

۴ نسل از برنامه‌های بهداشت و ایمنی محیط کار

گزارش

بخش کلیدی سیستم اقتصادی، اجتماعی هر کشوری، بازار کار آن است. توزیع قدرت و نفوذ روابط بین کارفرمایان و کارکنان، نشان‌دهنده ساختار کلی اجتماعی یک جامعه است. این در حالی است که بهبود وضعیت آن‌ها به پیشرفت‌های دیگر در جامعه کمک خواهد کرد. به همین خاطر، بهداشت و ایمنی کارکنان از نکاتی است که سازمان‌ها روز به روز بیش از سابق به آن

برنامه‌های ایمنی و بهداشت شغلی تاکنون چهار دیدگاه را دنبال کرده‌اند. برنامه‌های نسل اول به دلایل مختلف اکثراً با ایمنی ارتباطی نداشتند، مانند سیاست‌های منع مصرف دخانیات در محیط کار که از حدود یک قرن پیش وجود داشته‌اند. برنامه‌های نسل دوم نیز زمانی به وجود آمدند که شناسایی عوامل خطرناک در محیط کار و فناوری مداخلات توانست به محیط کار انتقال یابد.

این برنامه‌ها تمرکز بیشتری بر یک عامل خطر یا بیماری داشتند؛ مانند شناسایی عوامل زیان‌آور محیط کار و مداخلات پیشگیرانه در برابر آن‌ها و یا انجام معاینات پزشکی. برنامه‌های نسل سوم، گستره جامع‌تری از مداخلات برای تعداد قابل توجهی از عوامل خطر و ریسک‌های تهدیدکننده سلامت کارکنان را شامل می‌شوند؛ مانند روش‌های ارزیابی ریسک‌ها و مخاطرات... و اما برنامه‌های نسل چهارم محیط کار شامل تدوین یک راهبرد جامع است. این راهبرد تمام فعالیت‌ها، سیاست‌ها و تصمیمات مؤثر بر سلامت کارکنان، خانواده‌ها،شان و جوامعی که در آن قرار دارند و مصرف‌کننده‌هایی را که تصمیمات خرید آنها نشان‌دهنده موفقیت آن شرکت در بازار است شامل می‌شود.

چهار نسل تغییر و تجربه موجب شده تا امروزه در بسیاری از کشورها قانونی به نام «قانون بهداشت و ایمنی شغلی» تصویب و سپس اداره‌هایی برای همین منظور تأسیس شود.

مسئولیت‌های عمده این اداره‌ها اطمینان از اجرای ضوابط و استانداردهای ایمنی در فضاهای کاری، رسیدگی به مسائل مربوط به بازرسی، تخلفات و اخطار به‌ها و نگهداری از اسناد و مدارک است. ضوابط یا استانداردهای ایمنی سه مقوله موقتی، دائمی و فوری را شامل می‌شود که گروه اول ضوابطی را شامل می‌شود که معمولاً در زمانی اجرا می‌شوند که ریسک‌ها و خطرات جدیدی در محیط‌های کاری بروز می‌یابد و به صورت موقت قوانین و دستورالعمل‌هایی برای حفظ ایمنی اجرا می‌شود.

ضوابط دائمی عبارت از ضوابط جدید و تجدیدنظر



نقش بیمه‌ها در ارتقاء سلامت و ایمنی محیط کار

شده‌ای است که برای کار و فعالیت در یک محیط شغلی لازم و ضروری است و به صورت قانونی دائمی وضع و اجرا می‌شود. عمدتاً در تدوین این ضوابط کارفرمایان، کارکنان و اتحادیه‌ها دخالت دارند. ضوابط فوری یا دارای فوریت نیز ضوابطی هستند موقتی که هرگاه کارکنان در معرض مواد سمی یا مضر برای بدن قرار گیرند به صورت سریع و فوری اعمال می‌شود. تعدادی از تخلفاتی که قانون بهداشت و ایمنی بر آن تأکید دارند عبارتند از:

