issa
الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي

إضاءات على السياسات الاجتماعية

28

الأمراض المهنية: تحديات الضمان الاجتماعي ومنظوراته

يروّج اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية (٢٨ نيسان) للوقاية من المخاطر المهنية ويناصر تطوير ثقافة الوقاية في مكان العمل. في العام ٢٠١٣، يركّز اليوم العالمي على الوقاية من الأمراض المهنية. على الصعيد العالمي، ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، تقع أكثر من ٢,٣ مليون وفاة سنوياً بسبب العمل – الغالبية العظمى من هذه الوفيات (أكثر من ٨٠ بالمائة) ناتجة عن الأمراض المهنية. في حين أن نظم التأمين ضد إصابات العمل قد ساهمت – على مدى العقود الماضية – وبنجاح في التخفيف من الحوادث المهنية، ما زال انتشار الأمراض المتصلة بالعمل يتزايد ما يدعو مؤسسات الضمان الاجتماعي إلى الاستمرار في زيادة جهودها وتكثيفها للمساعدة في التخفيف من الأمراض المهنية من خلال تدابير الوقاية الموجّهة. كما تخلص هذه *الإضاءة*، لاستكمال تطوير ثلاثة *إرشادات توجيهية لدى الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (الايسا)* حول موضوعات الوقاية من المخاطر المهنية، والترويج للصحة المهنية، والعودة إلى العمل، تدعو الإيسا المؤسسات الأعضاء لديها بمناسبة اليوم العالمي في ٢٠١٣ أن تنشط في دعم الوقاية من الأمراض المهنية والتحديات الصحيّة المتصلة بالعمل.

هانس – هورست كونكلوسكي – الأمين العام للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي

تطرح الاتجاهات العالمية المتعلقة بوقوع الحوادث المهنية وحدوث الأمراض المتصلة بالعمل صورة معقّدة. في حين أن نسبة الوفيات العالمية في أوساط العمّال بسبب حوادث الشغل قد انخفضت، نجد أن نسب الوفيات بسبب الأمراض المهنية ما زالت على ما هي عليه. وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يموت ٢,٣٤ مليون شخص سنوياً نتيجة للحوادث المهنية والأمراض المتصلة بالعمل. التمعّن في هذه التقديرات يكشف في حقيقة الأمر عن ارتفاع وتيرة الحوادث غير القاتلة في مكان العمل. عند التأمل أيضاً في الطبيعة المتغيرة لمخاطر الصحة المهنية، نجد أن ثمة ظروفاً طبيّة أكثر خطورة وشدّة تنبع – على سبيل المثال – من التعرّض إلى المواد المسرطنة، والأسبست، والسيليكا. أما بالنسبة لقضايا الصحة العقلية أو المخاطر النفسية في مكان العمل، فهي آخذة بالارتفاع بسبب عالم العمل المتغيّر المؤدي إلى مستويات أعلى من الضغط بسبب عوامل معينة مثل ازدياد كثافة العمل، وارتفاع مستوى المتطلبات، وغياب الأمن الوظيفي، وحتى التحرّش والعنف.

هذا العدد

- يستعرض الاتجاهات الحالية والعوامل العديدة المؤدية إلى حدوث الأمراض المهنية
- يناقش أثر الأمراض المهنية على نظم الضمان الاجتماعي
- يدافع عن نهج شمولي في الوقاية
- يسلّط الضوء على دور الضمان الاجتماعي في الوقاية من المخاطر، ودعم الصحة، والعودة إلى العمل

© الإيسا 2013
ISSN online 2073-5715
نُشرت لأول مرة في أبريل/نيسان 2013
الصور: Chris Kirchhoff/ MediaClubSouthAfrica.com, Wolfgang Bellwinkel/DGUV, Kaj Kandler/DGUV

نتيجة لهذه الاتجاهات، بدأت سياسات السلامة والصحة المهنية تتحول من كونها نهجاً يتمحور حول الإصابات والحوادث إلى نهج يركز بشكل أكبر على الأمراض المهنية. كما تتحمل مؤسسات الضمان الاجتماعي مسؤولية التأمين ضد الحوادث المهنية والأمراض المتصلة بالعمل بالإضافة إلى اعتماد نهج أكثر شمولية في التعامل مع صحّة العمّال وقدرتهم على العمل.

