

مراحل تهیه برنامه ملی در موضوع ایمنی و سلامت شغلی

بهمن احمدی توانا^{۱*}، سید حمیدرضا مفضلی^۲، علی خاکی^۳

Bahman_at@yahoo.com

چکیده

با آغاز انقلاب صنعتی و انتقال تولید از کارگاه‌های کوچک به کارخانه‌های تولید انبوه، موضوع حفاظت از سلامت نیروی کار در کشورهای دنیا به دقت در دستور کار قرار گرفت. امروزه اهمیت مدیریت ایمنی در دستیابی به کار آیی و بهره‌وری سازمان‌ها در کلیه جوامع دنیا به طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است. یکی از رسالت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی در کشورها توجه کافی به سلامت و ایمنی افراد می‌باشد. نظام نگهداری منابع انسانی ابعاد متعددی را شامل می‌گردد که توجه کافی به آنها از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. در این راستا وجود، تقویت و توانمندسازی رهنمودهای جامع و استاندارد، نیازی زیربنایی و اساسی در کشور محسوب می‌شود. ضرورت وجود چنین رهنمودهایی در ارتقاء اموری چون: پیشنهاد یک رویکرد گام به گام تمرینی به منظور توسعه برنامه‌های ملی از طریق یک فرایند متمرکز و ترسیم‌کننده موضوعات پرورش گستر بر مبنای مالکیت ملی، ایجاد و توانمندسازی دستورالعملی جامع در کشور بویژه برای مقامات دولتی و نمایندگان سازمان‌های کارفرما و کارگری و نیز سایر موسسات مالی مربوطه و توانمند، بگونه‌ای که آنها بتوانند ضمن کار با یکدیگر در امور تدارک و آماده‌سازی برنامه ملی در موضوعات ایمنی و سلامت شغلی، بکوشند، نقش بسزایی را ایفا خواهد نمود

واژه‌های کلیدی: برنامه‌های ایمنی و سلامت شغلی - مدیریت ایمنی - آسیب پذیری

۱- مقدمه:

امروزه کمتر مدیرانی را می‌توان یافت که از پیامدهای ناایمن بودن محیط کار آگاه نباشند. با این حال اشاره به برخی آمار تکان دهنده مربوط به مشکلات حاصله از نبود محیط کار ایمن به درک بهتر اهمیت موضوع که هزینه‌های محیط‌های غیر ایمن بسیار هنگفت می‌باشند، کمک خواهد نمود. بعنوان مثال فقط در کشور انگلستان بیش از ۳۰۰ نفر بین سالهای ۹۷-۱۹۹۶ در اثر حوادث کار، جان باختند. این رقم در مقایسه با ارقام دهه ۱۹۶۰ به یک چهارم کاهش یافته اما همچنان نامطلوب می‌باشد. وخامت فاجعه هنگامی آشکارتر می‌گردد که بدانیم به ازای هر کشته تعداد بسیاری زخمی نیز وجود دارد. اگر هزینه‌های غرامت و ضرر و زیان پرداختی به آسیب دیدگان را مد نظر داشته باشیم که در پاره‌ای موارد ارقامی نجومی‌اند، می‌توان دریافت که عدم وجود ایمنی می‌تواند یک سازمان را از پای در آورد. افزون بر مسائل مالی دلایل مهم دیگری نیز برای اهمیت ایمنی وجود دارد. هزینه‌های درد و آلام، خستگی، فرسودگی و نگرانی نیروی کار را به راحتی نمی‌توان در قالب ارقام مالی بیان کرد در حالیکه چنین مشکلاتی همواره در پی حوادث پیش خواهند آمد. تمامی افراد دستخوش حادثه، از قبیل فرد حادثه دیده،

۱- پژوهشکده سوانح طبیعی- مدیرآموزش‌های کوتاه مدت

۲- پژوهشکده سوانح طبیعی - عضو هیات علمی.

۳- دانشگاه فنی و حرفه‌ای - معاون آموزشی

خانواده وی، دوستان، همکاران یا حتی مدیران سازمان مربوط ممکن است تحت تاثیرات روانی بحران قرار گیرند. درموردی تاثیرات یاد شده زندگی فرد را به کلی تغییر می‌دهد ضمن اینکه معلولیت یا آسیب‌دیدگی‌های بزرگ به سادگی قابل جبران نیست نمی‌باشد.

