

محاضرة الامراض المهنية .

أ- تعريف الأمراض المهنية

فإن الأمراض المهنية هي "الأمراض التي يتم إلّا (WHO) وفقا لمنظمة الصحة العالمية صابة بها في المقام الأول نتيجة التعرض على مدى فترة من الزمن لعوامل الخطر الناشئة عن نشاط العمل" (منظمة الصحة العالمية، 2022). يمكن أن يكون سبب هذه الأمراض عوامل مختلفة، بما في ذلك التعرض للمواد الضارة، أو الظروف البيئية، أو (الضغوط الجسدية والعقلية والمريحة المرتبطة ببيئة العمل (ستيلمان، 1998).

ب. أهمية دراسة الأمراض المهنية من منظور اجتماعي

تعد دراسة الأمراض المهنية من منظور اجتماعي أمراً بالغ الأهمية لأنها تعترف بالتفاعل المعقد بين العمل والصحة والهياكل المجتمعية. الأمراض المهنية ليست مجرد حالات طبية فردية ولكنها متجذرة بعمق في السياقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (بيكهام وآخرون، 2017). تسمح العدسة الاجتماعية بفحص ديناميكيات السلطة، وعدم المساواة، والعوامل الهيكلية التي تشكل توزيع وتجارب الأمراض المهنية عبر الفئات الا (Kawachi & Berkman, 2003) جتماعية المختلفة.

ثانيا. لمحة تاريخية

أ- التصنيع وظهور الأمراض المهنية

شكلت الثورة الصناعية في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر نقطة تحول مهمة في ظهور الأمراض المهنية. أدى التصنيع السريع، المقترن بظروف العمل السيئة والافتقار إلى تدابير الحماية، إلى تعريض العمال لمخاطر مختلفة، مثل المواد السامة والآلات الخطرة والتهوية غير الكافية (ستيلمان، 1998). أصبحت أمراض مثل السيليك و،التسمم بالرصاص والتسمم بالزئبق منتشرة بين عمال المصانع (روسنر وماركويترز 1991).

ب. الاعتراف المبكر والتوعية بالمخاطر المهنية

في حين تم الاعتراف بالصلة بين العمل والصحة في وقت مبكر من القرن السادس عشر من قبل علماء مثل أجريكولا وباراسيلسوس، إلا أنه لم يتم بذل جهود منهجية لفهم المخاطر المهنية ومعالجتها حتى القرن التاسع عشر (ستيلمان، 1998). قام رواد مثل برناردينو رامازيني، الذي يعتبر "أبو الطب المهني"، بتوثيق الآثار الصحية لمختلف المهن

أمراض العمال) في عام 1700 "De Morbis Artificum Diatriba" والمهن في عمله ((فيلتون، 1997).

ج. الاستجابة المجتمعية والتشريعات

أدى الوعي المتزايد بالأمراض المهنية إلى استجابات مجتمعية وجهود تشريعية لتحسين سلامة العمال. في المملكة المتحدة، كانت قوانين المصانع في القرن التاسع عشر تهدف إلى تنظيم ظروف العمل وحماية العمال الأطفال (ناردينيلي، 1980). في عام 1970، و (OSHA) الولايات المتحدة، تم سن قانون السلامة والصحة المهنية (دون تاريخ). ومع (OSHA) الذي وضع معايير السلامة في مكان العمل وحماية العمال ذلك، فإن تنفيذ وإنفاذ هذه اللوائح قد تأثر بالصراعات المستمرة على السلطة بين (Berman, 1978) أصحاب العمل والعمال والهيئات التنظيمية.

ثالثا. المحددات الاجتماعية للأمراض المهنية

أ. النظام الاجتماعي والاقتصادي والعرض المهني

إن الأشخاص الذين يواجهون مشكلات في البيئات الاقتصادية الاجتماعية المفضلة هم، أكثر عرضة لشغل الوظائف مما يزيد من تعرضهم للمخاطر المهنية (ليبسكومب وآخرون 2006). هذا الواقع يعتمد على عوامل مثل مستوى التعليم والإيرادات وخيارات العمل المحدودة. إن العاملين ذوي الدخل الضعيف هم من العوائق أمام قبول الأعمال الخطرة (من أجل تلبية طلباتهم (زيمرمان وولف، 2014).

