، عند تصميم المنشآت الصناعية الجديدة، وتعمل على إجراء التحويلات الضرورية على القائم منعا بهدف تسهيل حركة المعوقين داخل المنشآت. ب- العمل على إجراء التحويلات اللازمة على الطرق العامة، لتسهيل تنقل وحركة المعوقين. ج- إجراء التحويلات اللازمة في المباني الحكومية والأماكن العامة بما يتيح للمعوق سهولة الحركة واستخدام مختلف المرافق. (التوصية العربية رقم 7 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 29).

◀ تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة، وغير القادرين على الانخراط في حركة العمل (الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 15).

◀ تصدر كل دولة التشريعات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل العاملين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة، وتعمل على إجراء التحويلات الضرورية على القائم منها (الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 21).

■ الجهاز المعني بمراقبة الالتزام بتطبيق تشريعات تشغيل المعوقين

◀ تلتزم أجهزة تفتيش العمل في كل دولة، بمراقبة مدى التزام المؤسسات الإنتاجية وسواها بتطبيق التشريعات المنظمة لتشغيل المعوقين (التوصية العربية رقم 7 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 20).

■ رسم سياسية عربية موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم

◀ تسعى الدول العربية للتعاون فيما بينها، وبالتنسيق مع مكتب العمل العربي، إلى رسم سياسة عربية موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم، تهدف إلى التعاون والتنسيق والتكامل في هذا المجال (الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 26).

8.6.2 العمال المسنون

■ أنواع الخدمات التي تقدم للعمال المسنين

◀ يجب العمل على تقديم الخدمات الآتية لفئات العاملين التي تحتاج لرعاية خاصة: المسنون: دراسة حالة كل عامل مسن ومساعدته في حل مشاكله المهنية والمعيشية، وفحص العمال المسنين بصفة دورية في فترات متقاربة، ووضع كل منهم في العمل الذي يتفق مع إمكانياته، وقصر تشغيلهم على المناوبات النهارية، وعدم تشغيلهم على أساس الأجر بالإنتاج، وتزويدهم بالإرشادات التي تساعد على تكيفهم الاجتماعي بعد تقاعدهم (التوصية العربية رقم 6 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية/المادة 19/الفقرة د).

9.6.2 العاملون في القطاع الاقتصادي غير المنظم

■ تعريف القطاع الاقتصادي غير المنظم، وفئات العاملين فيه

◀ يقصد بالقطاع الاقتصادي غير المنظم مجموعة الأفراد والوحدات التي تمارس أنشطة مشروعة وتنتج سلعاً أو تقدم خدمات أو تقوم بتوزيعها، وتعمل لحسابها أو لحساب الغير بدون تراخيص من الجهات المختصة ولا تشملها الحماية التشريعية أو الاجتماعية (التوصية العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم/المادة 1).

◀ تسري المبادئ والأحكام الواردة في هذه التوصية (أي التوصية العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم) على الوحدات والأشخاص العاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم ممن لا يخضعون لتشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية النافذة، ويحدد تشريع الدولة المشروعات وفئات الأشخاص الخاضعين لأحكام هذه التوصية (التوصية العربية

رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم/المادة 2).

■ الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة والأطفال المنتسبين للقطاع الاقتصادي غير المنظم

◀ تكفل الدولة الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة والأطفال المنتسبين للقطاع الاقتصادي غير المنظم، بما يتناسب وظروف العمل في ذلك القطاع، في ضوء التشريعات النافذة (التوصية العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم/المادة 6).

■ شمول اختصاصات جهاز تفتيش العمل للنشاط الاقتصادي غير المنظم

◀ تكفل الدولة شمول اختصاصات جهاز تفتيش العمل للنشاط الاقتصادي غير المنظم والتنسيق مع الجهات الأخرى المختصة بهذا الشأن، وتسعى لإيجاد الأسس والقواعد التي تكفل تحسين شروط وظروف عمل الفئات العاملة في هذا القطاع وتقديم الخدمات الاستشارية لهم تمهيداً لإدماجهم في القطاع غير المنظم (التوصية العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم/المادة 9).

■ دور منظمة العمل العربية في التنسيق بين الدول العربية بهدف التعاون في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم

◀ تسعى منظمة العمل العربية إلى التنسيق بين الدول العربية بهدف التعاون وتبادل الخبرات في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم (التوصية العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم/المادة 11).

10.6.2 العمال الوافدون العرب

■ تعريف عبارة «العمال الوافدين العرب»

◀ 1- يقصد بعبارة «العمال الوافدين العرب» العمال العرب الذين ينتقلون للعمل إلى قطر عربي من قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية؛ 2- تسري أحكام هذه الاتفاقية (أي الاتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة «معدلة») على العمال الفلسطينيين الذين يعملون أو ينتقلون بغرض العمل بين الدول الأطراف في هذه الاتفاقية مع تمتعهم بكل حقوق المواطن في بلده؛ 3- تسري أحكام هذه الاتفاقية على العمال الوافدين باستثناء الفئات التالية: (أ) عمال الحدود؛ (ب) عمال البحر؛ (ج) أصحاب المهن الحرة والفنانين الذين لا يمكثون في أراضي الدولة المستقبلة لهم لمدة طويلة (الاتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة «معدلة»/المادة 1/ الفقرة 1).

■ تمتع العمال الوافدين بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلة لهم

◀ تتعهد كل دولة طرف في هذه الاتفاقية (أي الاتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة «معدلة») باتخاذ كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً، لتنظيم المسائل التالية، من جملة مسائل عديدة: تمتع العمال الوافدين وأفراد أسرهم المصريح لهم باصطحابهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلة لهم، على أن يشمل ذلك بوجه خاص: (أ) فرص العمل؛ (ب) ساعات العمل والأجور خاضعة للضرائب والرسوم التي تفرض على كسب العمل؛ (ج) الراحة الأسبوعية. (د) الإجازات بأجر؛ (هـ) التأمينات الاجتماعية والضمان

الاجتماعي؛ (و) الخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية والترفيهية؛ (ز) الخدمات الإسكانية والصحية وخدمات السلامة المهنية (الاتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة" المادة 2/الفقرة 7).

11.6.2 الخدمات الطبية والاجتماعية العمالية

■ أنواع الخدمات العمالية التي تقدم للعمال

◀ تلتزم المنشآت الكبيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص بأن تقدم على وجه الخصوص من بين ما توفره من خدمات ما يلي: 1- إقامة مطعم لتقديم وجبات غذائية ملائمة للعمال بأسعار مخفضة وبدون ربح؛ 2- إنشاء دار للحضانة تتوافر فيها كافة الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدد من الجهات المختصة؛ 3- إقامة ناد للعمال لقضاء أوقات فراغهم عن طريق تنظيم برامج رياضية وثقافية واجتماعية؛ 4- توفير وسائل الانتقال من أماكن التجمع إلى أماكن العمل، ذهاباً وإياباً، فيما إذا كانت المنشأة تقع في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية، أو في الجهات التي تكون فيها وسائل النقل العام غير كافية، أو غير منتظمة (الاتفاقية العربية رقم 16 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية المادة 8).

◀ يحدد التشريع الخدمات الاجتماعية التي تلزم المنشأة بتوفيرها للعمال كالخدمات الثقافية والصحية، والسكن، والغذاء، والترفيه، والرياضة، والانتقال (الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل/المادة 71)، و(الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" المادة 71).

