

فرهنگ ایمنی کار و قانون گذاری عامل کاهش حوادث شغلی

مستقیم توسعه فرهنگ رعایت ایمنی در حین کار است.

قوانین موجود

در سطح جهان نیز قوانین مدونی برای رعایت و ایجاد فرهنگ ایمنی وجود دارد. در کشورهای توسعه یافته، اراده برای تحقق فرهنگ ایمنی در حین کار بیشتر مشاهده می شود و در این رابطه کنوانسیون های سازمان جهانی کار نیز برای فراگیری فرهنگ ایمنی وجود دارد. در این زمینه می توان به کنوانسیون ۱۵۵ ایمنی و بهداشت شغلی سازمان جهانی کار اشاره کرد. این کنوانسیون اتخاذ یک سیاست ملی ایمنی و بهداشت شغلی را ارائه می دهد و اقداماتی را که باید توسط دولت ها انجام شود تشریح می کند. این در حالی است که برای ارتقاء ایمنی و بهداشت شغلی و بهبود محیط کار در شرکت ها، کنوانسیون ۱۵۵ در سال ۲۰۰۲ تکمیل و اصلاح شده است. این کنوانسیون خواستار ایجاد و بازنگری دوره های الزامات و رویه ها برای ثبت و اطلاع رسانی حوادث و بیماری های شغلی و انتشار آمار سالانه مرتبط است. همچنین کنوانسیون ۱۶۱ سازمان جهانی کار در مورد خدمات بهداشت حرفه ای و توصیه ۱۷۱ آن ایجاد خدمات بهداشت حرفه ای را در سطح شرکت ارائه می دهد. این در حالی است که سازمان جهانی کار کنوانسیون ها و توصیه های دیگری نیز در مورد رعایت فرهنگ ایمنی در حین کار دارد که آنها به مانند یک راهنمای جامع برای کشورهای مختلف نقش ایفا می کند.

باوجود این، تلاش ها در سطح جهانی و ملی هر سال حدود ۲ میلیون مرگ و ۳۲۰ میلیون حادثه ناشی از کار روی می دهد. در این رابطه توسعه سیاست ها و چارچوب های قانونی برای گسترش فرهنگ ایمنی در حین کار از اهمیت بسزایی به منظور کاهش این آمار برخوردار است.

یک برنامه با ۴ اصل

در سال ۲۰۱۰ سازمان جهانی کار یک برنامه اقدام را به تصویب رساند که شامل چهار اصل بود. بر اساس این برنامه، کشورها در سطح ملی با توجه به سیاست های خود، اصولی را به کار می گیرند که باعث گسترش فرهنگ ایمنی حین کار می شود. همچنین این اصول جامع با شرایط ملی کشورهای مختلف سازگار است.

اولین اصل این برنامه شامل تدوین، اجرا و بررسی دوره ای سیاست های ملی در مورد فرهنگ ایمنی حین کار است که بیانگر اراده در سطح ملی برای انجام اقدامات نظارتی، اجرایی و ترویجی جامع و منسجم در این زمینه است. اصل دوم نیز بر ارتقاء گفت و گوی اجتماعی از طریق مشارکت و همکاری در تمام سطوح کارفرمایان، کارگران و دولت برای ارتقاء و گسترش فرهنگ ایمنی در حین کار تأکید دارد. اصل سوم نیز مبتنی بر مبنای تعریف وظایف مربوطه، مسئولیت ها و حقوق شرکای اجتماعی حوزه کار است. توسعه اقدامات آموزشی و افزایش اطلاعات در سطح جامعه در مورد رعایت فرهنگی ایمنی حین کار نیز به عنوان اصل چهارم ذکر شده است.



دلیل حفظ کارمندانی که با خرج شرکت برای مدرک تحصیلی جدید درس می خوانند»، بلکه هدف شرکت کمک به کارمندان برای کسب مهارت هایی جهت رسیدن به شغل بهتر در داخل سازمان است. دیگر شرکت های برتر در این زمینه عبارت بودند از (American Express)، (PG&E)، (Cisco Systems) و (Microsoft).