- نگهداری نامناسب از تجهیزات و وسایل
- عدم رسیدگی یا نگهداری ناصحیح یا در دسترس نبودن وسایل آتش‌نشانی
- مشخص نبودن راه‌های خروجی
- عدم استفاده از عینک یا وسایل محافظ گوش
- عدم استفاده از کلاه ایمنی
- فقدان علائم هشداردهنده یا نگهدارنده برای ماشین‌آلات و ابزار
- فقدان حمام یا مکانی برای شستشو

استراتژی جدید برای ارتقاء سلامت و ایمنی در محیط کار

تغییراتی که از دهه ۸۰ و ۹۰ میلادی به بعد در استفاده از فناوری و شرایط کار ایجاد شد، تحولات بسیاری در مفاهیم کار و زندگی گروه‌های شغلی مختلف ایجاد کرد. همچنین پدیده جهانی شدن از یک طرف افزایش کارایی، بهره‌وری و تولید بیشتر را خواستار است و از طرف دیگر تمایل زیادی به کوچک‌شدن سازمان‌ها نشان می‌دهد. همه این تغییرات نیازمند تغییر در استراتژی‌های مربوط به ارتقاء سلامت و ایمنی در محیط کار است. به طور مثال امروزه در کشورهای صنعتی و شهرهای بزرگ افراد زیادی در سرویس‌های خدماتی مشغول کارند. شاید این عجیب باشد که افراد در محیط خارج از محل کار خود مشغول کار هستند، اما هم‌اکنون در جایی مانند بریتانیا این شکل از مشاغل در حال افزایش است. این تغییر در کار باعث تغییر در فرهنگ، نگرش‌ها، ارزش‌ها و دیدگاه‌ها شده که بر سبک‌های کار و زندگی مردم تأثیر دارد. به همین منظور سازمان بهداشت جهانی معتقد است امروز باید جرات تغییر در نگرش‌ها؛ بخصوص نحوه مدیریت، مسئولیت و پذیرش نقش‌های جدید را داشته باشیم. همچنین محل کار، محیطی مناسب برای فعالیت در جهت ارتقاء سلامت مردم است. کار خود به تنهایی می‌تواند در سلامت و بیماری مردم سهم باشد؛ زیرا شرایط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی بر محیط کار و بر سلامت افراد اثر می‌گذارد. این عوامل و عناصر خود هر کدام اهداف و مقاصد متفاوتی را دنبال می‌کند که گاهی بر سلامت کار اثرات متفاوتی دارند. در این میان، قوانین بهداشت ملی، سرویس‌های بهداشت شغلی، کارفرمایان، کارگران و اتحادیه‌های صنفی، بیشترین تأثیرات را بر سلامت در محیط کار می‌گذارند. سطوح استراتژی‌های ارتقاء سلامت در محیط کار شامل دو سطح پیشگیری از کاهش سلامتی و ارتقاء سلامت مثبت در سبک زندگی و کار است، اما واقعیت این است که تأثیرات مثبت و منفی فعالیت‌های سلامت در محیط کار به سادگی قابل مشاهده نیستند و به عملکرد مدیران، سطوح ارتباطات، توانمندسازی و بهسازی شرایط کار وابسته است.

