

نقش مدیریت منابع انسانی در ایمنی و بهداشت کارکنان، نقص قوانین کار در کتابچه قانون کار

ایمنی

- ایمنی به مجموعه تدابیر، اصول و مقرراتی گفته می شود که با بکار گرفتن آنها بتوان نیروی انسانی و سرمایه را در مقابل خطرات محتمل در محیطهای صنعتی به نحو موثری حفظ و حراست کرد و یک محیط کاری بی خطر و سالم جهت افزایش کارایی کارکنان به وجود آورد.

سلامت

- سلامت عبارت است از آسایش جسم و روح و مبتلا نبودن به بیماریهای جسمی، روحی- روانی و روان تنی

علل حوادث

۱. شرایط ناسالم

۲. اعمال ناسالم

شرایط ناسالم

- نبود وسایل ایمنی
- معیوب بودن ابزار و وسایل
- کمبود نور، حرارت و دستگاه های تهویه
- آلودگی های صوتی، ارتعاشات و تشعشعات
- مواد سرطان زا
- استفاده نکردن از وسایل هشدار دهنده
- جابجایی وسایل و علامتهای ایمنی
- شرایط نامطلوب بیولوژیکی

اعمال ناسالم

- بکار نگرفتن روش صحیح انجام کار
- بی دقتی در انجام کار
- استفاده نکردن از وسایل کار
- عجله در کارها
- شوخی در محیط های کار

بهداشت

- فراهم آوردن موجبات سلامتی، تندرستی و شادابی روح و جسم کارکنان در محیط کار و رعایت اصولی که از بیماریها و حوادث ناشی از کارهای صنعتی جلوگیری می کند



آموزش و اطلاع رسانی

- نصب بروشور و عکس های آموزشی نکات بهداشتی

شرایط فیزیکی محیط کار

- مجموعه عوامل و شرایط قابل درک بوسیله حواس پنج گانه است که جزیی از محیط فیزیکی کار را تشکیل می دهد.

جا و مکان

- جهت افزایش کیفیت محیط کار می توان از تکنیک 5S استفاده کرد

- یک تکنیک کاربردی است با استفاده از مشارکت ذهنی و عملی کلیه کارکنان جهت:
- افزایش بهره وری فرایندها
- افزایش کیفیت محیط کار
- کاهش اتلافها (MUDA)

۱. تهویه مناسب هوا

۲. نور

• مهمترین مبحث محیط فیزیکی کار را تشکیل می دهد

نمایشگرها

- صفحه کامپیوتر به میزان ۵ تا ۹ اینچ پایین تر از سطح چشم باشد
- نمایشگر را روبه روی خود قرار دهید
- از صندلی استفاده کنید که از ارتفاع آن قابل تنظیم باشد
- از نمایشگرهایی استفاده شود که روشنایی و وضوح آن قابل تنظیم باشد
- از لایه ای مخصوص برای فیلتر نمودن اشعه های مضر مانیتور (شرمن، بلاندر و...) استفاده شود.



فشار روانی (استرس)

- کنش های جسمی و روانی افراد در پاسخ به وقایع محیطی و خارجی، که این وقایع عوامل موثر بر فشار روانی نامیده می شود.

- **عوامل فشار روانی**

- عوامل سازمانی

- وقایع زندگی

- عوامل فردی

پیامدهای فشار روانی

۱. روی آوردن افراد به سیگار، موادمخدر، قانون شکنی و افسردگی
۲. ایجاد دردهای کمر، حملات قلبی، بیماریهای انسداد شرایین قلب، زخم معده، ورم مخاط روده و انواع سردردها.

راهکارهای مدیریت منابع انسانی

- برگزاری کلاسهای آموزشی دوره های ایمنی و بهداشت جهت یادآوری مستمر
- پاداشهای مالی جهت انجام کار ایمن در طول یک مدت زمان خاص
- تضمین امنیت شغلی برای کارکنان
- بیمه
- مرخص های تشویقی
- فروشگاههای تعاونی
- خدمات مشاوره ای به کارکنان و خانواده آنها
- فعالیت های فرهنگی

- مشخص کردن مناطق پرخطر و کم خطر با تابلو و علائم
- بازرسی دوره ای از محیطهای کاری پرسنل
- پذیرش کارکنان در دفاتر خود به صورت خصوصی
- به کارگیری صحیح نفرات در پست های تخصصی
- ایجاد اماکن رفاهی، ورزشی و تفریحی
- ایجاد درمانگاه در محیط کار
- ایجاد مهدکودک در جوار محیط کار

نقص قوانین کار در کتابچه قانون کار

- اولین قانون کار در انگلستان در سال ۱۸۰۲ در خصوص حفظ سلامت جسمی و روحی کارگران تصویب شد.
- در سال ۱۸۴۴ مقررات مربوط به حفاظت ماشینها و استفاده از سایر وسایل پیشگیری و اعلام حوادث و همچنین تشکیل اداره بازرسی وارد قانون کار شد.
- اولین دستورالعمل جهت حمایت از کارگران در ایران در سال ۱۳۰۲ صادر گردید.
- قانون کار در ۲۶ اسفند ۱۳۳۷ تصویب گردید.

ماده ۸۵ قانون کار

- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور، رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و گارگر و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

۱. نظارت بر فعالیتهای شرکتهای خصوصی ارائه دهنده خدمات بهداشت حرفه ای

۲. نداشتن برآوردی از وضعیت عوامل زیان آور محیط کار در کشور

۳. عدم اطلاع از میزان شیوع بیماریهای شغلی

- به استناد ماده ۶۱ آیین نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاهها، کارفرما موظف است در سال دو دست لباس کار به صورت مجانی در اختیار کارگر بگذارد یا پول لباس کار را به کارگران پرداخت کند و باید اطمینان حاصل کند که لباس کار خریداری شده و نوع آن متناسب با کار بوده و حتماً مورد استفاده قرار گیرد.

پرداخت خسارت مالی

- پرداخت خسارت به کارکنان براساس تعرفه های بیمه ای می باشد که با توجه به اختلاف قیمتها و هزینه های سنگین درمانی این پرداختها نمی توانند خسارت مالی ناشی از نقص عضو کارگران را جبران نمایند.

نقص قوانین بیمه ای در قانون کار

- اتکا کردن شرکتهای خصوصی و پیمانکاران به بیمه هایی همچون:
بیمه مسئولیت، بیمه مدنی و بیمه بی نام

- توافقات کارفرمایان مشاغل مختلف با سازمان تامین اجتماعی در خصوص بازرسی از محل کار.

نارسایی های ماده ۲۷ قانون کار

- دستگاهها و شرکتهای خصوصی
- دلیل اخراج، غیر از ماده ۲۷ باشد اما ظاهراً به آن استناد شده باشد.