

أعمال بيئة العمل

معلومات أساسية

تتألف بيئة العمل من كل شيء موجود حولك في العمل. فالبشر يتأثرون بالعوامل المادية مثل الهواء والصوت والضوء والمواد الخطرة والآلات. كما يتأثرون أيضاً بالعوامل التنظيمية والاجتماعية مثل عبء العمل وكيفية تنظيم العمل والمشاركة مع زملاء العمل. ونعني بـ «أعمال بيئة العمل» العملية المستمرة والدائمة للعثور على المخاطر وإزالتها، حتى يتسنى لك القيام بعملك بشكل آمن.

تذكر!

أهم شخص في عملك هو أنت! إذا لم تفكر في الأمان أثناء عملك فأنت تعرض نفسك وتعرض زملائك في العمل أيضاً لمخاطر لا داعي لها.

قواعد بيئة العمل تحميك من مخاطر العمل

يتوجب على كل شركة معرفة القواعد السارية الخاصة بالأعمال والأنشطة التي تقوم بها. وتتنطبق القواعد على كافة الأنشطة التي يقوم بها العاملون من أجل صاحب العمل، كما أن هناك بعض القواعد أيضاً التي تنطبق على أصحاب الشركات الذين يعملون بمفردهم.

يمكنك العثور على القواعد التي تتعلق ببيئة العمل في ثلاثة أماكن بشكل أساسي:

- **Arbetsmiljölagen (AML)** (قانون بيئة العمل) يشتمل على القواعد الأساسية للكيفية التي ينبغي أن تكون عليها بيئة العمل. والقواعد فيها عبارة عن قواعد عامة في طبيعتها وتنص فقط بعبارات مجملة عن القواعد السارية.
- **Arbetsmiljöförordningen (AMF)** (مرسوم بيئة العمل) وهو القواعد التي ينص عليها قانون بيئة العمل (AML)، ويشتمل على قواعد بشأن أعمال الحماية وغيرها من القواعد.
- **Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS)** (مجموعة التشريعات الخاصة بمصلحة بيئة العمل) تشتمل على تعليمات أكثر تفصيلاً مع قواعد إلزامية بشأن كل مجال من المجالات المختلفة وبشأن عوامل الخطر. كما تشتمل هذه التعليمات أيضاً على توصيات عامة لتوضيح معنى تلك القواعد وشرح الطرق المناسبة لاستيفائها.

وتنطبق التعليمات الخاصة بمصلحة بيئة العمل (**Arbetsmiljöverket**) على كافة أماكن العمل، ومن بين ذلك على سبيل المثال قواعد أعمال بيئة العمل المنهجية، وقواعد إعداد مكان العمل، والقواعد بشأن كيفية تأثير عوامل الإجهاد البدنية والذهنية على راحة العاملين، وقواعد عمل القصر.

وبإقي التعليمات فهي تعليمات خاصة بكل مجال. ومن بين أمثلة التعليمات الهامة للأشخاص العاملين في قطاع صناعة

- الأخشاب والأثاث هي قواعد بشأن
- كيفية استخدام معدات العمل
- كيفية استخدام عربات النقل
- المخاطر الكيميائية في بيئة العمل
- القيمة الحدية الصحية
- الضجيج.

هناك بعد القوانين الخاصة ببيئة العمل:

- قانون وقت العمل
- قانون التمييز
- قوانين الحماية من الكهرباء والحرائق والإشعاعات

اقرأ المزيد

يرجى زيارة www.av.se أو www.prevent.se لقراءة المزيد حول

- مصلحة بيئة العمل (**Arbetsmiljöverket**)

- كُتبيات مصلحة بيئة العمل
- قواعد بيئة العمل (AML و AMF و AFS).

