



مجموعه آموزشی

هفته ملی سلامت مردان ایران (سما)

۱۳۹۸

تهیه شده در :





محیط کار سالم:

محیط کار سالم محیط کاری است که از رفتارهای سالم کارکنان خود حمایت و آنان را به اتخاذ رفتارهای سالم تشویق و انتخابهای سلامتی را تسهیل می کند.

در چنین محیطی کارکنان و مدیران با هم برای حمایت و ارتقای سلامت کار می کنند و شرایط لازم برای تغذیه صحیح، تحرک بدنی کافی، حفظ وزن سالم، حذف مصرف دخانیات و سایر مواد اعتیاد آور فراهم شده و بدون ایجاد محدودیت یا اجبار شرایطی ایجاد می شود که ایمنی و سلامتی تامین گردد و رفاه و سلامت روانی مد نظر قرار گیرد.

پنجره جمعیتی فرصتی طلایی برای ایجاد اشتغال و ارتقای سلامت شاغلین:

هر گاه در جامعه ای حداقل ۷۰ درصد از جمعیت در بازه سنی ۱۵ تا ۶۴ سال (سنین فعالیت و کار) باشند، اصطلاحاً آن جامعه در فرصت پنجره جمعیت تعریف میشود. به عبارت دیگر پنجره جمعیت فرصتی طلایی برای اصلاح ساختارهای جمعیتی و همچنین رشد و پیشرفت علمی و اقتصادی است که اگر مغتنم شمرده نشود نه تنها خود تهدید خواهد بود بلکه بعد از عبور از پنجره جمعیت امکان مدیریت و ترمیم ساختارهای جمعیتی و تحقق رشد و توسعه بسیار پایین و قریب به ناممکن میگردد. کشورهای توسعه یافته صنعتی زمانی رشد و پیشرفت را تجربه کردند که در پنجره جمعیت بودند و در شرایط کنونی اغلب آنها بعد از عبور از پنجره جمعیت به انواع مشکلات اجتماعی و رکود اقتصادی مبتلا می گشتند.

کشور ما تا حدود ۱۴۱۵ در فرصت پنجره جمعیت است و از حدود ۲۰ سال آینده با بسته شدن پنجره جمعیت روبرو خواهد گشت. این در حالی است که متأسفانه در حال حاضر از فرصت بالقوه پنجره جمعیت در مسیر رشد و پیشرفت استفاده نشده و مراحل رشد اقتصادی را طی نکرده است و با نهایت تأسف بعلاوت سرعت بالای سیر سالمندی در کشور گذار از فرصت پنجره طلایی جمعیت با سرعت زیادی در حال وقوع است. براساس ساختار فعلی جمعیتی کشور و میزان نرخ کلی باروری، موالید و مرگومیر، ایران با یک پنجره فرصت جمعیتی رو به روست. به طوری که در حال حاضر در هرم سنی جمعیت کشور، جمعیت در سن کار و جوانان از بیشترین تعداد برخوردار هستند.

پنجره فرصت جمعیتی نیازمند فراهم آوردن محیط و بستر اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی و اتخاذ خط مشی های مناسب است و صرف گشوده شدن این پنجره نمی تواند موجب رشد و توسعه اقتصادی شود. سود جمعیتی ناشی از این رخداد زمانی تحقق پیدا می کند که گسترش فرصت های شغلی، سرمایه گذاری مطلوب و بهبود کیفیت سرمایه انسانی و سلامت نیروی کار را بتوان فراهم نمود. لذا شرایط حاضر را می توان حساس ترین بازه زمانی به لحاظ برنامه ریزی و توجه به امر اشتغال کشور دانست.

عوامل خطر شغلی ناباروری مردان:

برخی عوامل شغلی می تواند منجر به کاهش تعداد اسپرم ها و افزایش درصد اسپرم های ناهنجار شود
استنشاق هوای آلوده یا مواد شیمیایی

تماس پوستی تان با موادی مثل رنگ های روغنی، چسب ها، هیدروکربن ها، رادیواکتیو، آفت کش ها و..

افزایش دما در ناحیه تناسلی : تماس بیش از حد با آب گرم زیاد سونا رفتن یا نشستن به مدت طولانی در آب داغ

احتمالاً قرار گرفتن بیضه ها در محیط گرم در این افراد بر کیفیت اسپرم ها اثر منفی می گذارد. کسانی که در محیط های گرم مثل
نانوایی یا ریخته گری کار می کنند می توانند دچار کاهش تولید اسپرم ها شوند

استفاده طولانی از لباسهای تنگ یا پلاستیکی

راننده ای حرفه ای ساعت هادر حالت نشسته هستند

کارگران مزارع که در معرض حشره کش ها و سایر مواد شیمیایی قرار دارند، دچار کاهش تعداد اسپرم ها می شوند و همسرانشان
نیز ممکن است دچار سقط جنین شوند. در سال ۱۹۹۱ میلادی ۱۵۰۰ مرد بعد از اینکه در معرض آفت کشی که در باغات موز مورد
استفاده قرار می گیرد قرار گرفتند عقیم شدند. حشره کش های دیگر مثل دی بروموکلروپروپان (DBCP) باعث تغییراتی در
اسپرم ها می شوند.

کارکنان مراکز درمانی ممکن است در معرض مقدار زیادی گازهای بیهوشی، داروهای سیتواستیک، جیوه و اشعه ایکس قرار گیرند .
دندان پزشکان و دستیاران آن ها ممکن است دچار مشکلات باروری ناشی از جیوه موجود در مواد پر کننده دندان شوند .

نقاش ها و کارگران چاپخانه ها می توانند در معرض رنگ ها و حلال ها قرار گیرند.

در صورتی که شما با همسران با سرب سر و کار دارید (در کسانی با باطری های ذخیره برق سر و کار
دارند) یا در معرض اشعه، حشره کش ها و حلال ها قرار دارید و نیز اگر کارگر رختشویی یا ارایشگر
بوده در معرض مواد شیمیایی مختلف قرار دارید، باروری شما می تواند در اثر این مواد آسیب ببیند.

برخی عوامل که اثر سمی روی اسپرم ها دارند عبارتند از: جیوه غیر آلی، دی بروموکلروپروپان، دی
بروماید اتیلن، اترهای اتیلن گلیکول، کلروپروپن و دی سولفید کربن .

برخی عوامل خطر زای شغلی نیز عبارتند از : گرما، کار سخت و پر مشقت، اشعه ، قرار گرفتن در معرض
سرب، عوامل ضد سرطان، وارد شدن مقادیر فراوان داروهای بیهوشی به بدن، اکسید اتیلن و مونو
اکسید کربن.

دستگاه های بصری : این دستگاه ها از قبیل ویدئو و تلویزیون طیفی از تشعشعات الکترومغناطیس
شامل: اشعه ماوراء بنفش، اشعه مادون قرمز، امواج مایکروویو، فراکانس های رادیویی و امواج فرکانس

پایین (ELF) را تولید می‌کنند. علی‌رغم اینکه امروزه تعداد زیادی از مردان و زنان در هر شبانه روز ساعت‌ها در مقابل صفح؟ نمایشگر (مانیتور) می‌نشینند لیکن به شکل تعجب آوری، اطلاعات موجود در مورد اثرات زیانبار آن بر سلامت و باروری ما کم است.

البته مطالعه مختلف خطرات امواج حاصل از این دستگاه‌ها را گوشزد کرده‌اند. مدت زمانی که شخص با کامپیوتر کار می‌کند در میزان تأثیرات آن مهم است.

زوج‌هایی که مشکل باروری دارند، در اثر این مشکل می‌توانند دچار استرس شوند و این استرس می‌تواند تأثیر منفی بر بارداری آنها داشته باشد. زنی که نگهداری قابلیت باروری خود است، ممکن است تخمک‌هایی تولید کند که به حد کافی رسیده نباشد.

گاهی تغییر شغل ممکن است باعث از میان رفتن استرس و وقوع بارداری شود. خیلی از زوج‌ها متوجه شده‌اند که حاملگی آن‌ها در ایام تعطیل، یعنی زمانی که فارغ از استرس و اضطراب بوده‌اند اتفاق افتاده است.

در هر صورت ناباروری یک مشکل چند عاملی است که یک بخش آن عوامل فیزیکی مثل هورمون‌ها و تغذیه و بخش دیگر آن را مسائل روانی و عاطفی تشکیل می‌دهد.

عوامل شغلی سرطانزا:

نوع سرطان	خطر نسبی جمعیت (به درصد)	مثال هایی از مهمترین مواجهات شغلی با عوامل سرطان زا
سرطان ریه	۶/۳-۱۳* ۲۴***	آزبست، سیلیس، نیکل، رادون در محیط بسته، دود حاصل از موتورهای دیزل، دود سیکارد در محیط کار، تولید و تصفیه آرسنیک، بریلیم، کادمیوم، آلومینیوم و کروم، استخراج اورانیوم، گداختن مس، صنایع آهن و فولاد، کار در تانکستان، ایزولاسیون پشت بام، کارگران آسفالت کار و نقاشان
سرطان مثانه	۷-۱۹* ۱۰/۳***	۲ نفتالآمین، بنزیدین، ۴ آمینوبی فنیل، ساخت مواد مغناطیسی، اورآمین، پی کلروتولیدین، رنگدانه کرومات، انواع رنگ ها، تولید لاتکس مصنوعی، روکش لاستیک خودرو، براق کنندگان، احیاء کاری، صنایع کابل سازی، خم کاری لوله گاز
مزوتلیوما	۷۱/۳*** - ۸۵-۹۰*	آزبست
لوسمی	۰/۸-۲/۸* ۱۰/۹***	تشعشع یونیزان بیرونی، بنزن، اتیلن اکساید، صنایع لاستیک سازی، صنایع ساخت و تعمیر کفش و چکمه
سرطان حنجره	۱۵ - ۲۰*	اسید سولفوریک، روغن های معدنی و آزبست، تولید ترشی جات
سرطان پوست	۱/۵-۶*	تشعشع زیاد خورشید، قیرکاری، معادن زغال سنگ، روغن پنبه دانه، آرسنیک، روغن های معدنی، هیدروکربن های آروماتیک چند حلقه ای، ساخت کک، کار در تانکستان، ماهیگیران
سرطان سینوس، بینی و حلق	۳۳-۴۶*	گرد و غبار نجاری، ترکیبات نیکل، کروم شش ظرفیتی، صنایع ساخت و تعمیر کفش و چکمه، صنایع تولید ایزوپروپانول با استفاده از چرخه قوی اسیدی، ساخت مبلان و کابینت، چوب بری، قورمآلدنید
سرطان کلیه	۰ - ۲/۳*	تولید کک
سرطان کبد	۰/۴-۱/۱* (فقط برای وینیل کلراید)	وینیل کلراید، عفونت هپاتیت شغلی با ویروس هپاتیت ب یا سی، کارکنان بهداشتی درمانی

گروه 1		گروه 2	
عنوان صنایع و مشاغل	ارگان هدف/ سرطان	عنوان صنایع و مشاغل	ارگان هدف/ سرطان
تولید آلومینیوم	ریه - مثانه	ظروف تولید شیشه ای - هنر شیشه سازی	ریه - معده
تولید و آماده سازی کفش و بوتین	حفرة بینی - لوسمی	آرایشگران	مثانه - ریه
تبخیر زغال سنگ	پوست - ریه - مثانه	تولید و مصرف حشره کش های غیر آرسنیک	ریه - مغز استخوان
تولید کک	پوست - ریه - کلیه	پالایش نفت	لوسمی - پوست
معدن سنگ آهن (تماس رادون)	ریه		
ریخته گری آهن و فولاد	ریه		
تولید ایزوپروپانول	حفرة بینی		
تولید رنگ	مثانه		
صنعت لاستیک	مثانه - لوسمی		
اسیدهای قوی شامل سولفوریک	ریه - حنجره		
اسید			

عوامل خطر متعددی در محیط های کاری وجود دارند که می توانند ایجاد سرطان نمایند. سالانه بیش از **هفت میلیون** نفر در اثر سرطان می میرند. چهل درصد از این سرطان ها قابل پیشگیری بوده و با انجام مداخلات مؤثر در محیط های کاری می توان از هر **ده مورد** مرگ ناشی از سرطان، **یک مورد** آن را جلوگیری نمود.