◀ ينبغي أن توفر الرعاية الاجتماعية للعمال، من مساكن صحية ملائمة ورعاية طبية لعائلاتهم، والاهتمام بالوسائل الترفيهية والرياضية للعمال وأسره (التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 6).

■ خدمات التغذية

◀ فيما يتعلق بخدمات التغذية، ينبغي مراعاة الشروط التالية: (أ) يجب تهيئة المكان المناسب في المنشأة لتقديم وجبات ملائمة إذا كان عدد العمال المشتغلين يزيد عن الحد الأدنى المعين، أو إذا كان ذلك مرغوباً فيه لأي سبب آخر تحدده السلطة المختصة، مع مراعاة الطلب على هذه التيسيرات والاستفادة المرتقبة منها؛ (ب) يجب تكوين لجنة لإدارة المطعم تضم ممثلين عن الإدارة وعن العمال؛ (ج) يجب أن يتوافر في قاعات تناول الطعام التهوية والإضاءة الكافية والمناضد المناسبة وتيسيرات جلوس كافية العدد، وأن تكون بعيداً عن التلوث بالغبار ومصادر الروائح الكريهة؛ (د) يجب في المنشآت التي يكون عمالها موزعين على مواقع عمل متباعدة تهيئة مقاصف متنقلة لتقديم الوجبات الغذائية الملائمة؛ (هـ) لا يجوز إدخال المقاصف المتنقلة في أماكن العمل التي تجري فيها عمليات خطرة أو ضارة من غير المرغوب فيه تناول العمال للطعام والشراب فيها؛ (و) يجب أن يتوافر في الوجبات الغذائية كل العناصر الغذائية الضرورية بكميات كافية، وأن تكون متفككة مع عادات وميول وأذواق العمال؛ (ز) يجب أن يوفر للعمال التيسيرات الكافية لشراء الأغذية والمشروبات في الجهات التي لا توجد فيها مثل هذه التيسيرات؛ (ح) لا يجوز بأي حال إلزام العمال باستعمال أي من التيسيرات فيما عدا الحالات التي تقضي بها القوانين واللوائح الوطنية لأسباب صحية؛ (ط) لا يجوز تحميل العامل المنتفع بالتغذية أكثر من ثلث تكاليف الوجبة الواحدة؛ (ي) يجب العمل على توعية العاملين بشأن التغذية المناسبة واختيار الأطعمة الملائمة، وحثهم على الأخذ بالعادات الغذائية السليمة (التوصية العربية رقم 6 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية/المادة 14).

■ خدمات وسائل الانتقال

◀ يجب فيما يتعلق بتوفير وسائل الانتقال مراعاة الشروط الآتية: (أ) في حالة استخدام سيارات ركاب لنقل العمال من وإلى الأماكن التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية، يجب أن تكون هذه السيارات مزودة بالمقاعد الكافية ووسائل الوقاية من العوامل الجوية، كما يجب فحص هذه السيارات بصفة دورية للتأكد من صلاحيتها؛ (ب) يجب إقامة مظلات واقية في أماكن تجمع العمال التي ينتظرون فيها والمخصصة لوقوف السيارات المعدة لنقلهم؛ (ج) يجب على المنشآت التي يعمل بها عمال يعانون مشقة خاصة في الانتقال إلى مكان العمل ومنه بسبب عدم كفاية خدمات النقل العام أو عدم توافق جداول مواعيد النقل أن تسعى لدى المؤسسات القائمة بالنقل العام لتقوم بالتعديلات والتحسينات في خدماتها؛ (د) يجب على المنشآت التي يعمل بها عمال يصادفون صعوبات في انتقالهم بسبب شدة أعباء النقل، وازدحام المرور في ساعات معينة، أن تعمل على تعديل أو مطابقة بدء وإنهاء العمل في المؤسسة كلها، أو في بعض أقسامها بعد التشاور مع العمال الذين يخصصهم الأمر؛ (هـ) يجب منح بدل انتقال لعمال المنشآت على النحو الذي يتفق عليه بين صاحب العمل وبين العمال الذين يخصصهم الأمر، وذلك في المناطق التي تكون فيها وسائل النقل العام غير كافية، واستعمالها غير عملي، وذلك بدلاً من قيام المؤسسة بتهيئة وسائل النقل؛ (و) يجب على المؤسسات أن ترتب وسائل انتقال كافية وميسرة عن طريق خدمات النقل العام، أو بوسائل أخرى لمقابلة احتياجات عمال الورديات (المنوبات) في فترات النهار أو الليل التي تكون خلالها وسائل النقل العام غير كافية أو لا يمكن استعمالها عملياً أو غير موجودة؛ (ز) يجب تسهيل حصول العمال على دراجات لانتقالهم إذا ما رغبوا في ذلك وتسيير ثمنها على أقساط شهرية معتدلة تستقطع من أجورهم، والعمل على إنشاء مأوى مناسب يمكن أن يضع فيه العمال دراجاتهم؛ (ح) يجب في حالة استخدام العمال في انتقالهم وسائل النقل العام أن تساهم المؤسسة التي يعملون بها في تسيير استخراج الاشتراكات الخاصة بهذه الوسائل؛ (ط) يجب إحاطة العاملين علماً بالبيانات الخاصة بخدمات النقل وبنوع خاص الإعلان في مكان العمل عن مواعيد القطارات وأرقام سيارات الركوب ومواعيدها (التوصية العربية رقم 6 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية/المادة 15).

■ الخدمات الصحية والطبية

◀ يجب العمل في المنشآت الكبيرة على توفير الخدمات الصحية الآتية: (أ) إجراء اختبارات للعمال المرشحين للعمل للتعرف على كفايتهم وقدرتهم على القيام بالعمل الذي سيسند إليهم، وإجراء فحص طبي لهم للتثبت من لياقتهم الصحية لهذا العمل، حتى لا يلحقوا بالعمل الذي لا يوافق استعدادهم فيضر بهم وبالمنشأة في نفس الوقت؛ (ب) يجب أن تتوفر مرافق صحية لائقة وكافية للاغتسال والاستحمام مزودة بمياه ساخنة إذا تطلبت طبيعة العمل ذلك، مع توفير المواد اللازمة، وكذلك توفير موارد كافية من المياه الصالحة للشرب، وعدد كاف من أكواب الشرب؛ (ج) يجب حيثما كان العمال يعملون في عمليات تستلزم ارتداء ملابس للعمل معرضة للتلوث أو الاتساخ أو الصبغة أو البلل أن توضع تحت تصرفهم حشرات خاصة لحفظ وتغيير ملابسهم، وأن تتوفر بها دواليب خاصة يمكن غلقها؛ (د) يجب تهيئة المقاعد في المنشآت التي يتاح فيها للعمال والنساء والأحداث والمعوقين فرص الجلوس خلال أوقات العمل، بحيث يكون عدد المقاعد كافياً وعلى قرب معقول من مواقع عمل العمال؛ (هـ) يجب إعداد غرفة للراحة في الحالات التي لا تتوفر فيها وسائل أخرى لراحة العمال في أوقات العمل، وذلك طبقاً لطبيعة العمل وظروفه، وعلى الأخص تجهز غرفة الراحة للنساء العاملات وللعمال المشتغلين في الأعمال الشاقة المجهددة أو الأعمال التي تتطلب فترات راحة قصيرة أو عارضة خلال أوقات العمل. ويجب أن تتوفر في هذه الغرفة التهوية والإضاءة الكافية ومقاعد للجلوس مناسبة بأعداد كافية؛ (و) يجب أن تتمشى أو تكيف طرق ووسائل العمل مع مقتضيات الصحة العامة والصحة البدنية والعقلية وراحة العمال، وذلك كلما أمكن؛ (ز) يجب في المستوصفات التي تقام

علاج أفراد أسر العمال أن تقوم بتقديم الخدمات الطبية على مستوى الممارس العام (الطبيب العام) وعلى مستوى الأطباء الأخصائيين، بما في ذلك الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء، وصور الأشعة والتحليل الطبية الضرورية اللازمة (التوصية العربية رقم 6 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية/المادة 18).