خبر

پیری جمعیت و کمبود کارگر در ژاپن

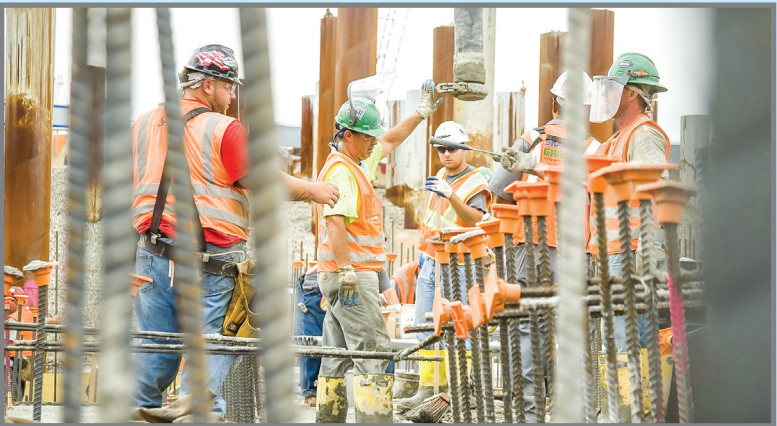
نتایج یک تحقیقات جدید نشان می‌دهد بیش از نیمی از شرکت‌های ژاپنی به دلیل پیری جمعیت در این کشور با مشکل کارگران تمام‌وقت روبه‌رو هستند. به گزارش خبرگزاری کیودو، نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد پیری جمعیت در ژاپن باعث شده تانیمی از شرکت‌ها با بحران نیروی کار روبه‌رو شوند. با این حال، این کمبود به طور موقت به دلیل رکود اقتصادی ناشی از همه‌گیری کرونا با احیای فعالیت‌های اقتصادی ترکیب شده است. براساس نتایج این تحقیقات که توسط مؤسسه تی کوکو دیتایانک از بیش از ۱۱ هزار کسب‌وکار مختلف در ژاپن انجام شد، بیش از ۵۰.۱ درصد گفته‌اند که احساس می‌کنند با بحران نیروی کار روبه‌رو هستند. این برای اولین بار از نوامبر سال ۲۰۱۹ است که اکثریت شرکت‌ها چنین موضعی دارند. بر اساس این گزارش، تسهیل در مقررات ورودی از مرزها و تخفیفاتی که دولت در زمینه سفرها ارائه کرده، امیدها را برای تقویت و احیای صنعت گردشگری ژاپن افزایش داده، اما برخی از شرکت‌ها نگران ناتوانی از پاسخ به تقاضا به دلیل کمبود کارگر هستند. ۳۰.۴ درصد از کسب‌وکارها نیز اعلام کرده‌اند با کمبود کارگر پاره‌وقت مواجه هستند. غذاخوری‌ها و مهمانسراها که به طور سنتی حقوق بالاتری به کارگران پاره‌وقت پرداخت می‌کنند به ترتیب با ۷۷.۳ و ۶۲.۳ درصد ضربه شدیدی از کمبود کارگر خوردند. تی کوکو دیتایانک این تحقیقات را بین روزهای ۱۵ و ۳۰ سپتامبر و از نتایج پرسش و پاسخ ۱۱ هزار و ۶۲۱ شرکت انجام داده است.

اخراج کارگران قرار دادی تویتتر

وب‌سایت خبری آکسیوس گزارش داد شرکت تویتتر به عنوان بخشی از اخراج‌های دسته‌جمعی که این شرکت تحت مدیریت مالک جدیدش ایلان ماسک انجام داده، اخراج کارگران قراردادی را آغاز کرد. در آخرین اقدامات انجام‌شده برای کاهش نیروها، شرکت تویتتر تعدادی از کارکنان قراردادی خود را که مسئول حوزه‌های مختلف از جمله تعدیل محتوا بودند اخراج کرد. ادامه اخراج‌های دسته‌جمعی در شرکت تویتتر در حالی انجام می‌شود که بیش از این در اواخر ماه اکتبر روزنامه واشنگتن پست گزارش داد ایلان ماسک قصد دارد ۲۵ درصد از نیروی کار شرکت تویتتر را در دور اولیه پس از تصاحب شرکت اخراج کند. اسلان ماسک پس از ماه‌ها مذاکره و اختلافات حقوقی با شرکت تویتتر در مورد تعداد حساب‌های جعلی در پلتفرم رسانه‌های اجتماعی که به عقیده ماسک بسیار بیش از آن چیزی است که شرکت گزارش داده بود، در ۲۸ اکتبر قراردادی به ارزش ۴۴ میلیارد دلار برای خرید تویتتر بست. ماسک پس از تکمیل خرید شبکه اجتماعی تویتتر، پاراگ آگروال مدیر اجرایی، ند سگال مدیر مالی و ویجایا گادمدیر ارشد حقوقی شرکت را برکنار کرد. او همچنین گفت که یک شورای ویژه با دیدگاه‌های بسیار متنوع برای اداره شرکت تویتتر تشکیل خواهد شد.