سرطان شغلی ۴ تا ۲۰ درصد از موارد سرطانی را تشکیل می دهد. این نوع سرطان گروه های خاصی از جامعه را بیشتر درگیر نموده و برخلاف بسیاری از مخاطرات ناشی از روش زندگی، مخاطرات شغلی سرطان معمولاً **غیر ارادی** می باشند. سرطان شغلی کاملاً قابل پیشگیری بوده و مداخلات در سطح محیط های کاری می توانند جان میلیون ها نفر را در سال حفظ نمایند.

علت سرطان شغلی مواجهه با عوامل سرطان زا در محیط کاری می باشد. در حال حاضر مواجهه شغلی، نوع اولیه مواجهه انسان با بیش از نیمی از انواع و گروه های مواد شیمیایی و ترکیبات مربوط به آنها در محیط کار تلقی می شود، که این مواد بعنوان عوامل سرطان زا طبقه بندی شده اند. برخی از صنایع و حرف بعنوان مشاغل پرخطر برای سرطان شغلی شناخته شده اند. بین برخی از عوامل سرطان زای شغلی و عوامل مربوط به شیوه زندگی، اثر تقویتی و تشدید کننده وجود دارد، بطور مثال احتمال بروز سرطان ریه ناشی از مواجهه شغلی با آزبست در کارگرانی که سیگار می کشند، بیشتر است.

سرطان ریه شایعترین سرطان شغلی است. عوامل و فرآیندهای شغلی زیادی به عنوان علل شغلی سرطان ریه شناخته شده اند. خطر نسبی ابتلاء به سرطان در مواجهه با آزبست در بین غیرسیگاریها در حدود ۵ برابر افراد مواجهه نیافته است. در مواجهه همزمان با آزبست و کشیدن سیگار خطر ابتلا به ۵۰ برابر افزایش می یابد. مواجهه شغلی با رادون خطر سرطان ریه را ۲۰ برابر افزایش میدهد. خطر سرطان ریه در مواجهه با هیدروکربن های حلقوی متعدد

(در بین کارگران گاز - فولاد - زغال سنگ و آسفالت) و آرسنیک معدنی (در بین کارگران ذوب فلزات و تولیدکنندگان حشره کش ها) افزایش می یابد

حوادث شغلی:

مطابق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام مأموریتی باشد.

جدول ۸- تعداد حادثه شغلی و آسیب شغلی بر حسب جنس حادثه دیده: ۹۷-۱۳۹۶

سال	حادثه شغلی	آسیب شغلی	
		مرد و زن	مرد
۱۳۹۶	۱۰۵۱۳	۱۰۶۹۷	۱۰۴۱۲
۱۳۹۷*	۹۸۸۶	۹۹۹۶	۹۷۱۳

ماخذ: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - اداره کل بازرسی کار

بر اساس اعلام مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت کار، تعداد حوادث شغلی در سال گذشته نسبت به سال ۱۳۹۶ با ۶ درصد کاهش و تعداد آسیب های شغلی ۶,۶ درصد کاهش روبه رو بوده است.

در سال ۱۳۹۷ تعداد آسیب های شغلی، ۹۹۹۶ نفر حادثه بوده که ۹۷,۲ درصد مربوط به مردان و ۲,۸ درصد مربوط به زنان است. در سال ۱۳۹۶ تعداد حوادث شغلی ۱۰ هزار و ۵۱۳ مورد بوده که در سال ۱۳۹۷ به ۹۸۸۶ حادثه شغلی کاهش یافته است.

جدول ۹- تعداد حادثه شغلی بر حسب عامل حادثه: ۹۷-۱۳۹۶*

سال	تعداد کل حادثه	سقوط اشیا	آتش سوزی	انفجار	خفگی	تماس با مواد شیمیایی خطرناک	گیر کردن داخل یا بین اشیا و ماشین
۱۳۹۶	۱۰۵۱۳	۱۳۵۹	۱۹۶	۱۷۴	۵۴	۷۳	۲۲۷۱
۱۳۹۷**	۹۸۸۶	۱۲۳۳	۱۵۹	۱۲۱	۴۴	۴۳	۳۰۲۷

ادامه جدول ۹- تعداد حادثه شغلی بر حسب عامل حادثه: ۹۷-۱۳۹۶

سال	مسمومیت حاصل از مواد شیمیایی	تماس با اجسام و سطوح داغ	سقوط کردن و لغزیدن	ریزش و ماندن زیر آوار	برخورد با اشیا و تجهیزات	جریان برق	سایر
۱۳۹۶	۳۷	۱۴۳	۳۷۸۳	۲۹۰	۲۱۲۳	۲۷۰	۳۷۵
۱۳۹۷**	۲۱	۱۷۳	۳۵۵۶	۲۹۳	۲۰۷۰	۲۵۳	۳۸۸

ماخذ: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - اداره کل بازرسی کار

بررسی میزان آسیب شغلی بر حسب جنس نشان می دهد که جمعاً ۹۹۹۶ نفر در سال ۱۳۹۷ دچار آسیب های شغلی شدند که از این تعداد، ۹۷۱۳ نفر مرد و ۲۸۳ نفر زن هستند؛ این در حالی است که در سال ۱۳۹۶ مجموع تعداد آسیب دیدگان شغلی زن و مرد ۱۰ هزار و ۶۹۷ نفر بوده که از این تعداد ۱۰ هزار و ۴۱۳ نفر مرد و ۲۸۵ نفر زن هستند.

در بررسی حوادث شغلی سال گذشته، ۱۲ عامل سقوط اشیا، آتش سوزی، مسمومیت ناشی از مواد شیمیایی، تماس با اجسام و سطوح داغ، انفجار، خفگی، سقوط کردن و لغزیدن، ریزش و ماندن زیر

آوار، تماس با مواد شیمیایی خطرناک، گیر کردن داخل یا بین اشیاء و ماشین، برخورد با اشیاء و تجهیزات و جریان برق نقش داشته‌اند که بیشترین آمار حادثه مربوط به سقوط کردن و لغزیدن با ۳۵۵۶ مورد، برخورد با اشیاء و تجهیزات با ۲۰۷۰ مورد و گیر کردن داخل یا بین اشیاء و ماشین با ۲۰۲۷ مورد بوده است.

بیشترین تعداد حادثه شغلی به تفکیک عامل حادثه در سال ۱۳۹۷ نیز متعلق به سقوط کردن و لغزیدن با ۳۴,۳ درصد و پس از آن برخورد با اشیاء و تجهیزات با ۱۹,۹ درصد بوده است.

همچنین در سال گذشته بیشترین حادثه شغلی مربوط به فعالیت ساختمان با ۳۷,۸ درصد، فعالیت صنعت با ۳۴,۳ درصد و سایر فعالیت‌های خدمات عمومی با ۱۱,۳ درصد اختصاص دارد.

لازم به ذکر است که استان تهران با ۱۵۶۳ حادثه و ۱۵۸۵ آسیب شغلی و اصفهان با ۱۲۳۶ حادثه و ۱۲۳۸ آسیب شغلی بیشترین آمار مربوط به حوادث و آسیب‌های شغلی را به خود اختصاص داده‌اند. چهار محال و بختیاری تنها با ۱۵ مورد حادثه کمترین میزان حوادث و آسیب شغلی را داشته است



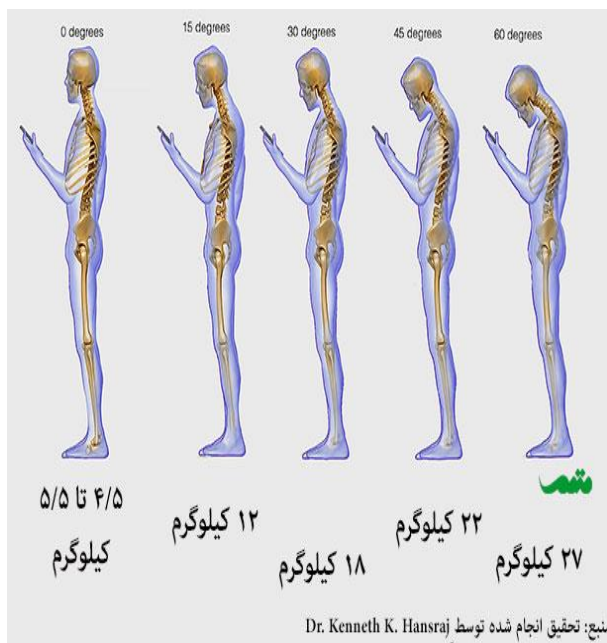
جدول ۱۱- تعداد حادثه شغلی و آسیب شغلی برحسب استان: ۱۳۹۷*

استان	تعداد حادثه	تعداد آسیب شغلی (نفر - حادثه)	تعداد آسیب شغلی منجر به فوت
کل کشور	۹۸۸۶	۹۹۹۶	۶۷۸
آذربایجان شرقی	۶۸۳	۶۹۳	۵۰
آذربایجان غربی	۴۷۲	۴۷۵	۲۳
اردبیل	۱۶۲	۱۶۲	۶
اصفهان	۱۲۳۶	۱۲۳۸	۵۲
البرز	۴۸۰	۴۸۳	۲۲
ایلام	۱۲۵	۱۲۵	۲
بوشهر	۹۷	۹۸	۱۰
تهران	۱۵۶۳	۱۵۸۵	۱۷۹
چهارمحال و بختیاری	۱۵	۱۵	۳
خراسان جنوبی	۴۵	۴۶	۴
خراسان رضوی	۸۰۵	۸۱۳	۳۶
خراسان شمالی	۴۸	۵۳	۸
خوزستان	۴۸۳	۴۸۵	۲۴
زنجان	۱۵۰	۱۵۲	۱۱
سمنان	۱۱۴	۱۱۵	۵
سیستان و بلوچستان	۳۷	۳۷	۸
فارس	۳۹۰	۳۹۱	۲۳
قزوین	۲۳۸	۲۴۲	۱۵
قم	۱۳۰	۱۳۰	۸