بهدف تحسين الوقاية من الأمراض المتصلة بالعمل، لا بدّ من مراجعة القوائم الوطنية للأمراض المهنية، ومراجعة ممارسات التعويض والرصد (المتابعة)، وتحسين جمع البيانات وحفظ القيود. تنشط المؤسسات المتعددة الأطراف مثل منظمة الصحّة العالمية، ومنظمة العمل الدولية، والبعثة الأوروبية، والإيسا في دعم هذه التطورات. لكن، في الدول حيث تنخفض مستويات الشمول بالضمان الاجتماعي وحيث التغطية الميدانية من قبل مفتشي السلامة والصحة المهنية محدودة، يصبح المدى الفعلي لحوادث الشغل والتعرّض إلى المخاطر أمراً غير قابل للتثبّت منه ناهيك عن عدم اكتمال البيانات بشأن نسبة حدوث الأمراض المهنية (لَند، ٢٠١٢).

تعريف الأمراض المهنية وإدراكها

توجد مخاطر الأمراض المهنية في جميع القطاعات الاقتصادية نتيجة للتعرض لمستويات عديدة من الأخطار. لكن العلاقة السببية بين الأخطار الكيماوية، البيولوجية، البدنية أو النفسية والمرض الذي تم تشخيصه يمكن أن تكون معقّدة ولا يمكن إظهارها. مقارنة بالعديد من الأمراض غير المنقولة، والتي من الممكن علاجها بكلفة منخفضة نسبياً باستخدام التدخلات المثبتة بالبرهان (المجرّبة)، يتصف حدوث الأمراض المهنية بمجموعة مختلفة وأوسع نطاقاً من المخاطر سواء كانت هذه المخاطر إصابة، أو ظهور مرض محقق، أو حتى وفاة العامل. بالنسبة لأنظمة الضمان الاجتماعي، ولإرساء عملية صنع القرار بالنسبة للتعويض في حالة الأمراض المهنية، من الضرورة بمكان إنشاء قوائم الأمراض المهنية المحققة وتحديثها باستمرار. بهذا الخصوص، تعتمد دول عديدة مصدر القياس المرجعي المتمثّل بقائمة منظمة العمل الدولية للأمراض المهنية.

حتى عندما يكون العامل مشمولاً ببرنامج أو خطة تعويض، من الممكن أن تكون عملية تقييم المطالبة للتعويض عن مرض مهني معقّدة وبخاصة عندما يصعب التحقق من العلاقة بين الأثر الصحّي السلبي والتعرض للمخاطر في العمل. بالنسبة للعديد من الأمراض المهنية، قد توجد مجموعة متعددة من الأعراض التي قد يصعب تعريف عامل مشترك فيما بينها.

بالإضافة إلى كل ما ذكر، سوف تؤثر الفروق الفسيولوجية بين الأفراد، والعمر، والنوع الاجتماعي على طبيعة الأعراض التي تظهر في تطور المرض حالما تصبح ظاهرة. من حيث النتائج الصحية، قد تؤدي عوامل المخاطر المهنية إلى مجموعة من النتائج، ويمكن أن يختلف وقعها على نسب الاصابة بالمرض لدى الأفراد ووفياتهم مقارنة بتلك الخاصة بمعدّل السكان. قد يبدأ المرض بعد سنوات أو عقود بعد تعرّض العامل إلى الخطر. ثمة تحدّ آخر ألا وهو صعوبة إدراك العمال لحقيقة أن الأعراض الظاهرة عليهم ناتجة عن العمل. بالمثل، المختصون في الحقل الصحي الذين لم يحصلوا على التدريب المتخصص على عوامل المخاطر والأخطار المهنية قد يجدون صعوبة في إدراك حقيقة مفادها أن الوضع الطبي قد ينجم عن العمل وظروفه.