فرهنگ ایمنی حین کار در ژاپن

«اول ایمنی» شعاری است که در ژاپن مورد توجه است. این در حالی است که در ابتدا مفهوم «تولید اول، کیفیت دوم، سوم ایمنی» نزد مدیران ژاپنی وجود داشت، اما بعدها این نگار به مفهوم به «اول ایمنی، دوم کیفیت، سوم تولید» تغییر یافت. در نتیجه این تغییر نگاه، آسیب های ناشی از کار نیز در ژاپن به سرعت کاهش پیدا کرد و همزمان نیز کیفیت و تولید افزایش یافت. همچنین در ژاپن، ایمنی ابتدا در ساخت وساز نمایان شد. در این کشور برای توسعه فرهنگ ایمنی حین کار یک سریال انیمیشن به نام (Anpanman) در صورت طولانی مدت از سال ۱۹۶۹ پخش شد که تأثیر آن بر نسل های آینده خودنمایی می کرد.

مراحل توسعه فرهنگ ایمنی

سه مرحله در توسعه فرهنگ ایمنی خوب در کار وجود دارد. در مرحله نخست کارگران باید به این موضوع فکر کنند که چگونه می توانند از رخ دادن حوادث جلوگیری کنند؛ در مرحله دوم نیز هنگامی که افراد مقوله ایمنی را دارای اهمیت اولیه می دانند، ایمنی را به دلیل اهمیت ذاتی خودش انجام می دهند؛ نه به این دلیل که به آنها گفته شده باید ایمنی را رعایت کنند.

به بیان دیگر، در این مرحله رعایت ایمنی برای کارگران یک موضوع درونی قلمداد شده و نیاز دیگر به تذکر برای اجرای آن نیست. دست آخر مرحله سوم نیز شامل مفهومی به نام وابستگی متقابل است. به این معنا که در این مرحله هر کارگری باید خیالش راحت باشد که موضوع ایمنی برای هر فرد – صرف نظر از سطح مدیریت – مطرح است. این موضوع در نهایت ضریب رعایت ایمنی در حین کار را به بالاترین درجه ممکن می رساند. از سوی دیگر، این موضوع نتیجه

بهره وری و بازده عملیاتی کلی از طریق بهبودهایی بهره می برند که شامل مواردی می شود که به راحتی قابل مشاهده نیستند؛ مواردی مانند بهبود کیفیت، آسیب کم تجهیزات و حذف مسائل قضایی، تأخیر در تولید، جریمه ها و موارد مشابه، از سویی کاهش این هزینه های غیرمستقیم نیز باعث افزایش سودآوری خواهد شد.

اما سؤال مهم در این رابطه این است که چگونه می توان فرهنگ ایمنی کار را در سازمان هایی با مکان های متعدد و در کشورها و فرهنگ ها مختلف توسعه داد؟ در پاسخ باید گفت تغییر در فرهنگ ایمنی با اهتمام مدیریت شروع می شود و در سراسر سازمان ادامه می یابد. بر این اساس سازمان هایی که دارای فرهنگ ایمنی مثبت هستند با ارتباطات مبتنی بر اعتماد متقابل، با درک مشترک از اهمیت ایمنی و با اعتماد به اثربخشی اقدامات پیشگیرانه، متمایز می شوند.

رامین بیات

روشنفکر

در تمام نقاط جهان، کارگران در معرض آسیب های جدی شغلی قرار دارند؛ خطرانی که بعضاً باعث صدمات جدی و حتی مرگ می شوند. البته راهکارهای کاهش این خطرات به دلیل شرایط مختلف هر موقعیت جغرافیایی، متفاوت است. اساسی ترین مؤلفه این امر، قانون گذاری است. در این زمینه کشورهای توسعه یافته قوانین سفت و سختی را در مورد ایمنی کار وضع کرده اند و از همه مهمتر، فرهنگ کار و ایمنی در این کشورها جا افتاده است.