ب. الجنس والفصل المهني

يعد الفصل المهني القائم على النوع عاملاً مهماً يساهم في التباين في عروض المهنيين الخطرين. يتم تمثيل النساء في قطاعات معينة، مثل الخدمات والأدوات الصحية، أو يتعرضن لمخاطر محددة، مثل مشاكل العضلات والضغط النفسي علاوة على ذلك، يمكن للنساء أن يتعرضن للتمييز و (Messing & Östlin، 2006). العنف بدلاً من العمل، مما يؤدي إلى تفاقم المخاطر على صحتهم (كورتينا وكوبياك 2006).

ج. العرق والأصل العرقي في المهن الخطرة

العمال المنتمون إلى الأقليات العرقية والإثنية هم محظورون في الوظائف الخطرة و هذا الوضع يعتمد على عوامل نظامية مثل (Zrespiratory et al., 2011) الخطرة العنصرية والتمييز وعدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية. وقد تواجه مجتمعات الأقليات عوائق أمام التعليم والعمل، وقدرة على العمل بشكل محفوف بالمخاطر (ويليامز

(وآخرون، 2008).

د. قانون الهجرة والضعف

يعتبر العمال المهاجرون، وخاصة أولئك الذين يعملون في وضع غير منظم، معرضين وقد (Ahonen et al., 2007) بشكل خاص لظروف العمل الخطرة والأمراض المهنية يواجهون عقبات لغوية وثقافية وقضائية تمنعهم من الإشارة إلى مخاطر حقوقهم أو الثأر منها. علاوة على ذلك، قد يؤدي احتمال فقدان الموظف أو طرده إلى ثنيه عن الإشارة إلى مشاكل الصحة والأمن (سارجنت وتاكر، 2009).

رابعاً. ديناميكية وهياكل القدرة على العمل

أ. علاقات القدرة بين أصحاب العمل والموظفين

يمكن أن تساهم العلاقات غير المتماثلة بين أصحاب العمل والموظفين في انتشار الأذى قد يسعى أصحاب العمل إلى تعظيم الأرباح (Bohle et al., 2011) مراض المهنية على حساب الصحة والسلامة المهنية، بينما قد يتمكن الموظفون من التفاوض لمعارضة شروط العمل الخطرة. يمكن لهذه الديناميكية القادرة على العمل أن تدخل في عملية (Quinlan & Bohle, 2008) تنفيذ تدابير الحماية المناسبة

ب. دور النقابات ومجموعات الدفاع عن العمال

تلعب النقابات ومجموعات الدفاع عن العمال دوراً حاسماً في تعزيز الصحة والأمن في العمل (والترز ونيكولز، 2007). يمكنهم التفاوض على أفضل ظروف العمل، وتوعية العمال بحقوقهم وممارسة الضغوط على أصحاب العمل ومقرري السياسة من أجل اعتماد قواعد أكثر صرامة. ومع ذلك، قد يكون تأثيره محدوداً بسبب عوامل مثل نزع التصنيع (والعولمة والهجمات ضد الحقوق المشتركة (مورانتز، 2009)

ج. المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات العمل

تلعب الشركات دوراً حاسماً في الوقاية من الأمراض المهنية من خلال تبني الممارسات وهذا (Zwetsloot et al., 2017) لأخلاقية وعلى افتراض المسؤولية الاجتماعية يعني الاستثمار في التدابير الأمنية المناسبة، قبل العمال الخطرين وتعزيز ثقافة الأمن ومع ذلك، قد تؤدي الضغوط المالية والتوافق إلى تحريض بعض الشركات على إهمال (الامة وأمن العاملين (ليتفين، 2003)

خامساً - التأثيرات الاجتماعية للأمراض المهنية

العبء الاقتصادي على أنظمة الصحة. أ

، تمثل الأمراض المهنية تكلفة اقتصادية كبيرة لأنظمة الصحة العامة والخاصة (لي 2011). إن السمات الطبية وتعويزات العمل وبرامج إعادة التكيف المرتبطة بالأمراض المهنية تولد نفقات كبيرة. وفقًا لتقدير منظمة العمل الدولية، تمثل التكاليف المباشرة وغير المباشرة للأمراض والحوادث المهنية حوالي 3,94% من الإنتاج الداخلي الإجمالي (OIT، 2021).