مشتریان سازمان مربوطه نیز ممکن است تحت تاثیر حوادث یا بحرانهای شغلی یا کاری قرار گرفته و از ادامه کار با سازمان یاد شده خودداری نمایند. در پاره‌ای موارد کارکنان، سرپرستان و مدیران را به دیده مقصر می‌نگرند و این امر می‌تواند بر ارتباطات کاری تاثیرات منفی بگذارد. همین طور سرپرستان و مدیران در اثر احساس تقصیر در حادثه توانایی انجام درست وظایف خود را از دست می‌دهند.

امروزه همگان بر این باورند که ایمنی و بهداشت به سیستم مدیریت فعالی نیاز دارد. یکی از علل اساسی تدوین دستورالعمل‌های مربوطه پیشگیری از حوادثی است که در اثر عوامل مدیریتی پدید می‌آیند چرا که این عوامل در درصد بالایی از حوادث شغلی در جوامع دنیا تا کنون نقش عمده‌ای داشته‌اند. باتوجه به این عوامل به جرات می‌توان گفت: مدیریت ایمنی گزینه نیست بلکه ضرورت است.

۲- تعاریف معتبر با ایمنی و بهداشت شغلی:

قبل از ورود به بحث لازم است یک تعریف کلی از ایمنی و بهداشت شغلی ارائه گردد. درخصوص اصطلاحات و واژگان مربوط به سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی در جای خود بحث خواهد شد. لیکن برای درک ساختار سیستم‌های مدیریت ایمنی، داشتن تعریفی یکتا از ایمنی ضروریست.

۲-۱- تعریف ایمنی:

در این زمینه به برخی تعاریف بشرح ذیل اشاره می‌گردد:
 حالتی که در آن احتمال خطر آسیب (به اشخاص) یا خسارت مادی، به میزان قابل قبول محدود شده باشد. همان گونه که از تعریف فوق می‌توان دریافت، ایمنی یک امر نسبی است و نمی‌توان ایمنی مطلق را در محیط کار تامین کرد. بلکه ایمنی مجموعه شرایطی است که میزان مخاطره‌ی مربوط به سلامتی را حداقل برساند. "عدم وجود مخاطره‌ی غیر قابل قبول آسیب" در این تعریف نیز رفع کامل مخاطره آسیب مطرح نشده است بلکه اجتناب از مخاطره بالا و غیر مجاز مد نظر است.

۲-۲- تعریف حادثه (Accident)

عبارت است از رویداد ناخواسته‌ای که باعث مرگ، از دست رفتن سلامتی، جراحت، آسیب یا خسارت دیگر بشود.

۲-۳- تعریف رخداد (Incident)

عبارت است از رویدادی که باعث ایجاد حادثه گردیده یا توان بالقوه‌ی ایجاد حادثه را داشته باشد.

۳- ساختار سیستم‌های مدیریت ایمنی

هدف سیستم مدیریت ایمنی، حصول اطمینان از این است که سازمان‌ها چگونگی تاثیر فعالیت‌های خود در زمینه‌های بهداشت و ایمنی را بشناسند و اندازه‌گیری‌هایی به منظور کنترل و بهبود آن تدوین نمایند. این اندازه‌گیری‌ها از طریق فرایندی مناسب که شامل موارد زیر است صورت می‌گیرد:

- پایش و بازنگری عملکردها
- اصلاح عدم تطابق‌های مشاهده شده در ممیزی‌ها که به صورت دوره‌ای به مدیریت عالی سازمان‌ها گزارش می‌شوند.

۴- نقش اهمیت بهداشت و ایمنی در محیط کار در جهت تامین سلامت نیروی انسان

یکی از رسالت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی نگهداری کارکنان می‌باشد. از آنجا که اقدامات نگهداری، مکملی بر سایر اقدامات و فرایندهای مدیریت منابع انسانی است، حتی اگر عملیات کارمندیابی، انتخاب، انتصاب و سایر اقدامات پرسنلی به نحو بایسته انجام شود بدون توجه کافی به امر نگهداری نتایج حاصل از اعمال مدیریت چندان چشمگیر نخواهد بود. نظام نگهداری منابع انسانی ابعاد متعددی را شامل می‌شود که می‌توان آنها را به دو دسته تقسیم نمود: دسته اول در رابطه با حفظ و تقویت جسم کارکنان است مانند برقراری بهداشت و ایمنی در محیط کار، اجرای برنامه‌های ورزش و تندرستی و بعضی خدمات مشابه. دسته دوم شامل مواردی است که تقویت‌کننده روحیه علاقمندی کارکنان به کار و محیط کار می‌باشد مانند خدمات بیمه و بازنشستگی و خدمات پرسنلی. در صورت داشتن توجه و بکارگیری این موارد امنیت شغلی در کارکنان ایجاد شده و به رضایت شغلی آنها منتهی می‌شود که این امر خود از اهمیت بسزایی برخوردار است.