به موجب ماده ۹۵ قانون کار، مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحد است و باید برای حفاظت فنی و بهداشت کار، وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار بدهند. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما از نظر کیفری و حقوقی مسئول خواهد بود؛ همچنین بر اساس ماده ۱۰۵ قانون کار، هر گاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

برابر اعلام نظر کارشناسان، حوادث ساختمانی بیش‌ترین آمار تلفات نیروی کار را به خود اختصاص داده است. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در راستای کاهش حوادث ناشی از کار و به منظور صیانت از نیروی انسانی و منابع مالی کشور، ارتقای شرایط ایمنی کار، نظارت و بازرسی‌های مؤثر و مستمر و استاندارد سازی محیط کار را در دستور کار قرار داده و مصمم است با گسترش فرهنگ ایمنی و توجه به مقوله آموزش، از بروز حوادث حین کار و ناشی از کار پیشگیری و کارگر و کارفرما را به رعایت قوانین و مقررات موجود ملزم کند

ارگونومی در محیط کار: عوارض پشت میز نشستن‌های طولانی در کارمندان همواره گزارش شده است. یک پیشنهاد برای جلوگیری از پیش‌آمدن این عوارض‌ها این است که بحث درباره کار و مسائل آن را با قدم‌زدن و گفت‌وگو در فضای باز انجام دهید. مطمئن باشید، این کار به غیر از سوزاندن کالری بیشتر، منجر به شادی و نتیجه‌های بهتری خواهد شد.



تندرستی و شیوه زندگی سالم در محیط کار :

۱- فعالیت بدنی در محیط کار :

سبک زندگی ماشینی باعث شده است تا میزان فعالیت بدنی در افراد جامعه کاهش یابد. فایده‌های مثبت جسمانی، روانی و اجتماعی ناشی از فعالیت بدنی آشکار شده است اما میزان فعالیت بدنی، کمتر از سطح پیشنهادی سازمان‌ها و نهادهای بهداشتی و سلامتی است. بیش‌ترین کاهش فعالیت بدنی در افراد جوان و میان‌سال شاغل در اداره‌هاست. زمان طولانی در محیط کار و خستگی بدنی ناشی از پشت میزنشستن دلیل دیگری بر کاهش میزان فعالیت بدنی است. بنابراین استفاده از روش‌های موثر فعالیت بدنی در محیط کار ضروری است .

فواید برنامه فعالیت بدنی در محیط کار

برنامه فعالیت بدنی در محیط کار ، شامل یک سری فعالیت های بدنی ساده است که می تواند به حفظ یک نیروی کار سالم کمک کند. مزایایی این برنامه را می تواند به شکل زیر بیان کرد:

• کاهش هزینه های مستقیم مرتبط با سلامت

• افزایش پتانسیل برای افزایش بهره وری کارکنان

• کاهش غیبت

• استفاده از برنامه فعالیت بدنی در محیط کار به عنوان یک ابزار برای جذب و حفظ نیروی کار

• ارائه یک محیط منحصر به فرد برای ترویج شیوه های که به طور قابل توجهی می تواند سلامت جسمی و روحی کارکنان را افزایش دهد.

• ایجاد سلامت فردی برای کارکنان به جهت کاهش خطر ابتلا به بیماری های مزمن مانند دیابت، بیماری قلبی و سکنه مغزی و حتی برخی از سرطان ها

انجام یک فعالیت بدنی به صورت گروهی در محیط کار نیازمند داشتن امکانات یا محیط زیادی نیست. به عنوان مثال فعالیت ها و ورزش های زیر را می توان در یک فضای یک متری نیز انجام دهید.

- در هر شرایطی به دنبال فرصتی برای ایستادن باشید. چرا که بدن شما در حالت ایستاده کالری بیشتری مصرف می کند. برای این کار می توانید از فرصت های پیش آمده استفاده کنید. مانند؛ هنگام صحبت با تلفن بایستید. هنگام صحبت با ارباب رجوع بایستید. اگر امکان دارد، میز کار خود را به صورتی که بتوانید، ایستاده کار کنید در آورید
- هنگام کار با کوچکترین فرصت پیش آمده، حرکات کوتاه کششی انجام دهید. این یکی را هرگز پشت گوش نیاندازید! حتما برای این کار فرصتی پیش خواهد آمد. بلند شوید و قدم بزنید .

• قدم زدن و انجام حرکات کششی کوتاه در زمان های استراحت و فرصت های پیش آمده، علاوه بر شادابی، کالری بیشتری نسبت به نوشیدن یک قهوه پشت میزتان می سوزاند. همچنین از درد، خشک شدن و خواب رفتگی عضلات جلوگیری می کند .

• سعی کنید با همکاران خود در محل کار، ارتباط و تعامل برقرار کرده کنید . به این صورت همدیگر را به ایستادن، پیاده روی جمعی و فعالیت های بدنی ترغیب و تشویق کنید .

● در صورت امکان، محل برگزاری جلسه‌های کاری را به جای نشستن پشت میز در اتاق کنفرانس به محیط و فضای باز منتقل کنید. این یک‌خلاقیّت و تنوع جالب در محیط کار است. حتی بحث در باره کار و مسائل آن را با قدم زدن و گفتگو در فضای باز انجام دهید. مطمئن باشید، این کار به غیر از سوزاندن کالری بیشتر، منجر به شادی و حتی دریافت نتایج و پیشنهادات بهتری خواهد شد .

● استفاده از تجهیزات ورزشی کوچک در محیط کار در صورت امکان بسیار مفید و کارا است. برخی از تجهیزات ورزشی مانند؛ وزنه‌های کوچک، فنرهای کششی و سایر ابزارهای کوچک و قابل حمل... در محل کار مناسب هستند. با فرصت پیش آمد از این وسایل به تنهایی یا به صورت گروهی و رقابتی استفاده کنید. این کار انگیزه بیشتری به شما و همکارانتان در رابطه با فعالیت‌های بدنی می‌دهد .

● شاید این روش کمی خنده دار به نظر برسد، اما بسیار پر فایده و سودمند است. استفاده از توپ‌های مخصوص به جای صندلی اداری! این کارنه تنها برای سلامتی کمر و ستون فقرات شما مفید است. بلکه با استفاده از آن، البته نوع استاندارد آن به جای صندلی اداری به سوزاندن کالری‌های اضافه و پیشگیری از اضافه وزن در درازمدت کمک می‌کند. چرا که هنگام نشستن بر روی این توپ، ماهیچه های شما برای حفظ تعادل بدن، دائماً در حال فعالیت هستند .

● فعالیت‌های بدنی را در هنگام ماموریت‌های کاری فراموش نکنید. اگر از آن دسته افرادی هستید که زیاد به ماموریت کاری می‌روید، می‌توانید زمان‌های مرده و پرت خود را مانند، زمانی که به انتظار پرواز، جلسه‌های کاری و یا وقت ملاقات با فردی نشسته اید، صرف قدم زدن، حرکات کششی و سایر فعالیت‌های بدنی سبک کنید. نکته دیگر اینکه هنگام انتخاب هتل به مجهز بودن آن به تجهیزات ورزشی و محیط مناسب برای ورزش، توجه کنید .

● نکته‌ای که می‌خواهم به آن اشاره کنم اخیراً، یعنی چند سالی است که استفاده از آن در محیط‌های کاری رایج شده است. قرار دادن یک تردمیل زیر میز کاری خود. بله تردمیل، تعجب نکنید. در بیشتر محیط های کاری این امر باب شده است و کارمندان بسیاری ترجیح می دهند به هنگام کار کردن، به طور همزمان بر روی تردمیل راه بروند. البته این بسته به محیط کاری و فرهنگ محیط کاری شما دارد. جالب است بدانید؛ نتیجه یک تحقیق در مایوکلینک نشان داده است؛ کارمندانی که دو یا سه ساعت در روز با پیاده روی، کار می‌کنند در سال، ۲۰ تا ۳۰ کیلوگرم وزن کم می‌کنند. در حالی است که درصد بالایی از کارمندان تنها به دلیل کار ثابت نشسته همچنان دچار اضافه وزن شده و می‌شوند .

● نکته آخر، البته در این مطلب، این است که با دوچرخه یا پیاده به محل کار رفت و آمد کنید. و یا اگر با اتوبوس یا مترو به سر کار می‌روید، طوری برنامه ریزی کنید که بتوانید هر روز حداقل یکی دو کوچه یا خیابان را پیاده تا محل کار طی کنید. حتی اگر مجبور هستید با اتومبیل شخصی به محل کار روید، ماشین را در مکانی دور از ساختمان اداره و یا بخش‌های انتهایی پارکینگ پارک کنید. تا آنجایی که امکان دارد در ساختمان اداره نیز از پله‌ها به جای آسانسور استفاده کنید. پشت میز نشین‌ها بدانند؛ فعالیت‌های بدنی کوچک شما در محیط کار، شاید در کوتاه مدت نمودی چشم‌گیر نداشته باشد . اما، همین فعالیت‌ها در یک دوره زمانی طولانی مدت نتیجه بخش و از لحاظ سلامتی پر نمود خواهد بود. تاکید مکرر، این نکات را جدی گرفته و هر کدام را که می‌توانید برای حفظ سلامتی خود، اجرا کنید.

۲- محیط کار عاری از دخانیات

در هر ۵ ثانیه، یک نفر در دنیا و در هر ۲ و نیم دقیقه، یک نفر در ایران به علت مصرف دخانیات می میرد. کار در هوای سالم یکی از حقوق اولیه کارگران و کارمندان و از وظایف اصلی و قانونی کارفرمایان است. محافظت از کارکنان و مراجعان در برابر دود محیطی دخانیات، از بروز عوارض این عامل خطر ساز که زمینه ساز بسیاری از بیماری های شغلی است می کاهد .