- ◀ ينبغي أن يشتمل نظام الرعاية الطبية على خدمات الطبيب الممارس العام، والخدمات الطبية على مستوى الأخصائيين، والعلاج والإقامة بالمستشفيات أو المصحات أو المراكز العلاجية المتخصصة، كما ينبغي أن يشتمل نظام الرعاية الطبية على إجراء الفحوص الطبية المساعدة، وإجراء العمليات الجراحية، وأنواع العلاج الأخرى، وتوفير الخدمات التأهيلية، وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية (التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 5).
- ◀ يجب في المنشآت كبيرة الحجم، تنظيم الخدمات الطبية، سواء داخل المنشآت، أو خارجها، كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بحماية العمال من المخاطر والأمراض الناشئة عن العمل، والمحافظة على صحة العمال البدنية والعقلية. ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام (الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" /المادة 56).

■ خدمات دار الحضانة

- ◀ يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء تهيئة دار للحضانة، بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى. ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة/المادة 8).
- ◀ يوفر هذا الصندوق (أي صندوق الخدمات العمالية للمنشآت الصغيرة) لعمال المنشآت الصغيرة المشتركة فيه وأفراد أسرهم الخدمات الآتية: إنشاء دار حضانة لأطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاثة شهور و6 سنوات، لرعاية هؤلاء الأطفال أثناء أوقات عمل أمهاتهم (الاتفاقية العربية رقم 16 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية/المادة 13/الفقرة 2).
- ◀ يجب فيما يتعلق بدور الحضانة مراعاة الشروط الآتية: (أ) يجب أن يكون مكان دار الحضانة قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان، وألا يكون موقعه ملاصقاً لأي جزء من مكان العمل توجد به وتتوالد عنه مواد تسبب تلوث الجو، أو تجرى فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء؛ (ب) يجب أن تتوافر في البناء الذي يتخذ مقراً للدار كافة الشروط الصحية؛ (ج) يجب أن تؤثث الدار وتجهز بشكل ملائم وعلى الأخص أن يعد سرير للنوم لكل طفل وأن يوفر الأثاث واللعب الكافية؛ (د) يجب أن يخصص لكل طفل ملابس نظيفة وصابون ومناشف أثناء وجوده في الدار، وأن يصرف له ما لا يقل عن نصف كيلوجرام حليب نقي يومياً؛ (هـ) تؤدي كل عاملة ترغب في الانتفاع بخدمات الدار اشتراكاً شهرياً لا يزيد عن 5٪ من مجموع أجرها الشهري عن الطفل الأول، ويخفض هذا الاشتراك بواقع 1٪ عن كل طفل آخر؛ (و) يشكل مجلس إدارة الدار من ممثلين لصاحب العمل وللعاملات للإشراف على سير العمل واعتماد برنامج تربوي يحقق الأهداف التي أنشئت من أجلها دار الحضانة ويتفق واحتياجات الطفل ونموه؛ (ز) يعين بدار الحضانة مشرفة مؤهلة ومربيات لديهم الاستعداد للعمل مع الأطفال، وذلك بواقع مربية لكل 20 طفلاً (التوصية العربية رقم 6 لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية/المادة 17).

7.2 معايير العمل العربية بشأن مواصفات المفتش ومتطلبات التعيين

■ التأهيل العلمي

- ◀ يراعى في تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلاً تأهيلاً علمياً بما يلائم القيام بعمله (اتفاقية العمل العربية

رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 6).

◀ يفضل أن يحمل شهادة جامعية في أحد التخصصات ذات العلاقة بعمله مثل: الحقوق، الطب، الهندسة
(توصية العمل العربية رقم 8 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 5).

■ توفر صفات الحياد والموضوعية

◀ يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر فيه صفات الحياد والموضوعية (اتفاقية العمل العربية رقم 19
لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 7).

■ مراعاة مشاركة المرأة في جهاز التفتيش

◀ تراعي كل دولة مشاركة المرأة في جهاز تفتيش العمل وفقاً لمتطلبات العمل (توصية العمل العربية رقم
8 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 9).

8.2 معايير العمل العربية بشأن الالتزامات القانونية والأخلاقية للمفتش

■ تأدية المفتش العمل بنزاهة

◀ يجب على مفتش العمل أن يؤدي عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير
مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش
العمل/المادة 20).

■ عدم كشف أي سر من أسرار المهنة يطلع عليه المفتش

◀ يحظر على مفتش العمل أن يكشف أي سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح
بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998
بشأن تفتيش العمل/المادة 21).

■ إجراءات تحرير المخالفة من قبل المفتش

◀ يراعي مفتش العمل حين تحريره المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش.
يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي
يتبعها المفتش، وذلك وفقاً للإجراءات التي ينص عليها التشريع الوطني. يكون لمحضر ضبط المخالفة
القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المواد
36 و37 و38).

9.2 معايير العمل العربية بشأن المهام الرئيسية للمفتش

■ المشاركة في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية

◀ المشاركة في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشأة
(توصية العمل العربية رقم 8 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة/ الفقرة 5).

■ مراقبة تطبيق التشريعات

◀ يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 22).

■ مساعدة طرفي الإنتاج

◀ يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التي تساعدهم في تطبيق التشريعات النافذة (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 23).

◀ يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج في اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 25).

■ إبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات المكتشفة أثناء التفتيش

◀ يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التي يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 24).

■ تحرير تقرير زيارة التفتيش

◀ يحرر مفتش العمل تقريراً حول زيارته التفتيشية وفقاً للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 34).

10.2 معايير العمل العربية بشأن صلاحيات المفتش

■ تمتع المفتش بصفة الضابطة العدلية

◀ يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 16).

■ صلاحيات المفتش المتعلقة بدخول أماكن العمل

◀ لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهاراً أو ليلاً، دون إخطار سابق (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 26).

◀ إخطار صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش، ما لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 27).

■ صلاحيات المفتش داخل أماكن العمل

◀ لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل (اتفاقية العمل العربية

رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 28).

- ◀ يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أي عامل في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات، إذا وجد أن ذلك ضرورياً لأداء واجبه (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 29).
- ◀ يسمح لمفتش العمل بأخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 30).
- ◀ لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صورة منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 31).

■ صلاحيات المفتش المتعلقة بإجراءات درء المخالفات ومعالجتها

- ◀ لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال. وفي حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقاً للأحكام والإجراءات التي يقرها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلي أو الجزئي للعمل (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 32).
- ◀ يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراءات المناسبة لدرء ومعالجة المخالفات من بين: - إسداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافي المخالفة؛ - توجيه تنبيه شفهي لتلافي المخالفة؛ - توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة؛ - تحرير محضر بالمخالفة؛ - اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري لدرء خطر داهم يهدد سلامة العمال أو صحتهم (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 35).

11.2 معايير العمل العربية بشأن التزامات صاحب العمل والعامل

■ تعاون صاحب العمل والعمال مع المفتش

- ◀ يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 33).