۵- روش‌های متداول بررسی و اقدام در زمینه بهداشت و ایمنی محیط کار

روش‌های تامین سلامت کارکنان در محل کار: شامل روش‌های طبی، روش‌های کنترل محیط و روش‌های روانشناسی است.

۵-۱- ارگونومی

به مطالعاتی اطلاق می‌شود که در آن ساخت ترکیب و سازمان کار طراحی تجهیزات شغل و محل کار در رابطه با عامل انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در این روش‌ها به مسائل فیزیولوژیکی، ادراکی و تاحدی رفتاری انسان توجه می‌گردد.

۵-۲- روش‌های بیومکانیکی

این روش‌ها تعامل فیزیکی بین انسان و سیستم مکانیکی اطراف او را مورد نظر داشته، ابزار، تجهیزات و تسهیلات محل کار را در این رابطه مورد مطالعه قرار می‌دهد.

۵-۳- مهندسی سیستم‌ها

در این روش با توجه به اصول سیستم‌ها تمامی اجزای موجود شناسایی شده و با استفاده از روش‌های تجزیه و تحلیل کمی مسائل ایمنی را مورد مطالعه قرار می‌دهد.

۵-۴- روش‌های اکتشافی

در این روش‌ها با مطالعه در نحوه توزیع و تشخیص بیماری‌ها و روش‌های آماری و مقایسه میزان سلامت و ایمنی مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

۵-۵- روش‌های رفتاری

در این روش‌ها برای بررسی ایمنی و سلامت از متغیرهایی نظیر رضایت از کار، انگیزش، مشارکت و عواملی از این دست پرداخته می‌شود.

۶- بهداشت

به معنای مصون داشتن کارکنان از بیماری و سالم نگهداشتن وضعیت جسمانی و روانی آنهاست. ایمنی به معنای محافظت کردن کارکنان از آسیب‌های مربوط به حوادث کاری است. این عوامل حائز اهمیت است، زیرا کارکنانی که از سلامتی برخوردارند و در محیطی ایمن کار می‌کنند ثمربخش‌ترند. به این دلیل مدیران آینده‌نگر، حامی برنامه‌های پیشرفت بهداشت و ایمنی هستند. امروزه به دلیل ملاحظات قانونی تمام سازمان‌ها موظف به مراقبت بهداشت و ایمنی کارکنان خود هستند.

۷- ایمنی در افزایش بهره‌وری

لازم به ذکر است که اصول ایمنی و بهداشت حرفه‌ای نیز علاوه بر اثرات غیرمستقیم بر بهره‌وری و بازده اقتصادی واحدهای صنعتی، به‌طور مستقیم بر این موارد تاثیر دارد. به‌طور کلی خسارات مالی یا جانی، عواقب و پیامدهای منفی تمامی حوادث صنعتی را تشکیل می‌دهند. بنابراین وقوع حوادث یا سبب آسیب دیدن دستگاه‌ها و تجهیزات، مواد خام و محصولات می‌شود یا صدمات غیر قابل جبران جسمی و جانی را به همراه خواهد داشت. مزایای توجه به رعایت اصول ایمنی و بهداشت حرفه‌ای به شرح زیر است: برای کارگرافزایش روحیه- کاهش فشار کار - کاهش جراحات و صدمات - کاهش حوادث - افزایش راحتی - افزایش حفظ رفاه و سلامتی - افزایش سطح بهداشت کار برای کارفرما کاهش حوادث- افزایش کیفیت محصول - افزایش کارایی کارکنان - کاهش خطاها- کاهش مخارج درمانی کارگران استفاده بهتر از نیروی انسانی - کاهش مخارج تولید.

۸- حفاظت و ایمنی

وظیفه مدیریت در امر حفاظت و ایمنی در محیط کار چیست؟ لازم است مدیران و کارفرمایان به اهمیت و ارزش حفاظت صنعتی پی ببرند. باید از زیان‌های مادی ناشی از حوادث صنعتی (اعم از مستقیم و غیرمستقیم) آگاهی داشته باشند مضافاً از همه مهم‌تر به ارزش و منزلت عامل انسانی و سلامت او توجه کند. لازم است مدیریت بر تمام کارکنان و محیط کار تاثیر داشته باشد و عوامل ایمنی محیط را که در کم کردن حوادث موثرند به نحو مطلوب بشناسند و کوشش و توان خود را در حفظ و سلامت کارکنان و ماشین‌آلات به نحو مطلوب مصرف کند..