ب. فرصة الإنتاجية وعدم المساواة في الإيرادات

وتؤدي الأمراض المهنية إلى زيادة الإنتاجية بشكل كبير بسبب التغيب وانخفاض القدرة على العمل واستبدال العمال (شولت، 2005). هذه فرصة جيدة للإنتاجية للتأثيرات الاقتصادية على الشركات والصناعات والاقتصاد في هذه المجموعة. علاوة على ذلك، قد يؤدي إصابة العمال بأمراض مهنية إلى انخفاض الإيرادات بسبب عجزهم (عن العمل، مما يؤدي إلى تفاقم عدم تكافؤ الإيرادات (فيرى وآخرون، 2005).

ج. وصم وتهميش العمال المتضررين

يمكن أن يتعرض العاملون الذين يصابون بأمراض مهنية للوصم والتمييز من جانب زملائهم وموظفيهم والمجتمع بشكل عام (روبرت ومولرز، 2010). قد يكون هذا الوصم ناتجًا عن تصورات خاطئة حول المسؤولية الفردية أو الأحكام المسبقة في بعض المهن أو ظروف العمل. قد يؤدي تهमيش أمراض العمال إلى تخزين الأعراض، مما يؤخر التشخيص والوصفات المناسبة.

د - التأثيرات المشتركة بين الأجيال على الأسر والمجتمعات

يمكن أن تتجنب الأمراض المهنية تداعيات سلبية على العائلات ومجتمعات العاملين قد يتعرض أطفال الآباء والأمهات لأ. (Ahonen & Benavides, 2006) المتضررين مرض مهنية لعواقب اقتصادية ونفسية واجتماعية، مما يؤدي إلى استمرار دورة من الحرمان. بالإضافة إلى ذلك، قد يتعرض بعض المجتمعات لأساليب غير متناسبة مع الأمراض المهنية، مما قد يؤدي إلى تدهور صحتهم الجماعية.

السادس. استراتيجيات الوقاية والتدخل

الانظمة المتعلقة بالصحة و الامن

تلعب الأنظمة المتعلقة بالصحة والأمن أثناء العمل دورًا أساسيًا في الوقاية من الأ تم تحديد هذه القواعد من خلال الحد الأدنى من معايير (Alli, 2008) أمراض المهنية ظروف العمل وإظهار المخاطر وتدابير الحماية. ومع ذلك، تعتمد كفاءتها على ميزتها في

العمل المناسب، وعلى تطبيقها، وعلى سياستها اليومية المنتظمة من أجل حساب المخاطر الجديدة الناشئة

ب. تقييم مخاطر العمل وإجراءات مكافحة المخاطر

يعد تحديد وتقييم المخاطر الموجودة في مكان العمل أمرًا ضروريًا للقياس بدلا من يمكن أن تشمل هذه التدابير (Redinger & Levine، 1998) تدابير التحكم المناسبة تقنيات التحكم (التهوية ومعدات الحماية الفردية) والضوابط الإدارية (تدوير اللمسات و التشكيل) والتغييرات في ممارسات العمل. إن اتباع نهج عالمي وتشاركي يؤثر على العاملين والخبراء في مجال الصحة والأمن أمر بالغ الأهمية

ج. حملات التعليم والتوعية

يلعب تعليم وتوعية العمال وأصحاب العمل والعامّة دورًا مهمًا في الوقاية من الأمراض المهنية (روبسون وآخرون، 2012). تهدف هذه الحملات إلى زيادة معرفة المخاطر وتعزيز السلوكيات الأمنية وتشجيع التنفيذ بدلا من تدابير الحماية. ويمكن أن تساهم أيضًا في تقليل الوصمة وتشجيع الإشارة إلى مشاكل الصحة الكذبة في العمل

د. دور السياسات وبرامج الصحة العامة

تعتبر السياسات وبرامج الصحة العامة ضرورية للتغلب على الأمراض المهنية المتعلقة بالطرق العالمية والنظامية (شولتي وآخرون، 2017). ويمكن أن يشمل ذلك المراقبة الوبائية، والبحث عن المخاطر الناشئة، وتعزيز الصحة بدلا من العمل، وتنسيق الجهود بين مختلف الجهات الفاعلة المعنية. إن النهج المشترك بين القطاعات يستهدف سلطات الصحة العامة وأصحاب العمل والنقابات والمجتمعات، وهو أمر ضروري لتحقيق وقاية فعالة.