12.2 معايير العمل العربية بشأن دور منظمة العمل العربية

■ الحصول على التقرير السنوي للجهات المختصة بالتفتيش في الدول العربية

- ◀ تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريراً سنوياً شاملاً عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 40).

■ التنسيق بين الدول العربية في مجال التفتيش

◀ تقوم منظمة العمل العربية بالتنسيق بين الدول العربية في مجال تفتيش العمل بهدف التعاون وتبادل الخبرات فيما بينها (اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل/المادة 41).

■ إنشاء لجنة عربية عليا للسلامة والصحة المهنية

◀ يجب إنشاء لجنة عربية عليا للسلامة والصحة المهنية في إطار منظمة العمل العربية، وإنشاء لجنة وطنية على مستوى كل دولة عربية، ولجان على مستوى المنشآت ذات النشاط الذي قد ينشأ عنه الخطر، وذلك في كل دولة عربية، ويراعى في تشكيل هذه اللجان، التمثيل الثلاثي، فيما عدا لجان المنشآت، فيكتفى فيها بالتمثيل الثنائي (أصحاب أعمال وعمال)، ولها أن تستعين بممثل حكومي إذا رأت ذلك. وتختص هذه اللجان برسم وتنسيق السياسة العامة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، والعمل على حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يتم فيها، وبحث أسباب وقوع الإصابات والحوادث، ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها. وتعمل هذه اللجان على الوصول إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية للعمال، والاحتفاظ لهم بهذا المستوى (الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية/المادة 15).

■ التنسيق بشأن رسم سياسة عربية موحدة لتأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم

◀ تسعى الدول العربية للتعاون فيما بينها، وبالتنسيق مع مكتب العمل العربي، إلى رسم سياسة عربية موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم، تهدف إلى التعاون والتنسيق والتكامل في هذا المجال (الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 26)، و(التوصية العربية رقم 7 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل العمال المعوقين/المادة 39).

■ التنسيق بين الدول العربية في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم

◀ تسعى منظمة العمل العربية إلى التنسيق بين الدول العربية بهدف التعاون وتبادل الخبرات في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم (التوصية العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم/المادة 11).

قائمة المصطلحات

المصطلح	المعنى
العامل	كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، وهو الذي يؤدي عملاً لصاحب العمل، سواء بطريقة منتظمة أو مؤقتة.
صاحب العمل	كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
الأجر	كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً؛ ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي: العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل؛ والنسبة المئوية، وهي ما قد يُدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة؛ والعلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها؛ والمزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل؛ والمنح، وهي ما يُعطى للعامل علاوة على أجره وما يُصرف له ثواباً لأمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات؛ والبدل، وهو ما يُعطى للعامل لقاء تعرضه لظروف أو مخاطر معينة أثناء أداء عمله؛ ونصيب العامل في الأرباح.
المخاطر	هي أشياء غير مُحببة أو غير سارة قد يتعرض لها الفرد (العامل) أثناء عمله؛ أو هي الضرر المحتمل الذي يمكن أن يحدث - تحت ظروف معينة - للعامل المعرض أثناء عمله أو بسببه؛ أو هو أي مصدر للضرر المحتمل على الصحة أو الحياة أو المقومات المادية لمؤسسة أو موقع أو مكان العمل. من أمثلة المخاطر: الفيزيائية (كالضوضاء (الضجيج)، والاهتزازات، ودرجات الحرارة شديدة الارتفاع والانخفاض، والإشعاعات)؛ والكيميائية (كالأحماض والقلويات والمذيبات والفلزات الثقيلة)؛ والحيوية/البيولوجية (كالجراثيم والفيروسات والفطريات والطفيليات)؛ والميكانيكية (كالآلات والمعدات)؛ والأرغونومية/التلاؤمية (مثل وضعية الجسم بالنسبة لمكان العمل أو للآلات)؛ والنفسية الاجتماعية (مثل مناوبات (ورديات) العمل، والعلاقات مع رؤساء العمل والزملاء، وتوقيات العمل والراحة، والتوتر والإجهاد، والعنف).
الخطر/الضرر	احتمالية إلحاق الإصابة أو الضرر، وبالتالي وقوع خسائر بصحة الأفراد العاملين وحالة المنشأة.
تقييم الخطر	عملية منتظمة لقياس احتمالية وقوع الخطر في نطاق العمل وشدته أو مدى تأثيره على الحالة.
الحادث	حدث غير متوقع وغير آمن ينشأ عن العمل أو أثناءه أو بسببه، ومن ثم ينتج عنه خسائر.
المؤسسة	منشأة أو عملية تشغيل أو ورشة أو مشروع أو مؤسسة أو مصلحة أو جمعية أو جزء من أي مما سبق، يملكها فرد أو جماعة، ذات ملكية عامة أو خاصة، ويكون لها إدارتها الذاتية ولوائحها الخاصة؛ وبالنسبة للمنظمات التي تملك أكثر من وحدة تشغيل، يمكن تعريف كل وحدة على أنها مؤسسة.
نظام إدارة السلامة والصحة المهنية	مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة بهدف وضع سياسة واضحة وأهداف مستقلة لتحقيق السلامة والصحة المهنية والعمل على تفعيل تلك الأهداف.

المصطلح	المعنى
الرصد التفاعلي	عملية للتأكد من تحديد النواقص في تدابير الوقاية والحماية من المخاطر والأخطار وسبل التحكم فيها؛ وتطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية - كما تتبين من حصر إحصاءات حالات حدوث الإصابات والمشاكل الصحية والأمراض والحوادث واتخاذ الإجراءات بشأنها.
تقييم المخاطر	عملية القياس الناتجة عن وجود مخاطر في العمل، وهي مزيج من احتمال وقوع حدث خطر وجسامة الإصابة أو الضرر اللاحق بصحة الفرد العامل والمنشأة بسبب هذا الحدث.
لجنة السلامة والصحة المهنية	لجنة تضم ممثلي العمال لشؤون السلامة والصحة المهنية وممثلي أصحاب العمل، ويتم تشكيلها على مستوى المؤسسة/المنشأة طبقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية.
الإشراف على بيئة العمل	تعبير عام يشمل تحديد وتقييم العوامل البيئية التي يمكن أن تؤثر على سلامة وصحة العمال المهنية، ويغطي عمليات تقييم ظروف الإصحاح والصحة المهنية وعوامل تنظيم العمل التي يمكن أن تنطوي على خطر يمس صحة العمال، وأدوات الوقاية الجماعية والشخصية، ويدرس تعرض العمال لعوامل خطرة، ويدرس توفير نظم التحكم المصممة لإزالة المخاطر والحد منها، ومن زاوية صحة العمال، يمكن لعملية الإشراف على بيئة العمل أن تركز على الأرغونوميات (التلاؤم)، ومنع الحوادث والأمراض، وتجهيز المرافق الصحية المهنية في مكان العمل لاستقبال الحالات المتوقعة، وتنظيم العمل والعوامل النفسية والاجتماعية في مكان العمل، وذلك دون أن تكون مقتصرة عليها.
الإشراف على صحة العمال	تعبير عام يغطي الإجراءات وعمليات التقييم بغرض تقييم صحة العمال، من أجل اكتشاف وتحديد أي شيء غير طبيعي يؤدي إلى الخلل بصحة العمال. وينبغي استخدام نتائج الإشراف لحماية وتعزيز صحة الأفراد والمجموعات في أماكن العمل والاهتمام بصحة القوى العاملة المعرضة لمخاطر العمل. ويمكن أن تشمل إجراءات التقييم أنواع الفحص الطبي أو المراقبة الحيوية أو الفحوص بالأشعة أو الاستبيانات أو مراجعة السجلات الصحية، دون أن تكون مقتصرة عليها.
الفحص الطبي السريري	عبارة عن استقصاء وفحص للشخص بهدف التشخيص؛ ويشمل الفحص كافة الوسائل التي تفيده في تحقيق الهدف من الفحص، مثل الكشف السريري ثم الفحوص المخبرية والفحوص بالأشعة بأنواعها والفحوص الخاصة لاعتلالات أو أمراض معينة.
المراقبة الصحية المهنية	عبارة عن الفحص الطبي الدوري لوظائف أجهزة وأعضاء جسم العمال بغرض حمايتهم من أخطار المهنة ومنع إصابتهم بالأمراض المهنية. يمكن لطبيب المنشأة أو النشاط الاقتصادي الذي يعمل فيه العاملون القيام بإجراء الفحوص الطبية المهنية، كما يمكن لمؤسسات صحية مستقلة القيام بذلك.
الترصد الطبي	القيام بإجراء تقييم منهجي لصحة العاملين المعرضين أو المحتمل تعرضهم لأخطار أو مضار مهنية (أو ذات صلة بالعمل). وبموجب هذا التقييم يتم ترصد الأفراد العاملين وتتبع تأثر أو اعتلال صحتهم وتحديد مدى كفاءة (أو نجاعة) أساليب ووسائل الضبط والتحكم والسيطرة على التعرضات المهنية (أو التي تحدث أثناء العمل أو بسببه).
فحوص التحري الطبية	فحوص يمكن بموجبها ببساطة وسرعة فرز حالات يُشك في تأثرها أو اعتلالها من ضمن مجموعة (جمهور) العمال الذين تتم مقابلتهم وإجراء الكشف الطبي عليهم. وبالتالي يتم إجراء فحوص وبحث أكثر تفصيلاً على تلك الحالات (محدودة العدد) لتأكيد أو نفي التأثر أو الاعتلال.