۸-۱- ایمنی محیط کار

ایمنی شرایطی است که منابع انسانی را از عوامل مضر می‌تواند سلامتی آنان را به خطر اندازد، مصون می‌دارد مسوولیت عمده ایمن‌سازی محیط کار به عهده مدیران سطوح بالای سازمان‌ها بویژه مدیران پرسنلی است. البته اهمیت همکاری کارکنان را در محیط‌های امن نمی‌توان نادیده گرفت. به عبارت دیگر ایمنی کار عبارت است از: فراهم آوردن موجباتی که از بیماری‌ها و حوادث ناشی از کارهای صنعتی جلوگیری می‌کند. یعنی هر چه تعداد حوادث ناشی از کار کمتر باشد می‌توان گفت که ایمنی بیشتری در محیط کار وجود دارد.

۸-۲- حوادث ناشی از کار

هر سال میلیون‌ها حادثه ناشی از کار در دنیا اتفاق می‌افتد. برخی از این حوادث باعث مرگ و برخی دیگر موجب از کار افتادگی موقت می‌شوند که ممکن است ماه‌ها دوام یابد. حوادث ناشی از کار سبب ناراحتی افراد بشر و زیان‌های اقتصادی می‌گردند و جامعه متحمل خسارات فراوان می‌شود؛ به همین جهت جلوگیری از آنها وظیفه‌ای مهم و اساسی است.

۹- مراحل تهیه برنامه ملی در موضوع ایمنی و سلامت شغلی

۹-۱- اعطای آگاهی‌های همگانی

در گام نخست دولت می‌بایست کاملاً از این مسئله یقین حاصل نماید که هماهنگی و مشارکت فعالی بین وزارتخانه‌ها و سازمانهای کارفرمایی و کارگری مربوطه و نیز کلیه موسسات دارای توان مالی قابل قبول که در پی ارتقاء استانداردهای ایمنی و سلامت شغلی می‌باشند، وجود دارد. در گام بعدی همه بخشهای فوق الذکر با همکاری هم، به سوی یک هدف کلی که منافع هر بخش (شامل اصلاحات پایدار شرایط ایمنی و سلامت شغلی) را تامین می‌کند، فعالیت نمایند. در این خصوص برنامه ملی جامع ضروری بوده و این در صورتی میسر می‌شود که پشتیبانی کافی برای تغییرات مورد نیاز وجود داشته و مورد حمایت کامل دست اندرکاران باشد. لازم به ذکر است که یک برنامه ملی، به سرعت متمرثمر نخواهد بود. همانطور که برای هر نوع تجدیدنظر و اصلاح، تاثیرات واقعی مربوط به آن در یک دوره زمانی میان مدت تا بلند مدت قابل دستیابی می‌باشد. بنابراین وجود سیاستها و برنامه‌های بلند مدت در این زمینه حائز اهمیت است. شفاف بودن برنامه یاد شده از همان ابتدا بسیار مهم است. به عبارت دیگر غیرشفاف بودن در این خصوص ممکن است پشتیبانی‌های گسترده و مورد نیاز را دچار فرسایش و اختلال نماید. توسعه برنامه ملی از یکسو مبتنی بر انجام یک ارزیابی واقعی و دقیق از محدودیتها، و از سوی دیگر منابعی که برای انجام ارزیابی یاد شده در دسترس هستند، می‌باشد.

۹-۲- برقراری یک تیم سه جانبه ملی (NTT)

هنگام توسعه یک برنامه ملی، بخش‌های ایفای نقش کننده می‌باید در هر گام از جزئیات مرحله‌ای که می‌باید شناسایی شود، دخیل شوند. نقش‌ها و مسئولیتهای مربوط به هریک از بخشها می‌باید بطور کاملاً شفاف برای هریک از فازهای زیر توصیف شود:

■ برقراری و تنظیم مکانیسم‌های توسعه برنامه ملی.

■ شناسایی تمرکز اصلی برنامه.

■ پیش نویس نمودن فعالیتها و برنامه‌های مورد نیاز برای برنامه ملی.

■ تکمیل و اجرا، نظارت و بازنگری برنامه جامع.

۹-۲-۱- توسط چه کسانی

در این زمینه لازم است توجه کافی به پرسشهای ذیل مبذول گردد.