الأمراض المهنية – تحديات الصحة العقلية

يمثل ارتفاع نسبة المشاكل العقلية أو النفسية في مختلف أنحاء العالم مجموعة لا بأس بها من التحديّات التي تجابه برامج التعويضات العمالية واختصاصيي الرعاية الصحية. تتصل مشاكل الصحة العقلية بمجموعة من الظروف (مثلاً: الضغط، الكآبة، الإنهاك) ما يرتّب صعوبة خاصة بالنسبة لاتخاذ القرار اللازم بشأن مطالبات التعويضات العمالية المبنية على قضايا الصحة العقلية. في الحقيقة، معظم برامج التعويضات العمالية لا تقرّ بقضايا الصحة العقلية على أنها أمراض مهنية. أما البرامج التي تقرّ بهذا الأمر، يبقى التحدّي الذي يواجهها هو عزل التأثير المحتمل للأسرة، والمجتمع المحلي وغيره من المؤثرات الاجتماعية عن التأثيرات الناجمة عن بيئة العمل. أولاً، يجب تحديد وضع الصحة العقلية وتقييمه. ثانياً، يجب تحديد العلاقة بين السبب والنتيجة لإثبات أن وضع الصحة العقلية الذي تم تشخيصه ناجم فعلاً عن العمل وقد أدّى إلى تقليص القدرة على العمل. عندها، يمكن احتساب التعويض الذي قد يكون مستحقاً للعامل المصاب.

مخاطر التعرّض للإسبست

أصبحت أمراض الإسبست عبئاً ضخماً على نظم التأمينات الاجتماعية ضد الحوادث في مختلف أنحاء العالم. على الرغم من الجهود العالمية الرامية إلى حظر الإسبست واستخداماته، بما في ذلك جهود الإيسا، هناك حوالي ١٢٥ مليون شخص في مختلف أنحاء العالم معرضين للإسبست في بيئات العمل – حتى أن هذا الرقم لا يشمل أعداد أولئك الذين تعرضوا إلى خطر الإسبست في الماضي. التقديرات تشي بوفاة ١٠٠,٠٠٠–١٤٠,٠٠٠ عامل كل سنة بسبب السرطان الناتج عن الإسبست. في الاقتصادات الأكثر تطوراً، تحدث حوالي ٢٠,٠٠٠ حالة سرطان رئة وتشخص ١٠,٠٠٠ حالة ورم الظهارة المتوسطة كل سنة بسبب التعرض للأسبست. في العقود المستقبلية، يحتمل أن يكون الأثر أعظم في الاقتصادات النامية التي تفتقر إلى حماية العمال والمجتمعات المحلية. يفهم من التقديرات المتحفّظة بأن التعرّض للإسبست قد يؤدي إلى ١٠ ملايين وفاة قبل إنفاذ الحظر العالمي ويتوقف التعرّض لهذه المادة (أكاديمية كوليجيوم رامازيني، ٢٠١٠).

يعرف من بعض الحالات أن قضايا الصحة العقلية المرتبطة بالضغوطات قد تتحول إلى عجز جسدي بالإضافة إلى العلاقة الواضحة بين الضغط النفسي والإضطرابات العضلية والعظمية. نتيجة لذلك، يجب أن تعتمد استراتيجيات الصحة المهنية نهجاً أكثر شمولاً يقر بوجود درجة من الارتباط بين الحوادث في العمل، وبيئة العمل النفسية، والاضطرابات العضلية العظمية. من الممكن أن يكون هذا الأمر صعباً من الناحية العملية. التحديات العملية في العديد من الاقتصادات النامية تتمثل في انخفاض المعرفة بالصحة العقلية عموماً بالإضافة إلى نقص الخبرة في خدمات الصحة العقلية السريرية (العيادية)، والصحة النفسية في العمل، ونفسية الصحة تحديداً (آتيلولا، ٢٠١٢).