المصطلح	المعنى
الإصابة المهنية	هي الإصابة التي تقع للعامل وتحول بينه وبين أداء عمله. وتتمثل الإصابة في الأنواع الآتية: 1. الإصابة داخل نطاق العمل: وتقع أثناء تأدية العمل، وكذلك الإصابة التي تقع بسبب تأدية العمل حتى ولو وقع الحادث خارج العمل. 2. الإصابة خارج العمل: وتقع خلال فترة ذهاب العامل إلى عمله أو إيباه منه لتأدية عمله سالماً في ذلك الطريق الطبيعي دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي. 3. الإصابة بأحد الأمراض المهنية بشرط أن يكون المرض ضمن قائمة الأمراض المهنية، وأن يكون ذا صلة بطبيعة العمل الذي يؤديه العامل. 4. الإصابة بالإجهاد أو الإرهاق من العمل: التي يترتب عليها الأمراض التي يحددها التشريع، مثل تضيق أو انسداد أحد الشرايين الإكليلية للقلب، أو نزف أحد شرايين الدماغ التي تحدث للمصاب قبل بلوغ سن التقاعد نتيجة بذل مجهود يفوق مجهوده العادي.
المرض المهني	هو كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما أو مجموعة من المهن دون غيرها؛ أو هو المرض الذي ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها عامة الناس؛ وهو المرض أو العدوى التي تنشأ نتيجة مزاوله عمل مادي تتفق طبيعته مع ذلك المرض وأن يكون العمل ذا مخاطر زائدة؛ أو هو اعتلال الصحة نتيجة تعرض في مكان العمل.
الأمراض أو الاعتلالات ذات الصلة أو الارتباط بالعمل	وهي الأمراض متعددة الأسباب، والتي قد تلعب بيئة العمل دوراً في تطور تلك الأمراض إلى جانب عوامل خطورة أخرى.
التعرض/التعرضات المهنية	الظروف والأحوال في بيئة العمل التي يمكن أن تكون مصدراً لضرر أو خطر كامن، مثل الضوضاء (الضجيج) أو الاهتزازات أو الإشعاع أو المواد الكيميائية أو العوامل الحيوية الممرضة ... وما إلى ذلك.
الوقاية	أساليب منع أو تجنب المخاطر التي يُحتمل أن تسبب مشاكل صحية قد تحدث لدى الأشخاص بسبب التعرضات المهنية أو البيئية.
التحكم والسيطرة	وسائل وآليات يمكن بواسطتها السيطرة على أنواع التعرض والأضرار المحتمل حدوثها بسبب التعرض. ومن أهم أمثلة وسائل التحكم والسيطرة: إزالة المخاطر، وإجراءات التحكم الهندسية (التهوية بأنواعها، والتطويق والتخفيف والترطيب)، وإجراءات التحكم الإدارية (كالتدريب والتوعية والتعليم، والتطبيقات السليمة، والعلامات والإشارات ووسائل التحذير، وتوفير وسائل النظافة الشخصية ومقومات نظافة البيئة)، ومعدات الوقاية الشخصية.

المعنى	المصطلح
<p>الفقد أو النقص العضوي أو الوظيفي، أو أي خلل في عضو أو جهاز من أعضاء أو أجهزة الجسم أو وظيفة أي منها. ويتم إثبات الضعف أو الوهن أو الخلل الصحي بواسطة تقرير طبي بحت يُعدّ من قبل الأخصائيين والفنيين الطبيين، ويصف أي خلل أو فقدان عضوي (تشريحي) أو وظيفي (فيزيولوجي). ويتطلب التقييم المتخصص لحالات الضعف أو الوهن أو الخلل الصحي إجراء فحص طبي كامل وتقييم موضوعي دقيق لوظائف الجسم محل الفحص. والاعتلال هو تدني أو نقص محدد في وظائف الجسم أو في أعضائه، ودائماً يتم التعرف عليه كأعراض أو علامات للحالة الصحية؛ والاعتلالات عبارة عن مشاكل أو اضطرابات تحدث لوظائف الجسم أو أعضائه، مثل حدوث انحراف أو فقد واضح في أعضاء الجسم، مثل الشلل أو فقد البصر (حسب التصنيف الدولي للوظائف والعجز والصحة)، ويمكن أن يكون الاعتلال مؤقتاً أو دائماً، يتفاقم أو يتراجع أو يظل ثابتاً، متقطعاً أو مستمراً؛ والاعتلال بمثابة انحراف عن المستوى الذي يُعتبر عادياً عند سائر الناس، ويمكن أن يكون بسيطاً أو شديداً أو متقلباً عبر الزمن.</p>	<p>الاعتلال أو الضعف أو الوهن أو الخلل الصحي</p>

الملاحق

الملاحق 1. نموذج تقرير زيارة تفتيش في مجال العمل

فيما يلي نموذج تقرير زيارة تفتيش في مجال العمل.