با این کار می توان از بروز یا تشدید بسیاری از بیماری های شغلی مانند سرطان ها و بیماری های ریوی مرتبط با محیط شغلی تا حد زیادی پیشگیری کرد، چرا که اختلاط دود دخانیات و عوامل بالقوه خطر ساز در محیط کار باعث تشدید عوارض می شود

سیگار به ابتلای کارگران به انواع سرطان ها و بیماری های مزمن شغلی مانند برونشیت، پنوموکونیوز، بیماری های فیبروز دهنده نسج ریه و آسم شغلی، کمک کرده و پیشرفت آنها را تسریع می کند . از سوی دیگر در محیط های کاری، مواد شیمیایی بالقوه سمی و مضر در فضا وجود دارد که با ترکیب با دود سیگار و یا حرارت دیدن توسط آتش سیگار، به مواد بسیار خطرناک و مہلک تبدیل می شوند. در ضمن تماس دست آلوده به مواد با دهان، در سیگاری ها بیشتر است و این موجب انتقال بسیاری از بیماری های واگیر مثل بیماری های روده ای و آنفلوآنزا می شود . افراد سیگاری به دلیل ضعف سیستم ایمنی و عدم توانایی سیستم تنفسی در پاکسازی و عدم رعایت بهداشت فردی، بیشتر در معرض بیماری ها و در نتیجه غیبت از محل کار هستند . همچنین سیگاری ها با انتقال بیماری های تنفسی و نیز ایجاد آلودگی در محیط کار، باعث بیمار شدن همکاران و نیز کاهش عملکرد آنان در محیط کار می شوند که کمترین ضررش، بازتاب های منفی اقتصادی آن است .

بدیهی است در صورت عدم نظارت بر استعمال دخانیات در محیط کار، افراد سیگاری به طور ناخواسته، همکاران خود را در معرض دود سیگار قرار می دهند . این فرآیند را «سیگار کشیدن غیر فعال» می گویند .

سیگار کشیدن غیر فعال در اماکن عمومی، تفریحی و خانه ها نیز شایع است . از میان راه حل های پیشنهادی برای مقابله با مشکل سیگار کشیدن در محل کار، چند راه اصلی، کاربردی تر هستند :

- آگاه کردن و تشویق پرسنل برای ترک سیگار توسط مشاوره پزشکی
تخصیص امکانات مالی و رفاهی برای ترک دخانیات کارکنان بعنوان راهکاری برای ترغیب دیگر کارکنان سیگاری

- اجرای دقیق و نظارت بر قوانین محدودیت و ممنوعیت مصرف دخانیات در محل کار

-جریمه نقدی افراد سیگاری به ازای هربار مصرف دخانیات در محل کار
وضع قوانین متناسب و راهبردی توسط دولت ها برای ممنوعیت مصرف دخانیات دراداره ها و کارخانه
ها و محل های کار خصوصی و دولتی

-موظف کردن کارفرمایان برای محافظت از کارگران غیرسیگاری در برابر دود سیگار کارکنان سیگاری
استفاده از حسگرهای دود برای ارزیابی و کنترل دائمی محل کار از آنجا که دود سیگار در محیط کار،
باعث کاهش تمرکز و دقت افراد می شود، این موضوع مورد توجه بسیاری از مدیران و روسای ادارات و
کارفرمایان قرار گرفته؛ چرا که وجود فرد سیگاری باعث اختلال در عملکرد کارمندان و کارگران شده و
کمیت و کیفیت کار و ایمنی را زیر سوال می برد.



کشور ما جزو معدود کشورهایی است که قوانین کنترل دخانیات در آن مصوب و دارای شرایط مناسب
اجرایی شدن است لیکن به دلایل متعدد هنوز شاهد اجرای موثر و تاثیر آن در سطح جامعه نیستیم
یکی از دلایل مهم این قضیه عدم آشنایی شهروندان با عوارض دود محیطی دخانیات و حقوق خود در
مقابله با این معضل است.

این در حالی است که در مکان هایی مانند درون خانه ها که اجرای قوانین معنای متفاوتی می یابد و
اجرایی شدن قانون معنایی ندارد ، تعداد زیادی از کودکان و همسران در معرض دود تحمیلی دخانیات
قرار گرفته و دچار عوارض می شوند.

همه افراد جامعه کمابیش با شکل مستقیم و مشهود تضییع حقوق شهروندی به وسیله مصرف دخانیات آگاهند. بعضی از مهم‌ترین موارد عدم رعایت حقوق شهروندی که به طور نامحسوس در جامعه رایج است را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱- استنشاق تحمیلی دود دخانیات در اماکن عمومی:

مطابق تبصره ۱ ماده ۳ قانون جامع کنترل دخانیات مصرف دخانیات در اماکن عمومی یا وسایل نقلیه عمومی موجب حکم جزای نقدی از پنجاه هزار ریال تا یکصد هزار ریال است.

مطابق ماده ۷ آیین نامه اجرایی قانون فوق الذکر به منظور حفظ سلامت عمومی به ویژه محافظت در برابر استنشاق تحمیلی دود محصولات دخانی، استعمال این مواد در اماکن عمومی ممنوع است.

براساس اطلاعات مستند، حتی بوی سیگار نیز می‌تواند به اطرافیان فرد سیگاری آسیب برساند. محققین اصطلاحاً به این مورد (در مقایسه با دود تحمیلی محیطی مشهود) دود دست سوم سیگار اطلاق کرده‌اند. کم نیستند خانواده‌هایی که از بوی سیگار همسایه‌های خود رنج می‌برند یا مسافرینی که از بوی سیگار درون خودرو و افرادی که از بوی دودی که از استعمال دخانیات در اماکن عمومی باقی مانده است، دچار رنجش و آسیب شده‌اند.

دودی که از کناره سیگار به محیط وارد می‌شود بسیار خطرناک‌تر از دود استنشاقی سیگار است. علت این مسئله حرارت بسیار بالای نوک سیگار در مقایسه با فیلتر است (۹۰۰ درجه سانتی‌گراد در برابر ۳۰ درجه سانتی‌گراد) همچنین دودی که وارد ریه فرد می‌شود با مرطوب شدن و تغییر دما شرایطی را برای ایجاد مواد شیمیایی جدید و مضر تر از دود اولیه فراهم می‌نماید. بنابراین افراد مصرف کننده دخانیات، دودی را به محیط وارد می‌نمایند که از دود استنشاقی خودشان مضرتر است.

استنشاق غیردوطلبانه دود ناشی از سوختن سیگار، به معنی سیگاری تحمیلی بودن است. زندگی با یک فرد سیگاری به منزله مصرف مستقیم سالانه ۸۰ نخ سیگار است. در واقع سیگاری تحمیلی یک چهارم سیگارهای روزانه مصرف شده را استنشاق می‌کند. ریه‌های افراد غیرسیگاری که در کنار فرد سیگاری زندگی می‌کنند به مراتب عملکرد ضعیف‌تری از افراد سالم غیرسیگاری دارند. قرار گرفتن در معرض دود سیگار، خطر بیماری‌های تنفسی را در بالغین تا حدود ۲۵٪ و در بچه‌ها تا حدود ۵۰-۱۰۰٪ افزایش خواهد داد.

طبق آمار سازمان بهداشت جهانی بیش از ۳۰٪ بیماری‌های قلبی عروقی و یک سوم بیماری‌های تنفسی در بین سیگاری‌های تحمیلی ایجاد می‌شوند. میزان بروز سرماخوردگی، عفونت گوش میانی، گلودرد،

سرفه و گرفتگی صدا در کودکانی که والدین سیگاری دارند بیش از کودکان دارای والدین غیرسیگاری است.

دود دست سوم سیگار و تاثیرات آن :

تاکنون در مورد تاثیرات منفی دود سیگار روی اطرافیان فرد سیگاری بسیار گفته و شنیده ایم و اکثریت افراد از مشکلات بهداشتی ناشی سیگاری های غیر مستقیم یا به اصطلاح دود دست دوم به خوبی با خبرند. اما هم اکنون پژوهشگران به تازگی نگرانی خود را در باره پدیده ای اعلام کرده اند که اصطلاحاً به آن دود دست سوم سیگار اطلاق می شود. چرا که بسیاری از مردم از این قضیه بی اطلاعند که حتی سیگار کشیدن خارج از فضایی که اطرافیان به خصوص بچه ها و زنان باردار قرار دارند، نیز می تواند برای آنان بسیار خطرناک باشد. دود دست سوم نیز مانند دود مستقیم سیگار و دیگر انواع دخانیات خطرناک است ولی اطلاعات اندک مردم از آن باعث آسیب رسانی ناخواسته به دیگر افراد به خصوص کودکان می شود. دود دست سوم در واقع همان بقایای باقی مانده از دود مواد دخانی است که بر روی وسایل شخصی و یا وسایل اطراف و یا بر بدن و لباس فرد مصرف کننده مواد دخانی باقی مانده است.

به تازگی مشخص گردیده که سموم ناشی از سوخت انواع دخانیات که به صورت دود در هوا رویت نمی شود نیز بیش از آنچه انتظار می رفت خطرناک و آسیب رسان است. ما نیاز به واژه ای داریم که سموم دخانی را که به رویت نمی رسد نامگذاری کنیم. این سموم از طریق لباس، پوست و مو و وسایل اطراف فرد سیگاری به دیگران منتقل می شود. به طوری که ثابت شده این اثرات حتی تا ماه ها قابل پایداری و تاثیر گذاری است. به این ترتیب این عقیده که ابراز ناراحتی فرد از بوی ناشی از سیگاری که مدت ها قبل در محلی کشیده شده است، را به حساسیت روحی و تلقین شرطی او نسبت می دادند، رد شده و از لحاظ علمی ثابت شده که این بوی هشدار است برای مغز تا هرچه سریع تر به فرد اطلاع داده و او را از محل دور کند.

با توجه به جدید بودن موضوع از شدت بالای عوارض و اینکه پژوهشگران و دانشمندان تاکنون به این درجه اهمیت در باره موضوع دست نیافته بودند، هنوز تحقیقات بسیار مبسوط و جامعی در این زمینه انجام نگرفته است ولی روی هم رفته چند تحقیق که مستند تر به نظر میرسد، تحقیقی است که در دانشگاه سان دیگو انجام شده که نشان داده حدود نود درصد نیکوتین تنباکوی دود شده به دیوار، سطوح، وسایل نرم درون خانه مانند فرش، بالش، مبلمان و نیز لباس و مو و پوست افراد می چسبد.

همچنین در یک بررسی سطح کوتینین (یک متابولیت فعال نیکوتین) ادرار و موی اطفالی که والدین سیگاری دارند ولی در بیرون یا دور از کودکان خود سیگار می کشند را اندازه گیری کرده و در مقایسه آن را حدود هفت برابر کودکان با والدین غیرسیگاری ارزیابی کرده است. البته در قسمت دیگری از این تحقیق کوتینین را در کودکانی که والدینشان در کنارشان اقدام به مصرف دخانیات می کنند را هشت برابر کودکانی ارزیابی کرده که والدین معتاد به سیگارشان در منزل سیگار نمی کشند.