الأثر على نظم الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي

عالمياً، يقدّر حدوث حوالي ١٦٠ مليون حالة جديدة من الأمراض المهنية سنوياً. يتحول المرض المهني إلى تحدّ متزايد لنظم الضمان الاجتماعي كلّما أدى الى خفض القدرة على العمل. فتنامي نسبة حدوث الأمراض المهنية لا يؤدي إلى رفع نفقات مزايا ومنافع التعويضات العمالية وحسب، بل يؤثّر بالمثل على الرعاية الصحية، والبطالة، وبرامج المساعدة الاجتماعية والتقاعد.

عموماً، يمكن لمبادرات الضمان الاجتماعي أن تدعم سياسات إدارة المخاطر المهنية وأن تكملها من خلال طائفة واسعة من الطرق. هناك خمسة أدوار مهمة تؤديها مؤسسات الضمان الاجتماعي في هذا المجال:

– التخفيف من كلفة الأمراض المهنية على العمال، وأصحاب العمل، وبرامج الضمان الاجتماعي، ونظم الرعاية الصحية، والمجتمع عموماً من خلال

التطوير الاستباقي لخدمات التفقد وبرامج الوقاية ودعم الحفاظ على الصحة ومن خلال رفع مستوى الوعي الصحّي.

- تحفيز أصحاب العمل على اعتماد تدابير الوقاية وتوسعة نطاقها من خلال ربط قيمة مساهماتهم ببرنامج التعويضات العمالية مع نسبة وقوع الحوادث الواردة في التقارير الخاصة بالمنشأة.
- التأكد من عدم وقوع العمال تحت وطأة غياب الأمن الاقتصادي نتيجة للتأخيرات المحتملة في التثبّت من صحّة مطالباتهم بمنافع التعويضات العمالية، ومن ثمّ دفع المزايا على أساس الموعد المحدد إلى العمّال الذين يشخّص لديهم مرض قيّم على أساس مهني.
- في بعض الدول، وسّعت مؤسسات الضمان الاجتماعي دورها في إدارة المصحات أو عملت من خلال التعاون الوثيق مع المصحات (بما فيها وحدات الفحص المتنقلة) على توفير الرعاية الملائمة وتدابير إعادة التأهيل للعمال الذين يعانون من مرض مهني مثبت. بالإضافة إلى ذلك، يلعب تثقيف المريض دورا مهمًا في المساعدة على العودة إلى العمل والوقاية من تكرار حدوث الحالة الصحية.
- المساهمة في بناء نظم معلوماتية فاعلة وكفوءة لجمع البيانات المتصلة بالصحة المهنية وتحليلها. كجزء من هذا، يمكن إجراء أو دعم البحوث التجريبية على الأمراض المهنية.

الأمراض المهنية الخمسة الأولى التي تتعامل معها مؤسسات الضمان الاجتماعي الأعضاء في الإيسا، ٢٠١١

مسح أجري على ١٢٣ مؤسسة أعضاء في الإيسا للخروج بقائمة الأمراض الخمسة الأولى:

أنواع الأمراض المهنية	النسبة المئوية من المجموع
أمراض الجهاز التنفسي	٪٢٨,١٦
الاضطرابات العضلية العظمية	٪١٨,٤٥
الأمراض الناجمة عن العناصر الفيزيائية	٪١٨,٤٥
أمراض الجلد	٪١١,٦٥
العناصر البيولوجية والالتهابات أو الأمراض بسبب الطفيليات	٪٦,٨٠

تؤكد أدوار مؤسسات الضمان الاجتماعي الآخذة بالتوسع بشأن التعامل مع التحديات المرتبطة بالمخاطر المهنية على ضرورة تطوير وتنفيذ نهج شمولي للوقاية. مثل هذا النُهج الشمولية – بحكم التعريف – يتطلب التخطيط لسياسات استراتيجية على أعلى مستوى وليس أقلها تيسير التنسيق بين مختلف القطاعات وبين مختلف المؤسسات.