نموذج لتقرير زيارة تفتيش في مجال العمل

اسم المنشأة:

المعلومات المتعلقة بالمنشأة والزيارة

الرقم التأميني للمنشأة:	مالك المنشأة:	تاريخ التأسيس:
صاحب العمل:	النوع الاجتماعي (ذكر/أنثى):	الجنسية:
عنوان المنشأة: المدينة:	الحي:	الشارع:
صندوق البريد:	الهاتف الأرضي:	الهاتف الجوال:
البريد الإلكتروني:	الموقع الإلكتروني:	الفاكس:
نوع الزيارة: <input type="radio"/> زيارة دورية	<input type="radio"/> زيارة متابعة	<input type="radio"/> زيارة خاصة
يوم وتاريخ الزيارة:	توقيت الزيارة:	
<input type="radio"/> يوجد نقابة عمال	<input type="radio"/> لا يوجد نقابة عمال	<input type="radio"/> لا يوجد لجنة عمالية

طبيعة عمل المنشأة

<input type="radio"/> صناعة	<input type="radio"/> حرف	<input type="radio"/> إنشاءات	<input type="radio"/> خدمات	<input type="radio"/> تجارة
<input type="radio"/> أخرى (تذكر)				

العاملون في المنشأة

عدد العاملين حسب النوع الاجتماعي	عدد العاملين الوطنيين	عدد العاملين العرب غير الوطنيين	عدد العاملين غير العرب	عدد العاملين الأحداث	عدد المتدربين	عدد العاملين المتدرجين	المجموع الكلي
الذكور							
الإناث							
المجموع							
عدد ساعات الدوام اليومي للمنشأة:							<input type="radio"/> ليلي
نظام عمل المؤسسة: <input type="radio"/> صباحي							<input type="radio"/> مسائي

الاشتراك التأميني للمنشأة												
عدد أصحاب العمل						عدد العمال						رقم الاشتراك التأميني للمنشأة
غير المشتركين عن أنفسهم			المشتركين عن أنفسهم			غير المشتركين			المشتركين			
المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	

شروط العمل				
الموضوع	الالتزام		الملاحظات	الإجراء ^(*)
	لا	نعم		
تراخيص العمل للعرب				
تراخيص العمل لغير العرب				
عمل المتدرجين				
صندوق دعم التدريب				
تحرير عقود العمل (عدد النسخ)				
الحد الأدنى للأجور				
تساوي الأجور للنوعين الاجتماعيين (الذكور والإناث) عن الأعمال ذات القيمة المتساوية وعدم التمييز				
كيفية وموعد تأدية الأجور				
نسب الاقتطاع من الأجر				
النظام الداخلي للمنشأة				
توفير وسائل النقل لنقل العمال				
سجلات شروط وشؤون خدمة العمال				
تقديم الوجبة الغذائية للعاملين				
تسجيل العمال بالتأمينات الاجتماعية				
الزيادة الدورية للأجور				
تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والترقيات وعدم التمييز بين النوعين الاجتماعيين (الذكور والإناث)				
حق الانضمام إلى النقابات العمالية والجمعيات الحرفية				
جزاءات العمل				
تنظيم وتحديد ساعات العمل				
فترات الراحة اليومية				
الراحة الأسبوعية				
العمل أثناء العطل الرسمية والأعياد				
أجور العمل الإضافي				
نظام تشغيل الأحداث				

الملحق 2. نموذج تقرير زيارة تفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية

فيما يلي نموذج تقرير زيارة تفتيش عامة في مجال السلامة والصحة المهنية.

تقرير زيارة تفتيشية عامة في مجال السلامة والصحة المهنية	
بيانات تعريفية	
اسم المنشأة:	الرقم التأميني للمنشأة:
العنوان:	ص. ب.:
النشاط الاقتصادي:	
عدد الإصابات خلال:	() إصابة، عدد العمال: عدد العاملات:
اسم مسؤول السلامة:	رقم الهاتف:
الملاحظات:	

أدوات الوقاية الشخصية												
أجزاء الجسم	الحاجة		متوفرة		الاستخدام		الاختيار والملاءمة		التدريب		الرقابة	
	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم
الرأس												
الجهاز التنفسي												
السمع												
العيان												
اليدين												
القدمان												
أخرى (تذكر)												

برنامج التثقيف بشأن السلامة والصحة المهنية					
الموضوع	موجود		مُفَعَّل/مُحَدَّث		الملاحظات
	لا	نعم	لا	نعم	
الفحص الطبي الابتدائي					
الفحص الطبي الدوري					
مسؤول السلامة والصحة المهنية					
كتيب السلامة					
إرشادات وملصقات السلامة					
معلومات السلامة للمواد المستخدمة					

وضع السلامة			
المقترحات	الملاحظات	مستوى اشتراطات السلامة: صفر (لا يوجد)، 1 (ضعيف)، 2 (مقبول)، 3 (جيد)، 4 (مثالي)	النوع
أماكن العمل			
			الجدران
			الأرضيات
			السلامم (الأدراج)
			ممرات أمانة للعمل
			ممرات أمانة للمعدات
			التهوية
			الإضاءة
			النظافة
			ترتيب المواد
			مياه الشرب
			أماكن الغسيل
			أدواش ونوافير السلامة
			دورات المياه
			أماكن الاستراحة
			أماكن تناول الطعام
الألات والمعدات			
			أمان الآلات الثابتة
			حواجز السلامة للأجزاء المتحركة
			سياج السلامة حول الآلات
			أدوات ومعدات النقل
			حاويات النقل
			العدد اليدوية
			السقالات الثابتة
			السقالات المتحركة
			السلامم المتنقلة
			آلات ضغط الهواء
			أسطوانات الغاز
مناولة المواد			
			التعامل اليدوي والآلي
			طريقة المناولة
			تخزين المواد
			طريقة رفع الأثقال
			التمديدات
			المفاتيح

وضع السلامة			
المقترحات	الملاحظات	مستوى اشتراطات السلامة: صفر (لا يوجد)، 1 (ضعيف)، 2 (مقبول)، 3 (جيد)، 4 (مثالي)	النوع
			الألات والأجهزة الكهربائية
			أدوات كهربائية محمولة
الوقاية من الحريق			
			وسائل الإنذار المبكر
			وسائل الوقاية من الحريق
			وسائل الإطفاء
			خطة الإخلاء من المنشأة
			مخازن المواد القابلة للاشتعال
			مخارج الطوارئ
			لوحات إرشادية

القياسات الميدانية				
حدود التعرض المسموح بها	قياسات سابقة	النتيجة	نوع القياس	العملية الصناعية

ملاحظات أخرى لمفتش العمل أو مفتش السلامة والصحة المهنية
.....
.....
.....
.....
.....

شروط العمل				
الإجراءات	الملاحظات	الالتزام		الموضوع
		لا	نعم	
				حق الانضمام إلى التنظيمات العمالية/الفلاحية
				تحرير عقود العمل الزراعي (عدد النسخ)
				تراخيص العمل للأجانب
				نظام تشغيل الأحداث
				نظام تشغيل النساء
				إجازة الأمومة
				فترات الإرضاع
				إعلان اتفاق العمل الجماعي
				الحد الأدنى للأجر، وعدم التمييز بين النوعين الاجتماعيين
				كيفية وموعد تأدية الأجر
				نسب الاقتطاع من الأجر
				تنظيم وتحديد ساعات العمل
				فترات الراحة اليومية
				العمل الإضافي
				الراحة الأسبوعية المأجورة
				الإجازات السنوية المأجورة
				الإطعام (إن نص العقد على ذلك)
				العمل أثناء العطل والأعياد السنوية المأجورة
				الإجازة المرصية بنسبة من الأجر
				إجازة الزواج المأجورة وإجازة وفاة (أحد الأصول أو الفروع أو الإخوة أو الأخوات أو الزوج) المأجورة
				جزاءات العمل
				تسجيل العمال بالتأمينات الاجتماعية
				تحرير عقود المزارعة (عدد النسخ)
				تسهيل مهمة المفتشين