۹-۲-۱-۱- دولت

- کدام بخش از بدنه دولت برای ایجاد هماهنگی کلی دارای مسئولیت خواهد بود؟
- کدام یک از وزارتخانه‌های مربوطه می‌باید در برنامه دخیل شوند؟ وزارتخانه‌های کار، بهداشت یا کشاورزی یا سایرین؟

□ آیا وزارت اقتصاد و دارایی، در این زمینه دارای مسئولیت مالی خواهد بود و آیا در امر تخصیص منابع در برنامه ملی دخیل می‌باشد؟

□ کدام ادارات و سازمانها - لازم است در اموری چون: خدمات بازرسی کار، خدمات سلامت شغلی و امنیت اجتماعی - نماینده باشند؟

۹-۲-۱-۲- کارگران

□ نمایندگان سازمانهای اتحادیه تجارت در کشور کدامند؟

□ چه تعدادی از نمایندگان سازمانهای کارگری می‌باید در (NTT) باشند؟

□ آیا داشتن تجارب کارشناسی بهداشت و سلامت شغلی کافی برای مشارکت آنها لازم خواهد بود؟

□ آیا نحوه مشارکت آنها به صورت افتخاری خواهد بود یا حق الزحمه؟

۹-۲-۱-۳- کارفرمایان

□ کدام یک از سازمانهای کارفرما می‌باید در (NTT) دخیل گردند؟

□ چه تعدادی از نمایندگان سازمانهای کارفرما می‌باید در (NTT) نقش داشته باشند؟

□ آیا تجارب کارشناسی بهداشت و سلامت شغلی کافی برای مشارکت آنها لازم خواهد بود؟

□ آیا نحوه مشارکت آنها به صورت افتخاری خواهد بود یا حق الزحمه؟

۹-۲-۱-۴- هماهنگ کننده ملی

□ چه کسی برای فعالیت روزانه NTT دارای مسئولیت خواهد بود؟

□ آیا محلی در بودجه به منظور هماهنگ کننده تمام وقت وجود دارد؟ آیا بکارگیری تجارب کارشناسی بهداشت و سلامت شغلی در توسعه و اجرای برنامه ملی بعنوان بخشی از تکالیف وی (فرد هماهنگ کننده)، می‌تواند بهتر باشد؟

۹-۲-۱-۵- متخصصان

□ آیا متخصصانی به منظور ارائه مشاوره با اعضای NTT تعیین شده اند؟

۹-۲-۱-۶- سایرین

□ آیا درخواست مشارکت فنی از ILO مورد نیاز می‌باشد؟

□ آیا دخیل نمودن بخش عمومی در حین انجام یک پیمایش ملی به منظور اخذ بازخوردها دارای ارزش و اهمیت خواهد بود؟ اگر اینگونه است در کدام مرحله از فرایند این مورد باید به انجام رسد؟ آیا ممکن است این مورد در مرحله پیش نویس نمودن برنامه ملی باشد؟

□ چه تلاشهایی در صورت امکان می‌باید به منظور علاقمند سازی رسانه‌ها در موضوع فعالیت NTT و نیز به منظور اطلاع رسانی موثر و بهینه به آنها از پیشرفت فعالیتها، به انجام رسد؟

۱۰-۲-۲- چگونه؟

۱۰-۲-۲-۱- استخدام و تامین اعتبار

آیا اعضای NTT می‌باید توسط بدنه مسئولیتی دولت استخدام شده یا سازمانهای دیگر باید اینکار را انجام دهند؟ آیا این اعضا می‌باید حقوق دریافت کنند؟

۱۰-۲-۲-۲- ایفاکنندگان نقش چگونه می‌باید با هم فعالیت نمایند؟

رایزنی‌های سه جانبه؟

ایجاد کمیته سه جانبه؟

چگونه باید آنها را گرد هم آورد؟

چه شرایطی می‌باید برای نمایندگان ایجاد شود تا قبل از اتخاذ تصمیم آنها بتوانند گزارشات خود را به سازمانهایشان ارائه نمایند؟

۱۰-۲-۲-۳- تخصیص مسئولیتها

هنگامیکه اعضا NTT مشخص گردیدند، می‌بایست وظایف هر یک در هر مرحله از توسعه برنامه ملی تعیین گردد.

References:

[۱] research group of disaster management. (۲۰۱۲), "Disaster management & risk management", Natural Disaster Research Institute, IRAN.

[۲]. ICSU (۲۰۰۸). Science plan on hazards and disasters special vulnerability of islands.

[۳] UNITED NATIONS, Guidelines for reducing flood losses.