با توجه به اینکه کودکان زمان بیشتری را در منزل سپری می کنند یکی از گروه هایی هستند که بیشترین تاثیر منفی را از این پدیده متحمل می شوند. همچنین افراد سیگاری تماس فیزیکی بیشتری با کودکان دارند از جمله در آغوش کشیدن و بوسیدن کودکان توسط بزرگسالان سیگاری که حامل ذرات مضر دود دست سوم در مو، پوست و لباس خود هستند. کودکان با خصوصیت منحصر به فرد خود از جمله سینه خیز و چهار دست پا رفتن بیشتر خود را در معرض سموم پخش شده در سطوح قرار می دهند. ضمناً کودکان تنفس سریع تری دارند و وسایل اطراف و دست آلوده خود را دائماً به دهان می برند که به تشدید مورد فوق کمک می کند.

همه افراد از در معرض خطرات این سموم هستند ولی باید توجه داشت افراد خاص مانند خانم های باردار و اشخاص مبتلا به بیماری های قلبی و ریوی نیز مانند کودکان و نوزادان می توانند تحت تاثیر بیشتری قرار بگیرند و دچار عارضه شوند.

پاسخ شما به افراد سیگاری که بیان می کنند ما در کنار کودکان و افراد حساس سیگار نمی کشیم تا به آنان آسیب برسانیم چیست؟ پاسخ این است که بدون شک حتی اگر شما در اطراف کودکان سیگار یا دیگر انواع دخانیات را مصرف نکنید، سموم ناشی از دود سیگار شما می تواند در مو، پوست و لباس شما و حتی قسمت های مختلف منزل باقی بماند و می تواند به آسانی به کودکان و نوزادان و دیگر افراد حساس مانند خانم های باردار و سالمندان و بیماران قلبی و ریوی آسیب جدی وارد کند.

این موضوع را جدی بگیرید و به آن اهمیت دهید. بخاطر داشته باشید حتی مصرف سیگار در کنار هواکش و پنجره، آنجا را به مکان های پخش دائمی سموم تبدیل می کند و باعث می شود حتی در زمانی که شما در منزل نیستید نیز اطرافیان از عواقب سیگار کشیدن شما در امان نباشند.

۲- تبلیغات رسانه ای اعم از رسانه های حقیقی و مجازی: طبق ماده ۳ قانون جامع کنترل و مبارزه ملی با دخانیات در کشور ما، هر نوع تبلیغ، تشویق مستقیم و غیر مستقیم و یا تحریک افراد به استعمال

دخانیات اکیداً ممنوع است. چند درصد خانواده‌ها تا کنون به اصحاب رسانه در این مورد اعتراض کرده و یا اقدامی قانونی انجام داده اند؟

- در دنیا ثابت شده است که رسانه‌ها مسؤول تقریباً ۶۰ درصد ایجاد انگیزه برای شروع به مصرف دخانیات هستند. شرکت‌های دخانی می‌توانند از طریق فیلم‌ها و سریال‌ها و با نمایش صحنه‌های تحریک به مصرف دخانیات، به طور غیر قانونی و در بستری از عدم اطلاع رسانی و ناآگاهی بدون اجازه به داخل منازل وارد شده و خانواده را دچار تنش نمایند.

- اگر سری به فضای مجازی بزنید شاید بیش از هر جای دیگر شاهد تضييع حقوق شهروندان در موضوع دخانیات باشید. زیرا شاهد فعالیت‌های رسمی و غیر رسمی شرکت‌های دخانی (حتی شرکت‌های داخلی) در فضای مجازی هستیم. محلی که بدون نظارت بزرگسالان و بطور نامحدود توسط نوجوانان مورد جستجو قرار می‌گیرد. کنکاشی در اطاق‌های گفتگو و وبلاگ‌ها و وبسایت‌های اجتماعی این نکته ملموس را نشان می‌دهد که شرکت‌های دخانی به‌طرقی هوشمندانه سعی در تحریک و وسوسه نوجوانان به مصرف دخانیات دارند. جملاتی نظیر (با کدام آهنگ سیگار می‌چسبد؟ آیا در باران سیگار کشیده‌اید؟ و تبلیغ انواع مواد دخانی تدخینی و غیر تدخینی) در شهر الکترونیک مجازی در کنار عدم کنترل سلامت محوران، در این فضا محیطی را فراهم می‌آورد که در بستری از ناآگاهی حقوق اولیه شهروندی تضييع می‌شود، یعنی حق دستیابی به حقایق از آنان سلب می‌شود و این حقایق چیزی بجز مضرات ورود به دروازه اعتیاد به دخانیات نیست. اعتیادی که متأسفانه امروز در فضای مدگرایی با مشاهده صحنه‌های استعمال قلیان توسط زنان و نوجوانانی که حتی در جوار والدین خود به این امر مبادرت می‌کنند؛ قلب مسوولان حفظ سلامتی این جامعه را به درد می‌آورد.

براساس نتایج یک مطالعه ۴۸ درصد افراد مورد مطالعه با ممنوعیت عرضه قلیان در اماکن عمومی موافق بودند، ۴۴ درصد با ممنوعیت عرضه قلیان مشروط به فرهنگ‌سازی، موافق بودند و فقط ۸ درصد مخالف اجرای این طرح بودند. آیا ۹۲ درصد جامعه باید حقوق خود را فدای آزادی ۸ درصد خواهان مصرف دخانیات در اماکن عمومی نمایند؟

۳- استنشاق تحمیلی دود دخانیات در محیط کار:

مطابق ماده ۱۳ قانون جامع کنترل دخانیات استعمال دخانیات در نهادهای موضوع ماده ۱۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری ممنوع میباشد.

حقوق شهروندان محدود به اماکن عمومی و محیط‌های تفریحی نیست. کار در هوای سالم یکی از حقوق اولیه کارگران و کارمندان و از وظایف اصلی و قانونی کارفرمایان است. محافظت کارکنان مراجعان در برابر دود محیطی دخانیات، از بروز عوارض این عامل خطر ساز که زمینه‌ساز بسیاری از بیماری‌های شغلی است، می‌کاهد. با این کار می‌توان از بروز یا تشدید بسیاری از بیماری‌های شغلی مانند سرطان‌ها و بیماری‌های ریوی مرتبط با شغل تا حد زیادی پیشگیری نمود. چرا که اختلاط دود دخانیات و عوامل بالقوه خطر ساز در محیط کار مانند آذرسبب تشدید عوارض می‌شود. سیگار به ابتلای کارگران به بیماری‌های مزمن شغلی مانند برونشیت، پنوموکونیوز، بیماری‌های فیبروز دهنده نسج ریه و آسم شغلی، کمک کرده و پیشرفت آن را تسریع می‌کند.

از سوی دیگر، در محیط‌های کاری، مواد شیمیایی بالقوه سمی و مضر در فضا وجود دارد که با ترکیب با دود سیگار و یا حرارت دیدن توسط آتش سیگار، به مواد بسیار خطرناک با اثرات ناشناخته و بسیار مہلک تبدیل می‌شوند. در ضمن تماس دست آلوده به مواد با دهان، در سیگاری‌ها بیشتر است که موجب انتقال بسیاری از بیماری‌های واگیر (مثل بیماری‌های روده‌ای و آنفلوآنزا) می‌شود. ثابت شده است افراد سیگاری به دلیل ضعف سیستم ایمنی و عدم توانایی سیستم تنفسی در پاک‌سازی و عدم رعایت بهداشت فردی، بیشتر در معرض بیماری‌ها و در نتیجه غیبت از محل کار هستند. همچنین سیگاری‌ها با انتقال بیماری‌های تنفسی و نیز ایجاد آلودگی در محیط کار، باعث بیمار شدن همکاران و نیز کاهش عملکرد آنان در محیط کار می‌شوند که بازتاب‌های منفی اقتصادی آن کمترین ضرر آن است.

در صورت عدم نظارت بر استعمال دخانیات در محیط کار، افراد سیگاری یکی از معضلات مهم ادارات و کارخانه‌ها را رقم می‌زنند. این افراد با پایمال کردن حقوق دیگران، به طور ناخواسته همکاران خود را در معرض دود سیگار قرار می‌دهند. این فرایند را سیگار کشیدن غیر فعال می‌گویند. سیگار کشیدن غیر فعال در دیگر اماکن و خانه‌ها نیز شایع است.

با توجه به اینکه دود سیگار در محیط، باعث کاهش تمرکز و دقت افراد می‌شود، این موضوع باید مورد توجه روسای ادارات و کارفرمایان قرار گیرد. چرا که وجود فرد سیگاری باعث اختلال در عملکرد تمامی کارمندان و کارگران شده و کمیت و کیفیت کار و ایمنی کار را زیر سوال می‌برد. در هر ۵ ثانیه

یک نفر در دنیا و هر ۲/۵ دقیقه یک نفر در ایران به علت مصرف دخانیات می‌میرند. چه تعداد از آن‌ها را متخصصان و کارشناسان تشکیل می‌دهند؟ این موضوع تا چه اندازه به زیرساخت‌های اقتصادی لطمه می‌زند؟ این‌ها مواردی هستند که باید مورد توجه قرار گیرند.

از میان راه حل‌های پیشنهادی برای مقابله با مشکل سیگار کشیدن در محل کار، چند راه اصلی کاربردی تر هستند:

- آگاه کردن و تشویق پرسنل برای ترک سیگار توسط مشاوره پزشکی، آموزش
- تخصیص امکانات مالی و رفاهی برای ترک دخانیات کارکنان به عنوان راهکاری برای ترغیب و تشویق دیگر کارکنان سیگاری
- اجرای دقیق و نظارت بر قوانین محدودیت و ممنوعیت مصرف دخانیات در محل کار
- طرح جریمه نقدی افراد سیگاری به ازای هر بار مصرف دخانیات در محل کار
- وضع قوانین متناسب و راهبردی توسط دولتها برای ممنوعیت مصرف دخانیات در ادارات و کارخانه ها و محل های کار خصوصی و دولتی
- موظف نمودن کارفرمایان برای محافظت از کارگران غیر سیگاری در برابر دود سیگار کارکنان سیگاری
- استفاده از حس گرهای دود برای ارزیابی و کنترل دائمی محل کار

سلامت روانی در محیط کار :

حدود یک سوم طول روز اکثر افراد در محیط کار سپری می‌شود و این روند تا بازنشستگی و گاهی پس از آن نیز ادامه دارد. محیط کار و نوع شغل یکی از مهمترین عوامل تاثیرگذار در سلامت روان است. بهداشت روان محیط کار و تدابیر کارفرمایان در جهت افزایش آرامش و سلامت روان کارکنان، نه تنها محیط سالم و پرشوری فراهم می‌آورد؛ بلکه در افزایش کارایی و بهره‌وری موثر است. محیط کار مسموم و منفی نه تنها منجر به اتلاف هزینه و انرژی شده؛ بلکه افراد را به سمت تنبلی، سستی و مشکلات روحی سوق می‌دهد.