استراتيجية الإيسا الثلاثية الأبعاد للوقاية

على الصعيد العالمي، يتنامى الوعي بالمزايا الاقتصادية والاجتماعية المتحققة من الاستثمار في الوقاية من الأمراض المهنيَة وحوادث الشغل. لكن الأمر يتطلب المزيد من العمل لمعالجة وضع الأمراض التي تصنّف في أغلب الأحيان على أنها أمراض غير متصلة بالعمل بما فيها الضغط العقلي. في أوروبا، على سبيل المثال، يشكل الضغط المتأتي من العمل أحد أكبر التحديات بالنسبة للسلامة والصحة المهنية: حوالي واحد من أصل أربعة عمّال يتأثر إضافة إلى ما تذكره الدراسات من أن ٥٠ الى ٦٠ بالمائة من مجموع أيام العمل الضائعة ناجمة عن هذا الضغط.

دور أوسع: توفير الرعاية الصحية الوقائية

تدخل أمراض الجلد المهنية في عداد الأمراض المهنية الأكثر شيوعاً في مختلف أنحاء العالم. تزيين الشعر يعتبر من المهن التي تنطوي على مخاطر جمَة إذ يتعرض مزيّن الشعر إلى الإصابة بأعراض حساسيَة وتهيّج جلدية في اليدين والتي يعزى بعض أسبابها إلى التعرض المتكرر في مكان العمل للمنظّفات والمركبات الكيميائية المستخدمة في تزيين الشعر وارتداء القفازات لفترة طويلة من الوقت. عملت المؤسسة الألمانية للتأمين ضد الحوادث الاجتماعية على تطوير نهج أوسع نطاقاً للوقاية عندما فتحت أبواب عيادات علاج الحوادث المهنية أمام مزيّني الشعر لدعم علاج الحالات الناجمة عن العمل، وإعادة التأهيل، والعودة إلى العمل. يشتمل هذا النهج أيضاً على التوعية بأهمية وضرورة الوقاية. لمساعدة العامل على تجنّب التعرض غير الضروري مستقبلاً إلى الأخطار في مكان العمل. الهدف هنا هو أن تخفف عيادات علاج حوادث العمل من المنافع طويلة المدى وتكاليف إعادة التأهيل وبالتالي تحسين الصحة المالية لنظام الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى دعم أصحاب العمل من خلال التخفيف من نسبة تغيّب العمال عن العمل. بالنسبة للعامل، تؤدي هذه التدخلات المنسّقة إلى تحسين رفاه الفرد، وتقي من تفاقم الوضع الطبي المشخّص، وتدعم العودة إلى العمل (الإيسا، ٢٠١٠).

تدعم الإيسا استراتيجية ثلاثية الأبعاد للوقاية وتروّج لتأييدها في أوساط مؤسسات الضمان الاجتماعي. العناصر الأساسية الثلاثة في استراتيجية الوقاية الشمولية هذه هي الوقاية من المخاطر المهنية، ودعم العودة إلى العمل، ودعم الصحة في مكان العمل. كجزء من نهج منسّق، تحمل هذه العناصر الثلاثة إمكانيات مجتمعة تجعلها تسهم مساهمة مهمة في التخفيف من حدوث الآثار السلبية للأمراض المهنية والحد منها.

الوقاية من المخاطر المهنية

بالنسبة للعديد من الأمراض المهنية بغض النظر عما إذا كانت تشكل أو لا تشكل تهديداً للحياة، لا توجد علاجات طبية فاعلة. لقد أدركت مؤسسات الضمان الاجتماعي أنه في غياب العلاجات الفاعلة أو حيث يصعب إدخال التغييرات المؤثرة في ممارسات العمل الفردي مثل تلك التي تسبب الإجهاد المتكرر، يجب التحول إلى التدابير الوقائية. مثل هذا التحول يشتمل على تكييف الأدوار التقليدية لمؤسسات الضمان الاجتماعي.