العناية الطبية للعاملين				
الإجراءات	الملاحظات	الالتزام		الموضوع
		لا	نعم	
				توفير وسائل الإسعاف الطبية
				التعاقد مع طبيب
				استخدام ممرض
				الفحوص الطبية الدورية
				توفير المسكن، إن نص العقد على ذلك
				الشروط والمرافق الضرورية للمسكن

نقاط وملاحظات وتعليقات أخرى للمفتش

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

اسم المسؤول الذي تمت مقابلته بالمنشأة:

الملحق 4. قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل العربية

قائمة باتفاقيات العمل العربية			
رقم الاتفاقية	سنة الإصدار	موضوع الاتفاقية	تحميل نص الاتفاقية
1	1966	مستويات العمل	نص الاتفاقية
2	1967	تنقل الأيدي العاملة	نص الاتفاقية
3	1971	المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية	نص الاتفاقية
4	1975	تنقل الأيدي العاملة «معدلة»	نص الاتفاقية
5	1976	المرأة العاملة	نص الاتفاقية
6	1976	مستويات العمل «معدلة»	نص الاتفاقية
7	1977	السلامة والصحة المهنية ^(*)	نص الاتفاقية
8	1977	الحريات والحقوق النقابية	نص الاتفاقية
9	1977	التوجيه والتدريب المهني ^(*)	نص الاتفاقية
10	1979	الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر ^(*)	نص الاتفاقية
11	1979	المفاوضة الجماعية	نص الاتفاقية
12	1980	العمال الزراعيون ^(*)	نص الاتفاقية
13	1981	بيئة العمل ^(*)	نص الاتفاقية
14	1981	حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية	نص الاتفاقية
15	1983	تحديد وحماية الأجور	نص الاتفاقية
16	1983	الخدمات الاجتماعية العمالية ^(*)	نص الاتفاقية
17	1993	تأهيل وتشغيل المعوقين ^(*)	نص الاتفاقية
18	1996	عمل الأحداث	نص الاتفاقية
19	1998	تفتيش العمل ^(*)	نص الاتفاقية

^(*) اتفاقية مرفق بها توصية.

قائمة بتوصيات العمل العربية			
رقم التوصية	سنة الإصدار	عنوان التوصية	تحميل نص التوصية
1	1977	السلامة والصحة المهنية	نص التوصية
2	1977	التوجيه والتدريب المهني	نص التوصية
3	1979	الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر	نص التوصية
4	1980	تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي	نص التوصية
5	1981	بيئة العمل	نص التوصية
6	1983	الخدمات الاجتماعية العمالية	نص التوصية
7	1993	تأهيل وتشغيل المعوقين	نص التوصية
8	1998	تفتيش العمل	نص التوصية
9	2014	الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم	نص التوصية

الملحق 5. جدول تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية لعام 2021/2031

#	اسم الدولة	الاتفاقية رقم 1 لعام 1966	الاتفاقية رقم 2 لعام 1967	الاتفاقية رقم 3 لعام 1971	الاتفاقية رقم 4 لعام 1975	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976	الاتفاقية رقم 6 لعام 1976	الاتفاقية رقم 7 لعام 1977	الاتفاقية رقم 8 لعام 1977	الاتفاقية رقم 9 لعام 1977	الاتفاقية رقم 10 لعام 1979	الاتفاقية رقم 11 لعام 1979	الاتفاقية رقم 12 لعام 1980	الاتفاقية رقم 13 لعام 1981	الاتفاقية رقم 14 لعام 1981	الاتفاقية رقم 15 لعام 1983	الاتفاقية رقم 16 لعام 1983	الاتفاقية رقم 17 لعام 1993	الاتفاقية رقم 18 لعام 1996	الاتفاقية رقم 19 لعام 1998	عدد الاتفاقيات التي صدقت عليها الدول
1	الأردن	1970	1970	-	1975	-	-	1980	-	1980	-	1980	-	-	-	-	-	1993	-	-	6
2	الإمارات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2004	2004	2
3	البحرين	-	-	-	-	-	-	-	1994	-	-	-	-	1983	-	1984	-	1996	1998	-	5
4	تونس	-	-	-	-	-	-	-	1987	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5	الجزائر	-	-	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	-	2005	-	-	-	2005	-	-	3
6	جيبوتي	-	-	-	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
7	السعودية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2000	-	1
8	السودان	1972	1972	1978	-	2011	2011	2011	-	2011	-	-	-	-	2011	-	-	2011	2016	-	11
9	سورية	1967	1969	1973	2001	-	1982	1978	-	1978	-	-	-	2001	-	-	-	2001	2002	2002	11
10	الصومال	-	-	-	1976	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
11	العراق	1970	-	1976	-	1978	-	1978	-	1978	-	1980	1982	1982	1982	1988	1984	2002	2001	2001	16
12	مملكة عمان	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2006 *	2006 *	2
13	فلسطين	1976	1976	1976	1976	1976	1976	1977	1978	1978	-	2004	2010	1981	1981	1983	1983	1993	2004	2004	18
14	قطر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	الكويت	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1981	-	-	-	2013	1999 *	1999 *	4
16	لبنان	2003	-	-	-	-	-	2003	-	2003	-	-	-	2003	-	2003	-	2003	2004 *	2004 *	7
17	ليبيا	1974	1974	1975	-	2004 *	-	2004	2004	2004	-	2004	-	2004	-	-	-	-	-	-	8
18	مصر	1979	1969	1977	1976	-	1977	1990	-	1990	-	1992	-	1991	1996	-	1991	1994	2001	2001	13
19	المغرب	1969	1995	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2013	2013	6
20	موريتانيا	-	-	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2016	2016	3
21	اليمن	-	-	-	1988	1988	-	1990	-	1988	-	1989	-	-	-	-	-	1999	2001	2001	7
	الجمالي	9	7	7	8	4	4	9	4	8	2	6	3	9	5	5	3	11	9	9	127

ملاحظات

(*) الاتفاقية عليها تصديق جزئي.
 (**) الاتفاقية حلتا المتابعة التنفيذ من قبل الأجهزة المختصة في المنطقة متى صدقت عليها ثلاث دول أعضاء (المادة الخامسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية).
 اتفاقيات العمل العربية جميعها موضع متابعة لاستيفاء الاتفاقية 10.

الملحق 6. جدول الأمراض المهنية المرافق للاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية

رقم مسلسل	نوع المرض	الصناعات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
1	التسمم بالرصاص ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. * ويشمل ذلك: تداول الخامات المحتوية على الرصاص، صب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) في سبائك، العمل في صناعة الأدوات من سبائك الرصاص أو الرصاص القديم (الخردة)، العمل في صناعة مركبات الرصاص، صهر الرصاص، تحضير واستعمال مينا الخزف المحتوية على الرصاص، التلميع بوساطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص، تحضير واستعمال البويات أو الألوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص ... إلخ، وكذلك أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الرصاص، أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
2	التسمم بالزئبق ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. * ويشمل ذلك: العمل في صناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل، والمقاييس الزئبقية، وتحضير المادة الخام في صناعة القبعات، وعمليات التذهيب واستخراج الذهب، وصناعة المفرقات الزئبقية ... إلخ
3	التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار وأبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. * ويشمل ذلك: العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته، وكذا العمل في إنتاج أو صناعة الزرنيخ أو مركباته.
4	التسمم بالأنثيمون ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الأنثيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الأنثيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
5	التسمم بالفوسفور ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار وأبخرة الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
6	التسمم بالبتترول أو مثيلاته أو مركباته الأميدية أو الأزوتية أو مشتقاتها أو مضاعفات ذلك التسمم	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد، وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرتها أو غبارها.