بهداشت روان در محیط کار بر تمام جنبه‌های زندگی فرد حاکم است. تاثیرات مثبت یا منفی که فرد در طول ساعات کاری دریافت می‌کنند، بر تمام جنبه‌های فردی و اجتماعی از قبیل حالات روحی شخصی، اعتماد به نفس، امید به زندگی، روابط اجتماعی و روابط خانوادگی تاثیرگذار است. افسردگی و اختلالات اضطراب شایع‌ترین مشکلات روانی موثر بر کار و فعالیت و شغلی هستند. به گزارش سازمان جهانی بهداشت، بیش از ۳۰۰ میلیون نفر در سراسر جهان از افسردگی، عامل اصلی ناتوانی، رنج می‌برند. بیش از ۲۶۰ میلیون نفر با اختلالات اضطراب زندگی می‌کنند. بر اساس برآورد سازمان جهانی بهداشت، اختلالات اضطراب و افسردگی سالانه حدود یک تریلیون دلار در سراسر جهان به دلیل کاهش بهره‌وری، اتلاف می‌کند.

شعار روز جهانی سلامت روان در سال ۲۰۱۷ به دلیل اهمیت موضوع، سلامت روان در محیط کار انتخاب شده است.

***حقایق کلیدی در مورد سلامت روان محیط کار

-کار برای سلامت روان مفید است ولی محیط کار منفی می‌تواند منجر به مشکلات جسمی و روحی شود.

-افسردگی و اختلال اضطراب باعث اتلاف هزینه‌ای بالغ بر یک تریلیون دلار در سال در جهان می‌شود.

-سازمان‌ها می‌توانند اقدامات موثری برای ارتقای سلامت روان در محل کار انجام دهند؛ این اقدامات در جهت افزایش بهره‌وری موثر است.

***عوامل خطر مرتبط با کار برای سلامتی : عوامل خطر متعددی برای سلامت روان در محیط کار وجود

دارد. بیشتر این عوامل به تعاملات بین نوع شغل، محیط سازمانی و مدیریتی، مهارت و شایستگی‌های کارمندان و حمایت‌های موجود برای کارمندان در جهت انجام شغل محوله مربوط است. برای مثال ممکن است کارمندی توانایی و مهارت تکمیل وظیفه‌ای را داشته باشد؛ ولی منابع مورد نیاز برای این کار در اختیار وی قرار نگیرد یا حمایت‌های لازم از جانب سازمان و مدیریت صورت نگیرد .

***خطرات بهداشت روانی عبارتند از

-سیاست‌های ایمنی و بهداشتی نامناسب

-شیوه ارتباطی و مدیریتی ضعیف

-مشارکت محدود در تصمیم‌گیری یا عدم کنترل حوزه کاری یک کارمند

-عدم حمایت از کارمندان

-ساعات کاری غیرمنعطف

-وظایف یا اهداف سازمانی نامشخص

-وظایف غیر منطبق بر توانایی‌ها و صلاحیت فردی

-حجم کاری بالا و بدون وقفه

-مشاغل با مخاطره‌های جانی

***ایجاد یک محیط کار سالم

یکی از مهمترین عناصر دستیابی به بهداشت روان در محیط کار، قوانین تصویب‌شده و استراتژی و سیاست‌های دولتی است. محل کار سالم و پویا می‌تواند با حمایت و حفظ سلامت، ایمنی و رفاه همه

کارمندان و مدیران با افزایش بهره‌وری به کار خود ادامه دهد. درک فرصت‌ها و نیازهای کارکنان، آگاهی از منابع پشتیبانی، پشتیبانی از کارمندان، انتقال احساس کنترل و مشارکت، برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های کارمندان از جمله مهمترین عوامل افزایش سلامت در محیط کار است.

کارکنان می‌توانند از طریق استراحت منظم، دنبال کردن تمرینات ورزشی، فعالیت‌های جسمی، تحرک بدنی و رژیم غذایی سالم سلامت خود را حفظ کنند. آنها زمانی می‌توانند به بالاترین موفقیت دست یابند که نقش‌ها و مسئولیت‌های روشنی داشته باشند و برای ایفای آنها به خوبی تدارک و تجهیز شده باشند. یکی از عوامل فشار روانی و اضطراب در محیط کار افزایش شیفت‌های کاری است. استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره‌وری سازمان‌ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان است. در محیط منظم، زمان صرف جستجوهای غیر ضروری نمی‌شود؛ به این ترتیب تسلط شما در محیط کار بیشتر شده و کنترل محیط را به دست می‌گیرید.

مهم‌ترین عواملی که به احساس رضایتمندی شخصی کمک می‌کند کسب مهارت خودآگاهی است. نقاط ضعف و قوت و ارزش‌های خود را بشناسید و بیشتر از ظرفیت خود برنامه ریزی نکنید. توصیه می‌شود افراد شاغل روزانه نیم ساعت و سه روز در هفته به ورزش مورد علاقه خود بپردازند.

همچنین لازم است متناسب با ساعات کاری نظم ثابتی را در برنامه غذایی خود ایجاد کنند. توجه به فعالیت جمعی، گروهی و پرهیز از فردگرایی در محیط‌های کار باعث افزایش احساس دلبستگی و حمایت روانی در افراد گروه می‌شود. مهم است که کارفرمایان، خودشان در مورد مسائل سلامت روان آموزش بگیرند تا برای پاسخ دادن به نیازهای کارمندان آمادگی داشته باشند. کیفیت روابط افراد شاغل با همکاران، عوامل تعیین کننده مهمی در خصوص رضایت از شغل و محیط کاری است.

بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانیهای روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم سازی فضای روانی کار به نحوی که هدف های چندگانه زیر تأمین شود:

۱- هیچ یک از کارکنان سازمان به دلیل عوامل موجود در سازمان گرفتار اختلال روانی نشوند.

۲- هر یک از کارکنان از اینکه در سازمان محل کار خود به فعالیت اشتغال دارند احساس رضایت کنند و علاقه مند به ادامه کار در آن سازمان باشند.

۳- هر یک از کارکنان سازمان نسبت به خود، رؤسا، همکاران خود و به طور کلی نسبت به جهان اطراف خود و خصوصاً نسبت به جایگاه خود در سازمان احساس مثبتی داشته باشند.

۴- همه کارکنان سازمان قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند.

۱- ایجاد شرایطی که کارکنان سازمان با اعتقاد قلبی و با صمیمیت برای خود و همکاران خویش احترام قائل باشند.

۲- پرهیز از اعمال روشهای مبتنی بر زور و اجبار در محیط کار

۳- شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان تحت نظارت و سپس فراهم ساختن شرایط لازم برای رشد و شکوفایی این استعداد توسط مدیران سازمان.

۴- شناسایی دلایل واقعی کم کاری، غیبت از کار، بی حوصلگی و بی علاقه‌گی به کار، کم توجهی و بی دقتی کارکنان توسط مدیر و پرهیز از قضاوتهای کورکورانه و مبتنی بر پیش داوری نسبت به اساس رفتار انسان.

۵- آشنا ساختن کارکنان با واقعیت های محیط کار و حذف آن دسته از معیارها و عوامل سازمانی که از لحاظ اخلاقی، انسانی و فرهنگ سازمانی صحیح تلقی نمی شود. بنابر این مدیران باید تلاش کنند تا محیط کار برای کارکنان اضطراب آور نباشد و کارمندان احساس امنیت شغلی کنند و با شادی و نشاط و شوق و انگیزه به دور از هر گونه خشم و درگیری بیهوده به وظایف خود عمل نمایند.

عوامل تشکیل دهنده محیط کار

۱- عوامل فیزیکی، در این بخش جنبه های فیزیکی محیط کار مورد بحث قرار نمی گیرد.

۲- عوامل انسانی

الف- شخصیت و رفتار در سازمان: شخصیت از عناصر متعددی تشکیل می شود که رفتارهای انسانی محصول شخصیت انسان است و صفات شخصیتی بر رفتار اثر می گذارد.

در این جا صفاتی که رفتار سازمانی را تحت تأثیر می گذارد عبارتند از:

۱- عزت نفس:

عزت نفس یعنی نظر شخص درباره خود، این نظر از طریق ارزشیابی هر شخصی از رفتارها، ظاهر، هوش، موقعیت اجتماعی خود و از طریق ارزشیابی دیگران از خود در او رشد می یابد و بر نوع کار نیز اثر دارد. مثلاً کسی که عزت نفس بالایی دارد، در کار زیاد خطر می کند و به دنبال کارهای سطح بالا می رود و کارهایی را جستجو می کند که نیاز به رقابت های زیادی دارد.

به انتقاد، حساسیت زیادی نشان می دهد و هدف های زیادی دارد و برای رسیدن به آنها تلاش های طاقت فرسا انجام می دهد.

بنابراین یک مدیر سازمان باید برای کارکنان خود رقابت هایی به وجود آورد که آنها بتوانند موفقیت هایی به دست آورند و از این طریق عزت نفس خود را رشد دهند و احساس نمایند برای کارهای بالاتر شایستگی دارند.

برای از بین بردن تعارض میان کار و زندگی، به کارفرمایان توصیه می شود:

- کارهای اضافی را کم کنید: یکی از این روش ها، جلوگیری از مکاتبه های اضافی و ارجاع آن از مدیریت به کارکنان، اصلاح و بهبود فرآیندهای کاری است. در این زمینه با کارکنان مشورت کنید.

- کاهش مأموریت های اداری

- کاهش پرداخت اضافه کاری و پرداخت های جایگزین برای جبران هزینه های زندگی (پاداش براساس شایستگی و عملکرد)

- به کارکنان برای انجام اضافه کاری، فرصت «نه گفتن» بدهید، به شرطی که وقفه در کارهای اداری به وجود نیاید.

- ساعات های کار شناور تدوین کنید تا کارکنان بتوانند در طول هفته، چند روزی از این ساعات های کاری استفاده کنند یا شرایط انجام کار در خانه را فراهم سازید.

- نباید کارکنان را برای انتخاب میان پیشرفت شغلی و رسیدگی به خانواده تحت فشار بگذارید، بلکه باید راه کارها و شاخص های ارتقا و ترقی شغلی به نحوی طراحی شود که به زندگی خصوصی کارکنان، صدمه ای نرساند.

برای حفظ تعادل میان کار و زندگی خانوادگی کارکنان باید:

- به اضافه کاری های غیرمنطقی «نه» بگویید.

- سعی کنید کار اداری را کم تر به خانه ببرید. اگر مجبورید در خانه، کارهای اداری انجام دهید، باید وقت خاصی را به آنها اختصاص دهید. برای نمونه، وقتی که فرزندان به رختخواب رفتند.

- مأموریت های اداری را کاهش دهید.

- از ساعات های کاری شناور استفاده کنید.