العودة إلى العمل

من بين التحديات المحققة أمام العديد من برامج الضمان الاجتماعي نجد دعم مبدأ العودة إلى العمل حيثما كان ذلك ممكناً بالنسبة للأشخاص الذين يتلقون منافع العجز. في الغالب الأعم من الأحيان، العمّال الذين يدخلون في برنامج العجز لا يعودون إلى العمل. أحد الأسباب الرئيسية في ذلك هو عدم كفاية الدعم للتدخّل المبكر المقدّم للعمال أثناء الإجازة المرضية من مكان العمل ومن مؤسسات الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية. لكن ثمة فهماً أعظم بأن أنظمة إدارة العجز يمكن أن تكون أدوات على مستوى عال من كفاءة الكلفة لضمان عودة العمّال المصابين إلى العمل (الإيسا، ٢٠١٢).

الترويج للصحة في مكان العمل

يتناول مبدأ الترويج للصحة في مكان العمل عوامل المخاطرة الرئيسية بالنسبة للأمراض القابلة للوقاية وغير المنقولة (بما فيها تلك الناشئة عن السمنة، والتدخين،

والإدمان على الكحول) بالإضافة إلى تيسيرها للتدخل المبكر. يعتبر مكان العمل أيضاً بيئة مناسبة لإطلاق أنشطة المعلومات والتوعية بشأن ظروف انتقال الأمراض مثل نقص فيروس المناعة البشرية المكتسب/الإيدز، كما هو الحال في دول جنوب الصحراء الأفريقية (فولتز وفرانسيس، ٢٠١١). التخفيف من التعرض إلى المخاطر الصحية سوف يؤدي في المدى المتوسط و البعيد إلى تقليص الحاجة إلى منافع الضمان الاجتماعي كما سيؤدي إلى تحسين صحّة السكان ورفاههم. على أماكن العمل أن تؤسس للثقافة الصحية لكل ما في الكلمة من معنى وبطريقة تثمّن نقاط القوة والقدرات الموجودة لدى القوى العاملة بمجملها.

نداء عالمي للوقاية: دور مؤسسات الضمان الاجتماعي

من التطورات المهمة والإيجابية: أن تتوصل مؤسسات الضمان الاجتماعي وأيضاً موفروا الرعاية الصحة إلى فهم أفضل لتعقيد وترابط العوامل العديدة الكامنة وراء الأمراض المهنية. ارتفاع مستوى المعرفة بالأمراض المهنية المدعوم بتحسينات على جمع البيانات في متابعة مخاطر مكان العمل يؤدي دوراً رئيسياً في هذا المجال. الطبيعة الديناميكية لمكان العمل وطبيعة فهم الأخطار يتطلب مواصلة الاستثمار في الجهود الرامية إلى الوقاية من مخاطر مكان العمل. المخاطر المرتبطة بالتقنيات الناشئة والحديثة مثل تقنيات النانو، واتساع نطاق قبول التحديات التي تفرضها المخاطر الموجودة في بيئات العمل والمخاطر النفسية تؤدي إلى المزيد من التعقيد بالنسبة للتدخل.

من الأمور الأخرى المهمّة في هذا السياق، التوافق المتنامي (زيمر، ٢٠٠٧) على الرأي القائل بأنه في استطاعة مؤسسات الضمان الاجتماعي اتخاذ عدد من الخطوات الملموسة لمجابهة التحديات التي تفرضها الأمراض المهنية:

- تيسير عملية التقارير السليمة والتحفيز عليها في أوساط الفئات المؤثرة/المتاثرة جميعها.
- تعزيز جودة التشخيص من خلال إطلاع ممارسي الطب على المعلومات اللازمة بشأن الأمراض المهنية.
- تنظيم متابعة العمّال الذين يتعرضون للمخاطر من خلال استخدام الفحوصات الطبية بعد التعرّض والتي تدفع أجورها مؤسسات التأمين ضد حوادث العمل.
- إجراء مراجعة/تحديث دوري على قوائم الأمراض المهنية.
- تعزيز الوقاية من الأمراض المهنية بما فيها تلك غير المشمولة في التأمين ضد الحوادث.
- تقديم الحوافز من خلال تحديد التعويضات والأقساط للتأمين ضد الحوادث لتحفيز الموظفين على أخذ مبدأ الوقاية على محمل الجدّ.
- بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية للعام ٢٠١٣، تضمّ الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي صوتها إلى صوت منظمة العمل الدولية وغيرها من الموقعين على إعلان سيؤول حول السلامة والصحة المهنية لتقديم الدعم المتواصل للإجراءات المتخذة لإنشاء وتعزيز ثقافة وطنية حول السلامة والصحة الوقائية. تناشد المؤسسات الأعضاء في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي وبناء على قدراتها والأعمال المكلّفة بها أن تدعم بنشاط وحيوية الوقاية من الأمراض المهنية والتحديات المتصلة بالصحة المهنية يوجهها في ذلك الكفاءات الموجودة في اللجنة الخاصة حول الوقاية التابعة للإيسا وعمل اللجنة الفنية التابعة للإيسا حول التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية.