إن خرق تلك القواعد قد يؤدي إلى الغرامات أو العقوبات المالية أو غرامات مشروطة (غرامات مشروطة في حالة عدم استيفاء أحد المتطلبات أو أكثر أو عدم الامتثال لأمر رسمي) وتجدر الإشارة إلى أن مصلحة بيئة العمل هي المسؤولة عن المراقبة والتحقق من أنه يتم اتباع تلك القواعد. وتقوم المصلحة بفعل ذلك من خلال عمليات التفتيش على الشركات. وأثناء التفتيش يُشارك رب العمل ومدوب الوقاية، إذا كان يتوفر مندوب الوقاية في مكان العمل. وإذا لم يكن للشركة مندوب للوقاية خاص بها فيمكن اصطحاب مندوب إقليمي للوقاية. وفي حال اكتشاف المفتش لأوجه قصور في بيئة العمل فيمكن له وضع متطلبات إجرائية يكون رب العمل مسؤول عن تنفيذها.

وتجدر الإشارة إلى أن تعليمات بيئة العمل يترتب عليها آثار قانونية مختلفة. فبعض القواعد يُعاقب على خرقها مباشرةً. إذا قام الشخص بخرق تلك القواعد فإن ذلك قد يؤدي إلى غرامات أو عقوبات مالية.

الغرامات

يُعاقب على أخطر الانتهاكات بشأن القواعد الخاص ببيئة العمل بشكل غرامات يتم فرضها وتحديدها من قبل المحكمة. ومن بين أمثلة الإجراءات التي قد تؤدي إلى فرض غرامات هي إزالة جهاز الوقاية أو انتهاك بعض القواعد الخاصة بعمل القَصْر (صغار السن).

تذكراً!

إن إزالة جهاز الوقاية دون سبب وجيه أو وضعه خارج الخدمة هو عمل غير قانوني يمكن أن يؤدي إلى فرض غرامات.

عقوبات مالية

إن أغلب القواعد التي تتوجب المُعاقبة عليها مباشرة عند اختراقها يتم المُعاقبة عليها من خلال العقوبات المالية بدلاً من الغرامات. ومصلحة بيئة العمل هي من تتخذ القرار بشأن العقوبات المالية. ومن بين أمثلة القواعد التي تتوجب المُعاقبة عليها بالعقوبات المالية عند انتهاكها هو تطلب إجراء فحص طبي وتطلب تقديم شهادة دراسية لبعض الوظائف، وتطلب استخدام معدات الحماية من السقوط أو تطلب امتلاك العامل لرخصة قيادة لعربات النقل.

غرامات مشروطة

وانتهاك قواعد أخرى يتوجب المُعاقبة عليها بطريقة غير مباشرة، مما يعني أن مصلحة بيئة العمل يمكن أن تقوم بإصدار أمر رسمي أو حظر. وفي حال قيام رب العمل بانتهاك الأمر الرسمي أو الحظر المفروض من قبل مصلحة بيئة العمل فإن ذلك قد يؤدي إلى توقيع غرامات.

جرائم بيئة العمل

في حالة وقوع حادثة في مكان العمل فإنه قد يتم محاكمة الشخص المتهمون المُقصر أو الذي لم يتخذ تدابير الحرص وذلك بموجب القواعد العادية التي يؤدي انتهاكها إلى توقيع عقوبات في القانون الجنائي، على سبيل المثال التسبب في إصابة جسدية خطيرة. ويُطلق على تلك الجرائم جرائم بيئة العمل. وتقوم المحكمة عند الحكم بالأخذ في اعتبارها ما إذا قامت الشركة باتباع قواعد مصلحة بيئة العمل. ومن بين جرائم بيئة العمل الشائعة إلى حد كبير هو استخدام العاملين لألة لا يتوفر بها تجهيزات الحماية، وأن تكون قد أدت إلى وقوع حادث خطير.

اقرأ المزيد

يُرجى زيارة www.av.se لقراءة المزيد حول عمليات التفتيش الخاصة بمصلحة بيئة العمل.

بيئة العمل الجيدة تركز على التعاون

ينبغي أن يقوم رب العمل بعمل كل ما ينبغي فعله لمنع وقوع إصابات للعاملين أو مرضهم بسبب العمل. وينبغي أن يتم تغيير أو استبدال كافة الأشياء الخطرة بحيث يخفّي الخطر. إذا لم يكن من الممكن إزالة خطر ما، فيتوجب على رب العمل إن أن يقوم بدلاً من ذلك باتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليل الخطر.