واکنش افراد در مقابل استرس، متفاوت است. ممکن است استرس برای یک نفر عارضه های جسمانی و روانی شدید داشته باشد در حالی که دیگری، از این عارضه ها در امان باشد.

راه های کنترل استرس

راه‌های زیادی برای کنترل استرس شغلی وجود دارد. یکی از بهترین روش‌ها، ورزش و تغذیه مناسب می‌باشد. روش‌های دیگر بر موضوعات خاصی چون مدیریت زمان (کنترل زمان)، آموزش مداوم مهارت‌های اجتماعی مناسب توجه می‌کنند. یک روان‌شناس خوب نیز می‌تواند به شما کمک کند تا علت استرس خود را شناخته و روش‌های خاصی را برای غلبه بر آن اعمال کنید. در پایان نکات دیگری نیز درباره استرس شغلی ارائه می‌شود:

۱- از بیشترین مقدار تنفس (و استراحت) در یک روز کاری بهره ببرید:

حتی ده دقیقه استراحت، به دیدگاه ذهنی شما طراوت می‌بخشد. قدری پیاده‌روی کنید، با همکاران پیرامون مسائلی غیر از شغل صحبت کنید. چشمانتان را به آرامی ببندید و چند نفس عمیق بکشید.

۲- استانداردهای قابل قبولی برای خود و دیگران در نظر بگیرید:

انتظار کمال مطلوب را نداشته باشید. با کارفرما در مورد وضعیت شغلی خود صحبت کنید. مسئولیت‌ها و معیارهای کاری شما، دقیقاً بازتاب آن چیزی است که انجام می‌دهید. کار گروهی به منظور ایجاد تغییرات لازم نه تنها برای سلامتی جسمی و روانی شما مفید است بلکه روی هم رفته خلاقیت سازمان را نیز بالا می‌برد.

روشنایی و نور محیط کار: مشاغل مختلف در محیط‌های مختلفی انجام می‌گیرند. برخی از مشاغل در محیط‌های باز و برخی در محیط‌های بسته انجام می‌شوند. در محیط‌های بسته میزان روشنایی کافی و مناسب بسیار حائز اهمیت است. بطوری که هم نور کم و هم نور زیاد می‌توانند تأثیرات منفی روی فرد داشته باشیم. برخی از این تأثیرات جسمی است مثل تأثیر روی دستگاه بینایی و برخی دیگر تأثیرات روانی هستند.

کار در محیط‌های بسته کم نور و همچنین پر نور اغلب با خستگی و تحریک پذیری فرد همراه هستند. افرادی که در چنین محیط‌هایی کار می‌کنند بازده مناسبی ندارند و اغلب ویژگی‌های منفی روانی از خود نشان می‌دهند.

عامل سر و صدایی محیط کار در سلامت کارکنان: دستگاه شنوایی انسان به دامنه محدودی از اصوات حساس است بطوری که اصوات و سر و صداهایی که در طیف بالای این دامنه قرار می‌گیرند برای فرد آزار دهنده هستند. چنین صداهایی علاوه بر ایجاد مشکلات شنوایی در فرد تغییرات جسمی و روانی دیگری نیز بوجود می‌آورند.

از لحاظ جسمی فشردگی عروق خونی، تغییرات ضربان قلب، گشاد شدن مردمک چشم، بالا رفتن فشار خون، کشیدگی عضلات و... را می‌توان مشاهده کرد. چنین شرایطی معمولاً با علائم اضطراب همراه هستند. پرخاشگری، بی‌اعتمادی و تحریک پذیری در افرادی که در محیط‌های پر سر و صدا کار می‌کنند مشاهده می‌شود.

نقش درجه حرارت و رطوبت محیط کار در سلامت کارکنان:

کار در محیط‌هایی با حرارت نامناسب، بسیار سرد یا بسیار گرم همراه با مشکلات شناخته شده‌ای برای افراد است بطوری که مشکلات جسمی از جمله درد مفاصل، پایین آمدن سطح مقاومت بدن، سرماخوردگی و... را می‌توان نام برد. ناراحتی‌های مربوط به دستگاه تنفسی نیز در کارکنان چنین محیط‌هایی بیشتر دیده می‌شود.

نقش سایر عوامل در محیط کاری بر سلامت کارکنان:

عوامل متعددی وجود دارند که در محیط کار بر سلامت افراد مؤثر هستند. از جمله رنجه‌ها، با تأثیری که بر روحیه و شرایط روانی فرد می‌گذارند. به عنوان یک عامل محرک یا کسالت آور عمل می‌کنند. رنگ محیط کار علاوه بر تناسب آن با نوع کار باید با شرایط روانی افراد نیز سازگاری خوبی داشته باشد.

تأثیر آلودگی داخلی محیط کار و بهداشت محیط کار نیز که کاملاً روشن و واضح است. تراکم کار، ساعات کار و زمان کار عوامل مهم دیگری هستند. تراکم زیاد کاری، انجام کار در ساعات نامناسب که با خستگی و ضعف جسمی و روانی برای فرد همراه هستند، با تداوم در طول زمان سلامت جسمی و روانی فرد را تهدید خواهند کرد.

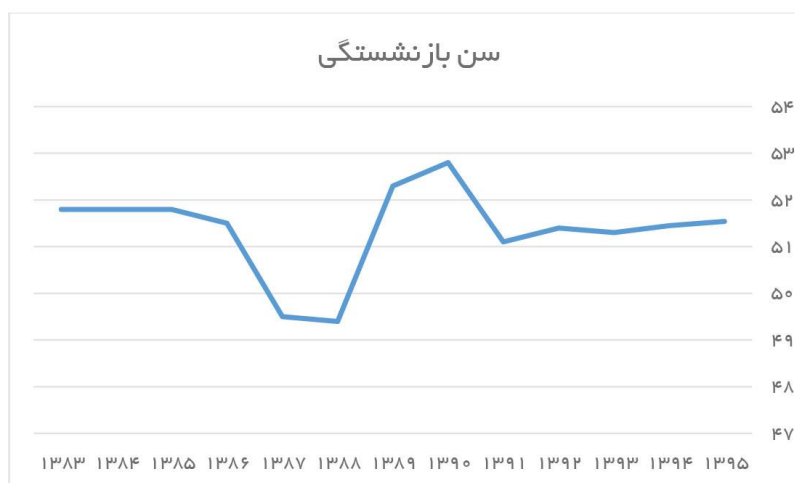
عوامل مربوط به مسائل ارتباطی از عوامل مهم دیگری هستند که بر روی فرد اعم از سلامت یا عملکرد او در محیط کار تأثیر می‌گذارند. نوع ارتباطات موجود در محیط کار، نفوذ و اعمال قدرت مدیر، شیوه ارتباطی و شخصیت و اهداف او نقش مهمی در بهداشت روانی فرد و میزان خشنودی او از محیط کار دارند.

جدول ۳. نظام اداری - بازنشستگی مقایسه متوسط سن بازنشستگی در ایران و جهان

زن	۴۹,۹	متوسط سن بازنشستگی در ایران (۱۳۸۴-۱۳۹۲)
مرد	۵۲,۳	
زن	۶۰,۶	متوسط سن بازنشستگی در سطح جهان (۳۸ کشور نمونه)
مرد	۶۳,۱	

مأخذ: گزارش معاونت توسعه و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور به نمایندگان مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۹۳.

ردیف	عنوان دستگاه اجرایی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع
۱	ریاست جمهوری	۱۹۹۴	۳۹۲۴	۲۳۷۵	۱۰۴۶۲	۷۰۸۸	۴۸۷	۲۷۳۳۰
۲	وزارت آموزش و پرورش	۳۵۴۰۸	۱۱۰۰۵۹	۱۲۳۴۰۵	۵۴۶۸۳۸	۱۳۷۱۵۴	۲۳۱۷	۹۵۵۲۹۱
۳	وزارت امور اقتصادی و دارایی	۳۵۹۶	۲۸۸۶۶	۱۰۸۵۹	۵۴۵۱۱	۱۸۹۰۴	۳۸۷	۱۱۷۱۲۳
۴	وزارت امور خارجه	۲۳۲	۶۹۷	۱۹۶	۹۷۳	۱۳۰۰	۱۲۰	۳۵۱۸
۵	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	۴۸۲۸۶	۸۳۱۸۵	۴۰۵۹۹	۱۹۱۸۶۳	۲۲۰۳۹	۲۱۴۱۳	۴۲۷۳۸۵
۶	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۵۹۵۶	۷۴۲۰	۴۵۱۲	۲۱۵۳۶	۶۴۸۶	۳۸۴	۴۶۲۹۴
۷	وزارت جهاد کشاورزی	۸۴۱۶	۱۲۳۱۶	۸۱۸۳	۳۸۹۲۹	۱۵۸۶۱	۲۸۷۳	۸۶۵۷۸
۸	وزارت راه و شهرسازی	۴۷۳۱	۹۸۸۳	۵۹۳۹	۱۸۱۷۸	۶۸۶۵	۱۸۰	۴۶۴۷۶
۹	وزارت صنعت، معدن و تجارت	۱۱۷۳۱	۱۳۹۱۴	۴۴۰۰	۱۱۰۹۹	۳۴۰۹	۴۸۷	۴۵۰۴۰
۱۰	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۶۰۶۹	۹۴۸۵	۴۴۶۹	۱۹۳۴۱	۱۷۸۵۱	۲۳۵۱۶	۸۰۷۳۱
۱۱	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۲۲۸	۲۰۷۵	۱۲۴۳	۵۸۶۹	۲۰۹۹	۱۸۷	۱۲۷۰۱
۱۲	وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات	۷۲۰	۷۹۵۱	۲۷۲۳	۷۲۷۹	۲۴۵۱	۱۱۰	۲۱۲۴۴
۱۳	وزارت کشور	۲۱۵۳	۵۰۲۵	۲۶۷۳	۱۴۱۳۵	۷۰۳۹	۱۶۳	۴۱۱۸۸
۱۴	وزارت ورزش و جوانان	۱۰۷۰	۱۳۹۱	۶۵۲	۲۷۴۳	۱۲۷۳	۵۱	۷۲۸۰
۱۵	وزارت نیرو	۳۴۷۳	۵۸۵۶	۴۸۲۸	۱۳۵۴۶	۶۲۵۱	۲۲۷	۲۴۱۸۱
۱۶	وزارت نفت	۳۷۵۵	۲۸۹۶۰	۱۷۵۰۳	۴۸۴۴۵	۱۴۴۴۸	۱۲۸۲	۱۰۴۳۷۳
۱۷	وزارت دادگستری	۹۸	۲۹۴	۲۰۶	۱۲۲۳	۴۹۰	۶	۲۳۱۷
۱۸	قوه قضاییه	۳۷۸۳	۱۴۴۴۵	۷۷۲۳	۴۶۶۴۹	۱۴۱۷۸	۱۲۰۸	۸۱۹۸۶
۱۹	نهادهای و مؤسسات عمومی غیردولتی	۶۷۶۸	۲۸۴۰۵	۱۳۳۹۷	۳۷۵۷۸	۸۵۶۶	۵۹۱۶	۱۱۰۶۳۰
۲۰	سایر مؤسسات	۱۰۷۶	۵۸۱۷	۳۹۴۷	۱۳۹۵۲	۴۲۲۳	۲۳۷	۲۹۲۶۲
جمع		۱۵۰۵۴۳	۳۸۰۹۷۸	۲۵۹۸۴۲	۱۱۰۵۸۵۹	۲۹۸۰۵۵	۸۱۶۵۱	۲۲۷۱۹۲۸



در ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرط اول عمومی استخدام در دستگاههای اجرائی، شرط سنی تعیین شده است. در بند الف این ماده آمده است: (شرط عمومی استخدام) داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال است.