بررسی وضعیت ۳ قاره از لحاظ ایمنی کار

رعایت این استانداردها در تمامی قاره‌ها و کشورها یکسان نیست. به طور کلی کشورهای توسعه‌یافته صنعتی به دلیل تکامل شیوه‌های تولید و همچنین صنعتی شدن در زمان طولانی، عمدتاً دارای استانداردهای بالاتری در محیط‌های کاری هستند.



کردند اما در آمریکای جنوبی وضع به گونه دیگری است. سازمان جهانی کار مجبور است جهت همگام کردن این کشورها با استانداردها تلاش زیادی انجام دهد. به طور مثال، برزیل به عنوان پنجمین کشور وسیع دنیا شناخته می‌شود که اقتصاد کشاورزی-محور دارد و درصد بالایی از شاغلان آن در بخش کشاورزی فعالیت دارند. کشاورزان به دلیل وجود خطرات گسترده به ویژه در زمینه استفاده از سموم و مخاطرات طبیعی دیگر، در معرض خطر بیشتری قرار دارند و امکان نظارت بر بهداشت و ایمنی در مشاغل کشاورزی بسیار دشوارتر از بخش‌های صنعت و خدمات است. هرچند تشکیل سیستم متحد سلامت در سال ۱۹۸۸ در برزیل گام مهمی

اروپایی تحمیل می‌کند. اروپا تا حدود زیادی همگام با استانداردهای سازمان جهانی کار پیشرفت کرده؛ به خصوص در کشورهای اروپای غربی اجرایی استانداردهای سازمان جهانی کار در سطوح بالا قابل مشاهده است.

آمریکا:

آمریکای شمالی نیز توانسته استانداردهای نسبتاً مناسبی را در محیط‌های کاری ایجاد نماید. در آمریکا در بیشتر ایالات استانداردهای محیط کار در سطوح نسبتاً بالایی قرار دارد و در اکتبر ۲۰۰۶ ۱۰ ایالت آمریکا به‌طور رسمی آموزش کارکنان در زمینه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای را تصویب

گزارش

آفریقا:

در آفریقای جنوبی پروژه ملی حذف سیلیکوز در سال‌های اخیر اجرا شد. اکنون طبق گزارش سازمان بین‌المللی کار، آفریقای جنوبی بیشترین خدمات بهداشتی حرفه‌ای را در میان سایر کشورهای آفریقایی دارا و در حال بررسی تمام خطرات شغلی در زمینه‌های مختلف شیمیایی، بیولوژیکی و ... است. این در حالی است که کشوری مانند اوگاندا در قاره آفریقا از نظر رعایت تمام استانداردهای جهانی در وضعیت بسیار نامناسبی به سر می‌برد. همچنین سازمان جهانی کار در توسعه استانداردهای خود در آفریقای جنوبی موفق‌تر از سایر کشورهای آفریقایی بوده است. اجرای پروژه‌های مبارزه با خطرات حشره‌کش‌ها در محیط شغلی در کشور تانزانیا از نمونه‌های بارز در نظر گرفتن اصول بهداشت کار با توجه به خصوصیات بومی بوده که توسط سازمان جهانی کار انجام شده است.

اروپا:

کشورهایی اروپایی تا حد زیادی همگام با استانداردهای بین‌المللی پیشرفت کرده‌اند؛ به خصوص در کشورهای اروپای غربی اجرای استانداردهای بین‌المللی در سطوح بالا قابل مشاهده است. بیشترین خطرات شغلی که کارکنان اروپایی را تهدید می‌کند ناشی از آ‌زست، مواد شیمیایی، صدا و استرس است و حوادث و سوانح ناشی از کار سالانه ۶۰۰ میلیارد دلار زیان‌های اقتصادی بر کشورهای