سابعًا. النظريات المفسرة الأمراض المهنية

أ. نظرية الصراع وديناميكيات السلطة

توفر نظرية الصراع إطارًا مفيدًا لفحص عدم المساواة في القدرة وفوائد المصالح التي تشكل ظروف العمل وانتشار الأمراض المهنية (ريتزر وستينيسكي، 2017). هذه النظرية تخلق الصراع المتأصل بين أهداف أصحاب العمل (تعظيم الأرباح) وجميع العاملين (الأمن والسلامة). وقد تؤدي ديناميكيات القدرة غير المتوازنة إلى استغلال (Braverman، 1998) العمال وإهمال سلامتهم وأمنهم

ب. البنية الوظيفية والتوازن المجتمعي

تعتبر البنية الوظيفية أن المجتمع عبارة عن نظام مترابط كل مركب يلعب دورًا محددًا للحفاظ على التوازن (بارسونز، 1951). في هذا الإطار، يمكن أن تكون الضوابط المتعلقة بالصحة والأمن في العمل بمثابة السبل للحفاظ على النظام والاستقرار الاجتماعي في حماية العمال وضمان الإنتاجية الاقتصادية. ومع ذلك، تم هذا المنظور (النقدي لتجنب إهمال تضارب المصالح وعدم المساواة في القدرة (ريتزر، 2011).

ج. البناء الاجتماعي والتصورات الخطرة

إن البناء الاجتماعي هو دور العملية الاجتماعية والثقافية في بناء التصورات وتعريفات المخاطر (لوبتون، 1999). إن المهنيين المحفوفين بالمخاطر ليسوا واقعيين وأهدافًا أكثر حداثة بسبب عوامل مثل المعايير الثقافية والتقاليد والاهتمامات الاقتصادية وعلاقات السلطة. يسمح هذا المنظور للباحثين بالتعليق على تصورات المخاطر التي يمكن أن تؤثر على ممارسات الوقاية وجائزة القرار في مجال الصحة والأمن في العمل (Slovic, 2016).

د. العدالة البيئية والعنصرية البيئية

إن الحركة من أجل العدالة البيئية تلتقي بعدم المساواة في إعادة توزيع المخاطر البيئية والمهنيين، وتتركز في المجتمعات المحرومة والأقليات (بولارد، 1990). إن مفهوم العنصرية البيئية يوجه بشكل خاص أسلوبًا خاصًا بالسكان العنصريين، وهو أسلوب يتعرض بشكل غير متناسب لظروف العمل الخطرة والبيئات السامة (موهاي وآخرون، 2009). يتيح هذا المنظور فحص التقاطعات بين عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في سياق الأمراض المهنية.

ثامنًا. العالمية والأمراض المهنية

أ. إبعاد الصناعات الخطرة ونقلها

أدت العولمة إلى نقل الصناعات الخطرة على بلدان التنمية، أو أن الضوابط المتعلقة بالصحة وأمن العمل هي أقل صرامة وتكاليف الأعمال الأساسية أكثر صرامة هذا يميل إلى الانشغالات الأخلاقية والمخاطر التي يتعرض (Loewenson, 2001). لها العمال في هذه البلاد، والتي قد تتعرض لظروف عمل خطيرة وتجنب الوصول إلى الحد الأقصى من الصحة.

ب - قواعد العمل ولوائحه الدولية

لقد تم بذل الجهود من أجل تأسيس معايير دولية لحماية الصحة وأمن العمال، لا سيما (Alli, 2008) (OMS) والمنظمة العالمية للصحة (OIT) من قبل منظمة العمل الدولية.

ومع ذلك، فإن تطبيق هذه القواعد يظل تحديًا، خاصة في البلدان التي تطبق فيها التشريعات الوطنية، وهي غير كافية أو سيئة التطبيق.