ومن بين نقاط الانطلاق الهامة الخاصة بقانون بيئة العمل (AML) هو أن رب العمل لديه مسؤولية رئيسية عن بيئة العمل، إلا أنه ينبغي أن يتعاون كل من رب العمل والعمال لكي تكون بيئة العمل جيدة بحق. وهذا يعني أنه يقع على عاتق كل من العاملين و مندوب الوقاية دوراً هاماً وتقع على عاتقهم أيضاً المسؤولية فيما يتعلق بأعمال بيئة العمل.

المسؤولية والأدوار

توجد الأدوار التالية في أعمال بيئة العمل:

- رب العمل
- الموظف\العامل
- مندوب الوقاية\مندوب بيئة العمل
- مندوب الوقاية الرئيسي
- مندوب الوقاية الإقليمي
- مندوب الوقاية للطلاب و مندوب الوقاية للدارسين
- لجنة الوقاية
- قسم الرعاية الصحية في الشركة.

وفيما يلي وصف للمسؤولية التي تقع على عاتق كل دور من الأدوار السابق ذكرها.

رب العمل

إن رب العمل مسؤول عن أن يتم التخطيط للعمل وتنفيذه وفقاً لقواعد بيئة العمل، أي تكون بيئة العمل آمنة. وينبغي على رب العمل إجراء أعمال نظامية خاصة ببيئة العمل، والقيام بإعلام العاملين وتوجيههم بشأن المخاطر الموجودة، والتأكد من أن العاملين يمتلكون المهارات المناسبة. كما يتوجب على رب العمل أيضاً تنظيم أنشطة إعادة التأهيل والتكيف.

الموظف\العامل

ينبغي على العاملين اتباع التعليمات المنصوص عليها والمساهمة في أن تكون ظروف العمل في مجال عملهم آمنة. كما ينبغي على العاملين أن يكونوا نشطاء في أعمال بيئة العمل من خلال الإبلاغ عن المخاطر وعن الوقائع التي لم تؤدي إلى وقوع إصابات وكذلك تقديم مقترحات بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها وتقديم آراءهم بشأن التدابير التي تم اتخاذها.

تذكر!

كافة العاملين في الشركة مسؤولون عن المساهمة في خلق بيئة عمل جيدة. إذا قمت بانتهاك قواعد السلامة والأمان الخاصة بالشركة فقد تكون عُرضة للمساءلة. وعند تكرار الهفوات والأخطاء فإنه يمكن أن يتم فصلك بسبب إساءة ممارسة عملك.

مندوب الوقاية (مندوب بيئة العمل)

إن مندوب الوقاية هو الممثل الذي تم تعيينه في أعمال بيئة العمل. ويتم اختيار مندوب الوقاية من بين زملاءه، وغالباً ما يتم ذلك بواسطة المنظمة النقابية المحلية التي وقعت على اتفاقية جماعية مع رب العمل. وعادةً ما يكون مندوب الوقاية ذو اتصالات نقابية، إلا أن هذا ليس من المتطلبات لتعيينه. ينبغي أن يتواجد مندوب الوقاية في كافة أماكن العمل التي تشتمل على 5 موظفين بحد أدنى.

ومهمة مندوب الوقاية هي

- التأكد من أن بيئة العمل هي بيئة جيدة
- التحقق والتأكد من قيام رب العمل بإجراء الأعمال النظامية الخاصة ببيئة العمل، أي دراسة كافة المخاطر الموجودة واتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة المخاطر ومتابعة أعمال بيئة العمل.
- المشاركة والتخطيط لكل شيء ذو علاقة ببيئة العمل، على سبيل المثال قبل إعادة التنظيم أو عند إدخال أساليب جديدة في العمل.