البته در همین قانون، شرایط سنی برای برخی گروه های خاص نیز استثنا شده است. از جمله در تبصره ۳ همین ماده استخدام ایثارگران و خانواده های آنان از شمول این قانون خارج و به قوانین اختصاصی آنها ارجاع شده است. طبق همین تبصره، در دفترچه آزمون فراگیر استخدامی دولتی نیز این افراد دارای حداکثر سن استخدام نیستند.

ایران چیزی نزدیک به ۲ میلیون و ۳۲۸ هزار کارمند دارد که تعداد آنها در ۱۵ سال گذشته ثابت بوده است. از این میان ۴۱ درصد کارمندان دولتی زن هستند و این میزان نسبت به ۱۵ سال گذشته حدود ۱۰ درصد بیشتر شده است. دولت برای این تعداد کارمند سالانه حدود ۸۲ هزار میلیارد تومان حقوق پرداخت می کند، البته حقوق های پرداختی به همین تعداد خلاصه نمی شود و اگر بازنشستگان و مستمری بگیران، کارمندان نهادهای غیردولتی که از دولت حقوق می گیرند، نظامی ها و... را به این جمع اضافه کنیم، دولت در مجموع به حدود ۸،۵ میلیون نفر حقوق می دهد که این تعداد حدود ۳۵ درصد شاغلان ایران هستند.

صندوق جهانی پول اعلام کرده است ایران حدود یک چهارم هزینه هایش را صرف پرداخت حقوق به کارمندان می کند که این رقم بیشتر از میانگین جهانی و کشورهای پیشرفته است.

۴۱ درصد کارمندان دولتی زن هستند

مرکز آمار ایران اعلام کرد سال ۱۳۸۰ حدود ۶۹ درصد کارمندان دولت مرد و ۳۱ درصد زن بوده اند که این نسبت به سال ۹۵ به ۵۹ درصد مرد و ۴۱ درصد زن تغییر یافته است. براساس سالنامه آماری سال ۱۳۹۵، کارمندان دولت تابع قانون خدمات کشوری و قانون کار، در مجموع ۲ میلیون و ۳۴۱ هزار و ۷۲۶ نفر هستند که نسبت به سال ۱۳۸۰ حدود شش در هزار رشد داشته اند، می توان گفت تغییر محسوسی نسبت به تعداد کارکنان سال ۱۳۸۰ یعنی ۲ میلیون و ۳۲۸ هزار و ۶۳۵ نفر ندارند.

آموزش و پرورش بیشترین کارمندان را دارد

در سال ۱۳۹۵، ۴۳ درصد از کارمندان دولت در آموزش و پرورش و ۱۸ درصد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فعالیت می کردند، یعنی ۶۱ درصد کارمندان دولت در این دو وزارتخانه و ۳۹ درصد در مابقی دستگاه های دولتی مشغول فعالیت بوده اند. در سال ۱۳۸۰، کارکنان تابع قانون خدمات کشوری و سایر مقررات استخدامی، از نظر تحصیلات: ۲۰ درصد پایین تر از دیپلم، ۲۹ درصد دیپلم، ۲۱ درصد فوق دیپلم، ۲۷ درصد لیسانس، ۲ درصد فوق لیسانس و ۱،۶ درصد دکترا بوده اند که در سال ۱۳۹۵، به ۵ درصد زیر دیپلم، ۱۷ درصد دیپلم، ۱۵ درصد فوق دیپلم، ۵۰ درصد لیسانس، حدود ۱۰ درصد فوق لیسانس و ۴ درصد دکترا تغییر یافته است. در سال ۱۳۹۵، تحصیلات کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ۲۶ درصد لیسانس، ۱۹ درصد فوق لیسانس، ۲۶ درصد دکترا؛ وزارت بهداشت ۴۴ درصد لیسانس، ۳۸ درصد فوق لیسانس و ۱۲ درصد دکترا؛ تحصیلات کارمندان وزارت خارجه ۳۳ درصد لیسانس، ۳۶ درصد فوق لیسانس و ۳،۶ درصد دکترا؛ تحصیلات کارمندان وزارت صنعت، معدن و تجارت ۳۰ درصد لیسانس، ۶ درصد

فوق لیسانس، هفت در هزار دکترا؛ تحصیلات کارمندان وزارت دادگستری ۵۵ درصد لیسانس، ۱۰ درصد فوق لیسانس، ۶ درصد دکترا و تحصیلات کارمندان وزارت اقتصاد، ۴۸ درصد لیسانس، ۸ درصد فوق لیسانس و سه در هزار دکترا بوده است.

۸۲ هزار میلیارد تومان حقوق سالانه کارمندان

یک چهارم هزینه های ایران صرف پرداخت حقوق به کارمندان می شود؛ این گزارشی است که صندوق جهانی پول اعلام کرده است. براساس این گزارش، ایرانی ها بیشتر از کشورهای در حال توسعه، پول شان را صرف حقوق کارمندان دولت می کنند، این در حالی است که ایران در خاورمیانه نسبت به کشورهای عربی وضع بهتری دارد. در خاورمیانه؛ عربستان، بحرین، کویت و عراق به ترتیب بیشترین بودجه را صرف دستمزد کارمندان دولتی می کنند، پس از این کشورها عمان و قطر و سپس ایران قرار دارد.

جمشید انصاری، رئیس سازمان امور اداری و استخدامی کشور گفته است میانگین حقوق کارمندان دولت حدود ۲ میلیون و ۹۴۰ هزار تومان است. اگر بخواهیم این رقم را در تعداد کارمندان دولت یعنی حدود ۲ میلیون و ۳۴۱ هزار نفر ضرب کنیم، متوجه می شویم دولت ماهانه چیزی نزدیک به ۶ هزار و ۸۸۴ میلیارد تومان بابت حقوق کارمندان پرداخت می کند. اگر این رقم را در ۱۲ ماه سال ضرب کنیم، عددی که برای پرداخت سالیانه به کارمندان دولت به دست می آید، رقمی نزدیک به ۸۲ هزار و ۵۹۰ میلیارد تومان است. البته این عدد بزرگ حقوق و دستمزد دولتی ها به همین رقم خلاصه نمی شود و دولت به حدود ۶ میلیون و ۲۰۰ هزار نفر دیگر حقوق پرداخت می کند. آنها کارکنان نیروهای نظامی، بازنشسته ها و مستمری بگیران، کارکنان نهادهای غیردولتی و شهرداری ها هستند که سهمی از بودجه را سالانه دریافت می کنند.

۴۰ درصد کارمندان ایرانی مازادند

این هزینه کلان در حالی صرف می شود که محمدعلی نجفی، شهردار استعفا کرده تهران و مشاور رئیس جمهوری اعلام کرده است که ۴۰ درصد کارمندان ایران نیروی مازاد هستند و بهره وری را پایین آورده اند. البته به جز نجفی که آمار را به صورت کلی اعلام کرده است، هرازگاهی مدیران تعداد کارمندان مازاد را در بخش های مختلف به تفکیک اعلام می کنند؛ مثلاً علی لاریجانی، رئیس مجلس گفته است که از ۲۵ هزار نیروی فعال در صداوسیما ۱۲ هزار نفر آن مازادند. چند روز بعد از این گفته لاریجانی، وزیر نفت هم در صحن علنی مجلس برای چندمین بار به نیروهای مازاد زیرمجموعه خود اشاره کرد و گفت: وزارت نفت با مشکل مازاد نیرو مواجه است و ۱۰۰ هزار نیروی مازاد دارد که همه آنها به صورت بی رویه در هشت سال گذشته استخدام شده اند و با تمام واگذاری های صورت گرفته همچنان با مشکل نیروی مازاد مواجهیم. نیروهای مازادی که به گفته لاریجانی «۹۰ درصد بودجه جاری کشور را جذب خود کرده و فضای تنفسی برای کارهای دیگر نمی گذارند». وزارت نیرو هم اعلام کرده است که ۲۵ هزار و ۷۰۰ نیروی مازاد در وزارت نیرو وجود دارد و نیروهای مازاد آموزش و پرورش هم ۵۰ هزار نفر عنوان شده است.

ساعت کار مفید کارمندان ایرانی و سایر کشورها

با وجود این مرکز پژوهش‌های مجلس اعلام کرده است کار مفید کارمندان ایرانی (به‌خصوص در بخش دولتی) ۲۲ دقیقه در روز است. البته در بخش خصوصی ممکن است از کارمندان در روز یک ساعت بیشتر کار گرفته شود.

در ماده ۵۱ قانون کار میزان مجاز ساعت کار روزانه افراد در بنگاه‌ها و واحدهای مشمول قانون کار کشور ۸ ساعت اعلام شده است که البته کارگر و کارفرما می‌توانند با توافق ساعات کار برخی روزها را کمتر و برخی دیگر را بیشتر در نظر بگیرند؛ اما به صورت کلی نمی‌تواند از ۴۴ ساعت بیشتر باشد.

با یک حساب سرانگشتی مشخص می‌شود که هر کارمند ایرانی در خوشبینانه‌ترین شرایط در هفته کمتر از ۶ ساعت کار می‌کند. در حال حاضر ساعت کار مفید هفتگی در ژاپن ۴۰ تا ۶۰ ساعت و در کره جنوبی نیز ۵۴ تا ۷۲ ساعت برآورد می‌شود.

به این ترتیب که اگر ساعت کار مفید یک کارمند در طول سال در کشور ما حدود ۸۰۰ ساعت باشد، در ژاپن ۲۴۲۰ ساعت، کره جنوبی ۱۹۰۰ ساعت، آلمان ۱۷۰۰ ساعت و افغانستان ۹۵۰ ساعت است. در میان کشورهای جهان سوم که آماری از آنها در زمینه ساعت کار مفید سالانه منتشر شده است؛ فقط کویت با ۶۰۰ ساعت و عربستان با ۷۲۰ ساعت کار مفید کمتری نسبت به کارمندان ایرانی دارند.