ج. التسلية والنشاط عبر الحدود

تم تطوير حركات العمل والنشاط العابرة للحدود الوطنية لمكافحة ظروف العمل الخطرة والأمراض المهنية في سياق عالمي (هوغ، 2017). تؤثر هذه الحركات على المنظمات غير الحكومية والنقابات ومجموعات الدفاع عن حقوق العمال التي تتعاون عبر الحدود لممارسة الضغوط على الشركات متعددة الجنسيات والحكومات لتحسين معايير الصحة . والأمن في العمل

تاسعا. التوجهات المستقبلية والتحديات

أ. المخاطر والأخطار المهنية الناشئة

مع التطور المستمر للتكنولوجيات وعمليات الإنتاج وظروف العمل والمخاطر الجديدة و يمكن أن يتضمن ذلك (Schulte et al., 2017) المخاطر المهنية الناشئة بشكل منتظم عرضًا للمواد الكيميائية الجديدة، والجسيمات النانوية، والأبطال الكهرومغناطيسية، أو العوامل النفسية الاجتماعية الخطيرة مثل الضغط الناتج عن العمل والساعات الطويلة من المهم تحديد المخاطر الناشئة وتقييمها من أجل قياسها بدلا من التدابير الوقائية المناسبة

ب - التقدم التكنولوجي وتأثيره

إن التقدم التكنولوجي، مثل الأتمتة والروبوتية والذكاء الاصطناعي، يغير بيئة العمل وبما أن هذه التقنيات قادرة على تقليل بعض (Wisskirchen et al., 2017) المخاطر البدنية، فإنها يمكن أن تخلق أيضًا مخاطر جديدة، لا سيما النفسيين والا جتماعيين، والأكاذيب بسبب التوتر، والمراقبة المتراكمة، وخسارة العمل. من المهم فحص آثار هذه التقنيات المتقدمة على صحة وأمن الموظفين وتكييف القواعد وفقًا لذلك.

ج. تطور ديناميكية العمل الرئيسي والعمالة المسبقة

تتطور طبيعة العمل مع زيادة العمل المسبق، والعقود المؤقتة، والعمل المستقل، والا قتصاد العملي (دي ستيفانو، 2016). يمكن أن تعرض أشكال العمل غير التقليدية العمال ،لمخاطر محتملة، لا سيما بسبب وجود نوع من الحماية الاجتماعية، أو تكوين غير ملائم أو عدم القدرة على التحكم في ظروف العمل. من الضروري تكييف السياسات والأنظمة لفهم هذه الحقائق الجديدة في سوق العمل

د. التعاون بين التخصصات والبحث

الأمراض المهنية هي لعبة معقدة تتطلب مقارنة متعددة التخصصات تنطوي على تخصصات متنوعة مثل علم الاجتماع والطب وعلم الأوبئة والهندسة والقانون وعلوم البيئة (بيكهام وآخرون، 2017). يعد التعاون بين هذه التخصصات ضروريًا لفهم العوامل الاجتماعية والبيئية والطب الحيوي التي تساهم في انتشار الأمراض المهنية وتطوير استراتيجيات الوقاية الفعالة.

: المراجع

- بيرمان، دي إم (1978). الموت أثناء العمل: صراعات الصحة والسلامة المهنية، 1907 1928. الصحافة المراجعة الشهرية

، (فيلتون، ج.س. (1997). الصحة المهنية: نظرة عامة. في جي إم ستيلمان (محرر موسوعة الصحة والسلامة المهنية (الطبعة الرابعة، الصفحات 1.1-1.4). المنظمة الدولية للعمال.

. كاواتشي، آي.، وبيركمان، إل إف (2003). الأحياء والصحة. مطبعة جامعة أكسفورد ، ناردينيلي، سي. (1980). عمالة الأطفال وقوانين المصانع. مجلة التاريخ الاقتصادي 40، (4)، 739-755.

اختصار الثاني). حول إدارة السلامة و (OSHA). إدارة السلامة والصحة المهنية <https://www.osha.gov/aboutosha>. الصحة المهنية

بيكهام، تي كيه، بيكر، إم جي، كامب، جي إي، كوفمان، جي دي، وسيكساس، إن إس (2017). خلق مستقبل للصحة المهنية. حوليات التعرض للعمل والصحة، 61(1)، 3 15.

روزنر، د.، وماركويتز، ج. (1991). الغبار القاتل: داء السيليكات والنضال المستمر لحماية صحة العمال. مطبعة جامعة برينستون

، (ستيلمان، جي إم (1998). موسوعة الصحة والسلامة المهنية (الطبعة الرابعة المنظمة الدولية للعمال.

الأمراض المهنية (2022). (WHO). منظمة الصحة العالمية

<https://www.who.int/teams/environment-climate-change-and-health/settings-populations/occupational-health/occupational->

diseases

ة:

الهدف