حقوق مندوب الوقاية:

- يمكن لمندوب الوقاية الطلب من رب العمل أن يقوم بفعل شيء ما من أجل بيئة العمل إذا كان مندوب الوقاية يعتقد أن بيئة العمل سيئة، صورة 11.
- يمكن لمندوب الوقاية إيقاف إحدى مهام العمل، إذا كان يرى أن هناك مخاطر مباشرة وخطيرة تشكل تهديداً مباشراً لحياة شخص ما أو تشكل خطراً على صحته، وإذا لم يقم رب العمل فوراً بفعل شيء حيال هذا الخطر. إن إيقاف العمل بهذه الطريقة هي الإجراء الأخير الذي يمكن اتخاذه. فينبغي على مندوب الوقاية أن يقوم أولاً بالإشارة إلى المشكلة لرب العمل حتى يتم اتخاذ إجراء ما حيال تلك المشكلة.

تذكر!

قم بسؤال رئيسك في العمل أو أحد زملائك عن مندوب الوقاية في مكان عملك.

مندوب الوقاية الرئيسي

إذا كان يوجد عدة مندوبين للوقاية في مكان العمل فإن أحدهم يكون مندوب الوقاية الرئيسي. ومهمة مندوب الوقاية الرئيسي هو تنسيق أعمال بيئة العمل الخاصة بمندوبي الوقاية.

مندوب الوقاية الإقليمي

تقوم المنظمة النقابية بتعيين مندوب وقاية إقليمي لأماكن العمل التي تفتقر إلى وجود مندوب للوقاية بها. فمندوب الوقاية الإقليمي يمثل الموظفين المشتركين في نفس النقابة، بغض النظر عن الشركة التي يعملون بها. ويقوم مندوب الوقاية الإقليمي بزيارة أماكن العمل في الإقليم بأكمله لمقابلة أرباب العمل ومناقشة أعمال بيئة العمل لديهم.

مندوب الوقاية للطلاب و مندوب الوقاية للدارسين

يحق لكافة الطلاب بدءاً من الصف السابع في مدرسة المرحلة الأساسية والمدرسة الثانوية وتعليم البالغين المشاركة في أعمال بيئة العمل الخاصة بالمدرسة من خلال تعيين مندوب وقاية للطلاب. ويتم دعوة مندوب الوقاية للطلاب في أعمال بيئة العمل وتتنطبق نفس الشروط مثل الشروط الخاصة بمندوب الوقاية للعاملين.

تذكر!

إن مندوب الوقاية للطلاب يمثل الطلاب ويعمل من أجل بيئة عمل جيدة في المدرسة.

ويتم تمثيل الطلاب البالغين من قبل مندوب الوقاية للدارسين. يتم تعيين مندوب الوقاية للدارسين من قبل الدارسين وينبغي أن يكون 18 عاماً على الأقل.

لجنة الوقاية

ينبغي أن توجد لجنة للوقاية في أماكن العمل التي تضم أكثر من 50 موظف، أو عند طلب رب العمل ذلك. إن لجنة الوقاية هي مجموعة عمل تتألف من ممثلين من كل من رب العمل، أي الشركة أو المؤسسة، والموظفين، أي مندوب الوقاية. تعالج لجنة الوقاية المسائل التي تتعلق ببيئة العمل لمكان العمل بأكمله.

قسم الرعاية الصحية في الشركة (FHV)

هو طرف خبير غير متحيز داخل أعمال بيئة العمل وإعادة التأهيل، وفيه يعمل ممرضات وأطباء ومهندسين السلامة وأخصائيين نفسيين وأخصائيين للعلاج الطبيعي وغيرهم. ويعمل قسم الرعاية الصحية في الشركة للحيلولة دون إصابة أي من العاملين في العمل أو مرضهم بسبب العمل. ويمكن لرب العمل توظيف جهة مسؤولة عن قسم الرعاية الصحية في الشركة عندما تكون هناك حاجة للحصول على المساعدة من الخارج من أجل حل مشاكل معينة في بيئة العمل.

اقرأ المزيد

يرجى زيارة www.av.se أو www.prevent.se و ابحث عن

- مندوب الوقاية
- مندوب الوقاية الإقليمي
- مندوب الوقاية للطلاب\ للدارسين
- لجنة الوقاية
- قسم الرعاية الصحية في الشركة.