فرهنگ کار و ایمنی توسط مردم ایجاد می شود. در واقع چنین امری تعیین می کند که هر فرد چگونه در محل کار خود ظاهر شود تا کمترین آسیب را متحمل شده و البته بالاترین بازدهی را داشته باشد. از سوی دیگر، فرهنگ ایمنی بر اساس اولویت بندی هر کشور و در سطوح مختلف تعیین می شود. این اولویت ها میزان مسئولیت افراد و مؤسسات در قبال ایمنی را مشخص می کند. همچنین روشی که آنها برای حفظ، تقویت و انتقال نگرانی های ایمنی در نظر می گیرند، بر اساس همین اولویت ها است.

این در حالی است که یادگیری، انطباق و اصلاح رفتار فردی و سازمانی بر اساس درس هایی که از اشتباهات گذشته گرفته می شود از اهمیت بسزایی برخوردار است. این مسائل پیوند مهمی با مدیریت کارفرمایان و در سطح کلان تر با عملکرد دولت ها در حوزه قانون گذاری دارد.

به بیان دیگر، فرهنگ ایمنی مؤثر فقط مجموعه ای از سیاست ها و رویه ها نیست بلکه در سیستم تعبیه شده و این به تعامل انسان ها یا یکدیگر، در مقابل روش های تعامل با ابزارها در محل کار مانند مانند سیستم ها و تجهیزات مرتبط می شود. بر این اساس تعاملات بی شماری که در تمام طول یک روز و به صورت مکرر در روزهای متوالی میان کارگر و کارفرما رخ می دهد، فرهنگ ایمنی را می سازد.

از سویی، یک فرهنگ ایمنی خوب اهداف را با رهبری درست و مسئولیت های از پیش تعیین شده، ایجاد می کند. رهبری خوب بین ابتکارات فوری و فرایندهای بهبود مستمر بلندمدت تفاوت قائل است. اگر چه ایجاد یک فرهنگ ایمنی برای مدیریت عالی اولویت است، اما کارکنان نیز این مسئولیت را دارند که رویه ها را دنبال و در مورد نحوه کار خود فکر کنند. این مسأله نباید به عنوان یک وظیفه اضافی تلقی شود. بنابراین فرهنگ ایمنی خوب اغلب به بهبود نظم و انضباط در سایر حوزه های عملیاتی – که می تواند نتایجی مانند صدمات کمتر در حین کار را به دنبال داشته باشد– منتهی می شود.

اثرات فرهنگ ایمنی

فراتر از پیشرفت های آشکار ایمنی که در فرایند حکفرمایی فرهنگ ایمنی به دست می آید، شرکت ها از افزایش

گزارش

خبر

کمبود نیروی کار در کره جنوبی

بادستور دولت کره جنوبی، در ماه جاری میلادی بیش از ۲ هزار کارگر خارجی به دلیل کمبود نیروی کار در کارخانه های کشتی سازی این کشور استخدام می شوند. دولت کره جنوبی، وزیرهای (V-E) و (E-۹) را برای این گروه در یک فرایند بررسی سریع در ژانویه صادر کرد.

این کشور همچنین در نظر دارد یک برنامه آموزشی برای جویندگان کار محلی راه اندازی کند تا آنها بتوانند در کارخانه های کشتی سازی کشور که بیشتر در مناطق جنوبی واقع شده اند، کار کنند. کره جنوبی در حال حاضر با چالش جمعیتی ناشی از نرخ پایین زادوولد و پیری سریع دست و پنجه نرم می کند. انتظار می رود این کشور در سال ۲۰۲۵ به یک جامعه فوق سالمند بدل شود که در آن نسبت افراد رده سنی ۶۵ سال و بالاتر ۲۰ درصد از کل جمعیت را تشکیل خواهد داد. این کشور در سال ۲۰۱۷ به دلیل سهم بیش از ۱۴ درصدی این رده سنی به عنوان جامعه ای سالخورده شناخته شد.

حمایت از کارگران مهاجر در مالزی

کارگران مهاجر در مالزی قرار است از ابتکار جدیدی بهره مند شوند که به محافظت از دستمزد آنها کمک می کند. پروژه توانمندسازی و حمایت از کارگران مهاجر (MWEA) که توسط سازمان بین المللی کار هدایت می شود فاز دوم خود را در کوالالامپور راه اندازی کرد.