المصادر

أوه. آتيلولا. ٢٠١٢. "تحديات تقييم التعويض عن الضغط العقلي وتوفيره بموجب قانون تعويض الموظفين لعام ٢٠١٠ في نيجيريا"، في *المجلة العالمية للتأمينات الاجتماعية*، المجلد ٦٥، رقم ٤.

كوليجيوم رامزيني. ٢٠١٠. "الإسبست ما زال معنا: مناشدة جديدة لفرض حظر عالمي عليه"، في *الطب المهني*، المجلد ٦٠، رقم ٨.

إيي. فولتز؛ جي. إم. فرنسيس. ٢٠١١. "برامج برعاية أصحاب العمل للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدزوعلاجه: التجارب الحديثة من شبه الصحراء الأفريقية،" في *المجلة العالمية للتأمينات الاجتماعية*، المجلد ٦٤، رقم ٣.

منظمة العمل الدولية. ٢٠١٠. *قائمة منظمة العمل الدولية للأمراض المهنية* (مراجعة ٢٠١٠). جنيف، مكتب العمل الدولي.

الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي. ٢٠١٠. *الوقاية من أمراض الجلد المهنية لدى مزيّني الشعر: حالة التأمينات الاجتماعية ضد الحوادث في ألمانيا ومؤسسة التأمين النظامي ضد الحوادث والوقاية في الخدمات الصحية والرفاه* (الممارسات الجيدة في الضمان الاجتماعي). جنيف، الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي. ٢٠١٢. *برنامج العودة إلى العمل (إدارة العجز): حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي* (الممارسات الجيدة في الضمان الاجتماعي). جنيف، الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

ف. لند ٢٠١٢. "الحماية الاجتماعية المهنية للعمال في القطاع غير المنظم،" في *المجلة العالمية للتأمينات الاجتماعية*، المجلّد ٦٥، رقم ٤.

س. زمّر. ٢٠٠٧. *الدورة العالمية حول التحديات المترتبة على الأمراض المهنية: النتائج ٢٠٠٥ – ٢٠٠٧* (التقرير الفني، رقم ٣). جنيف. الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

مواقع إلكترونية مفيدة

الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة المهنية (الاتحاد الأوروبي - إدارة السلامة والصحة المهنية): <https://osha.europa.eu/en>.

مكتب العمل الدولي: برنامج السلامة والصحة المهنية والبيئة. <http://www.ilo.org/safework>.

إعلان سيؤول حول السلامة والصحة المهنية. <http://www.seouldeclaration.org>.

منظمة الصحة العالمية. الصحة المهنية. <http://www.who.int/occupational_health/en>.

الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (الإيسا). هي المنظمة الدولية الرائدة في جمع إدارات ووكالات الضمان الاجتماعي معاً. توفر الجمعية المعلومات والبحوث والنصح والإرشاد والملتقيات للأعضاء من أجل بناء ودعم سياسات وأنظمة الضمان الاجتماعي الحيوية حول العالم.

4 route des Morillons
Case postale 1
CH-1211 Geneva 22

T: +41 22 799 66 17
F: +41 22 799 85 09
E: issacomm@ilo.org | www.issa.int