7	التسمم بالمنجنيز ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غبار المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. * ويشمل ذلك: العمل في استخراج أو تحضير المنجنيز، أو مركباته، وطحنها وتعبئتها ... إلخ.
8	التسمم بالكبريت ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو أكاسيده أو المواد المحتوية عليه، وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غاز الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. * ويشمل ذلك: التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت ... إلخ.
9	التأثر بالكروم وما قد ينشأ عنه من قرح ومضاعفات	كل عمل يستدعي تحضير أو تولد أو استعمال أو تداول الكروم، أو حامض الكروميك أو كرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك، أو أية مادة تحتوي عليها.
10	التأثر بالنيكل وما قد ينشأ عنه من مضاعفات وقرح	كل عمل يستدعي تحضير أو تولد أو استعمال أو تداول النيكل أو مركباته، أو أية مادة تحتوي على النيكل أو مركباته. * ويشمل ذلك: التعرض لغبار كربونيل النيكل.
11	التسمم بأول أكسيد الكربون وما ينشأ عنه من مضاعفات	كل عمل يستدعي التعرض لأول أكسيد الكربون. * ويشمل ذلك: عمليات تحضيره أو استعماله وتولده، كما يحدث في الكراجات، وقمائن الطوب والجير ... إلخ.
12	التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته، وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو رذاذ الحامض أو مركباته أو أتربتها أو المواد المحتوية عليها.
13	التسمم بالكلور والفلور والبروم ومركباته	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلور، أو الفلور، أو البروم، أو مركباته، وكذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد أو أبخرتها أو غبارها.
14	التسمم بالبنزول أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته	كل عمل يستدعي تداول أو استعمال البنزول أو غازاته أو مشتقاته، وكذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية.
15	التسمم بالكلوروفورم ورابع كلور الكربون	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الكلوروفورم أو رابع كلورور الكربون، وكذا أي عمل يستدعي التعرض لأبخرته، أو الأبخرة المحتوية عليها.
16	التسمم برابع كلورور الايتان وثالث كلور الايتلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الأيدروكربونية من المجموعة الأليفية.	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد، والتعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها.

17	الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الراديوم أو المواد ذات النشاط الإشعاعي أو أشعة إكس	أي عمل يستدعي التعرض للراديوم، أو أية مادة أخرى ذات نشاط إشعاعي أو أشعة إكس.
18	سرطان الجلد الأولي والتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض للقطران، أو الزفت أو البيتومين أو الزيوت المعدنية بما فيها البارافين أو الفلور أو أي مركبات أو منتجات، أو مخلفات هذه المواد، وكذا التعرض لأي مادة مهيجة أخرى صلبة أو سائلة أو غازية أو أي عمل يستدعي التعرض المتكرر أو المتواصل للوهج أو الإشعاع الصادر عن الزجاج المصهور، أو المعادن المحمية أو المنصهرة أو التعرض لضوء قوي أو حرارة شديدة، مما يؤدي إلى تلف بالعين أو ضعف الإبصار.
19	أمراض الغبار الرئوية (نوموكونيوزس) التي تنشأ عن: 1- غبار الأسبستوس (أسبستوزس) 2 - غبار السليكا (سليكوزس) 3- غبار القطن (بسنوزس)	أي عمل يستدعي التعرض لغبار حديد التوليد لمادة السليكا، أو المواد التي تحتوي على مادة السليكا، بنسبة تزيد عن 5% كالعامل في المناجم والمحاجر، أو نحت الأحجار أو طحنها أو في صناعة المسنات الحجرية أو تلميع المعادن بالرمال، أو أية أعمال أخرى تستدعي نفس التعرض لغبار الأسبستوس، وغبار القطن، لدرجة ينشأ عنها هذه الأعراض.
20	الجمرة الخبيثة (انثراكس)	كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض، أو تداول رممها أو أجزاء منها، بما في ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر، ويدخل في ذلك أعمال الشحن والتفريغ والنقل لهذه الأجزاء.
21	السقاوة	كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض، وتداول رممها أو أجزاء منها.
22	مرض الدرن	العامل في المستشفيات المخصصة لعلاج هذا المرض.
23	أمراض الحميات المعدية	العامل في المستشفيات المخصصة لعلاج هذه الحميات.
24	التسمم بالبوتاسيوم	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول هذا العنصر أو مركباته، أو المواد المحتوية عليه، وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغباره أو أبخرته أو مركباته، أو المواد المحتوية عليه.
25	التسمم بالسيلينيوم	
26	مرض القيسون	العامل على أعماق تحت سطح الماء.
27	التسمم بالنيتروفيينول ونظائرها وأملاحها	
28	الأمراض الناشئة عن الكوبالت (حجر الزرنيخ)	
29	اللبتوسبيرية اليرقانية النزفية (الميكروب الذي يؤثر على الكبد)	

	التيتانوس (الكزاس) الناشئ عن المهنة	30
	الأمراض المهنية التي تصيب المفاصل العظمية، والناشئة عن اهتزازات الآلات اليدوية التي تدار بالهواء المضغوط أو بالكهرباء، وكذلك الآلات المماثلة	31
	الإصابات المهنية الناشئة عن الضوضاء	32
	القرح الناشئة عن تأثير الفورمالدهيد	33

الملحق 7. التشريعات الناظمة لتفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية في البلدان العربية بقلم القراء

◀ دُونْ ملخصاً عن التشريعات الناظمة لتفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية في بلدك:

◀ دَوِّنْ ملخصاً عن التشريعات الناظمة لعمل المرأة في بلدك:

◀ دَوِّنْ ملخصاً عن التشريعات الناظمة لعمل الأحداث في بلدك:

◀ دُون ملخصاً عن التشريعات الناظمة للعمال الزراعيين في بلدك:

◀ دُون ملخصاً عن التشريعات الناظمة لتشغيل المعوقين في بلدك:

◀ دُونُ ملخصاً عن التشريعات الناظمة للعمل في القطاع الاقتصادي غير المنظم في بلدك:

◀ دُونُ ملخصاً عن تشريعات أخرى في مجال المدونة:

المراجع

- ◀ منظمة العمل العربية، 2022، [اتفاقيات وتوصيات العمل العربية](#)، القاهرة.
- ◀ منظمة العمل العربية، 2022، [تعزيز الامتثال لقوانين وتشريعات العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل - دليل توجيهي للعمال](#)، القاهرة.
- ◀ منظمة العمل العربية، 2022، [تعزيز الامتثال لقوانين وتشريعات العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل - دليل توجيهي لأصحاب العمل](#)، القاهرة.
- ◀ منظمة العمل العربية، 2020، [تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل - دليل تدريبي](#)، القاهرة.
- ◀ د. رانية رشدية، 2021، تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في معايير العمل العربية، القاهرة.
- ◀ منظمة العمل الدولية، وزارة القوى العاملة؛ 2017؛ [الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية - دليل المتدرب - المستوى المتقدم](#)؛ القاهرة.
- ▶ ILO, 2022, [Guidelines on general principles of labour inspection](#), Geneva.



منظمة العمل العربية
المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية
دمشق - الجمهورية العربية السورية
ضاحية دمر السكنية، الجزيرة الثالثة
ص.ب: 5770
الهاتف: + 963 11 3122616
الفاكس: + 963 11 3122617
aiossh.org
البريد الإلكتروني: alo@aiossh.org