این پروژه به دنبال تقویت سیاست ها و مکانیسم های مالزی در مورد حمایت از دستمزد کارگران مهاجر برای کمک به بهبود وضعیت آنها است. طرح اولیه این پروژه که تا سال ۲۰۲۶ ادامه خواهد داشت، توسط وزارت کار ایالات متحده تامین مالی می شود. در این پروژه دولت مالزی متعهد شده تا با تصویب برنامه اقدام ملی در مورد کار اجباری (NAPFL) در سال ۲۰۲۱، حق سازماندهی و حمایت از دستمزد کارگران مهاجر را تقویت کند. پروژه «توانمندسازی و حمایت از کارگران مهاجر» با دولت و ذی نفعان مربوطه برای حمایت از اجرای این تعهدات و به تمرکز ویژه بر بخش های زراعت، تولید و الکترونیک همکاری خواهد کرد. حوزه های خاص شامل اقداماتی برای ارتقاء حمایت از دستمزد، حمایت از کارگران مهاجر برای محاسبه و مطالبه دستمزدشان و همکاری با سازمان های مربوطه برای کمک به کارگران مهاجری است که از مرزها عبور کرده اند. نیلیم براوح، کارشناس ارشد مهاجرت، مستقر در دفتر منطقه ای سازمان بین المللی کار در بانکوک، در این باره گفت: «کارگران مهاجر حق دریافت حقوق و مزایای کامل و مقرر را دارند. این ابتکار از تلاش های دولت مالزی برای افزایش دستمزد حمایت می کند. همچنین به ایجاد آگاهی در میان کارگران مهاجر در مورد حقوق شان و اقداماتی که در صورت تضییع این حقوق باید انجام دهند کمک خواهد کرد. این پروژه می تواند تغییرات واقعی در زندگی کارگران مهاجر در مالزی ایجاد کند». پرداخت نشدن دستمزد یا از دست دادن دستمزد مشکلی کلیدی است که کارگران مهاجر در مالزی با آن مواجه هستند.

وضعیتی که با همه گیری کرونا تشدید شد. یک نظرسنجی منطقه ای که شامل ۹۲ کارگر مهاجر در مالزی بود و توسط سازمان بین المللی کار در اکتبر تا نوامبر سال ۲۰۲۱ انجام شد، نشان داد که ۵۲ درصد از پاسخ دهندگان که اخراج شده یا تعدیل شده اند، برای کاری که انجام داده اند به طور کامل دستمزد دریافت نکرده اند.



گزارش

بر اساس نظرسنجی اخیر درباره اشتغال در شرکت های بزرگ آمریکا که «شاخص فرصت شغلی آمریکا» نام دارد، بسیاری از کارمندان به دلیل عدم امکان ارتقاء در محیط کار، شغل خود را ترک می کنند. با این

غول مخابراتی

از بین تمام شرکت هایی که مورد بررسی قرار گرفتند، یکی به عنوان بهترین مکان رشد شغلی کارکنان برجسته بود؛ غول مخابراتی (AT&T) که حدود ۲۰۳ هزار نفر در آن مشغول به کار هستند. بر اساس این بررسی شرکت مخابراتی (AT&T) از نظر چهار وجه فرصت های بازی را برای پیشرفت در اختیار کارکنان خود قرار می دهد.

پیش از هر چیز این شرکت یک سکوی پرتاب شغلی بسیار عالی است که دسترسی قابل توجهی به فرصت های برای افراد بدون تجربه فراهم می کند، آنها را به خوبی آموزش می دهد و سپس آنها را قادر می سازد تا به موقعیت های شغلی بهتری در جاهای دیگر جابه جا شوند. دوم، برای کسانی که ماندن را انتخاب می کنند (AT&T) سمت افراد را به سرعت ارتقاء می دهد. سوم، برای پیشرفت سریع در (AT&T) نیازی به مدرک نیست و چهارم (AT&T) بیش از سایر شرکت ها برای پر کردن مشاغل درون سازمان از تبلیغات و نیروی کار درونی استفاده می کند.

معاون اجرایی و مشاور منابع انسانی این شرکت