

إدارة الخطر وحماية الافراد العاملين

Risk Management and Worker Protection

تتضمن إدارة الخطر المسؤوليات للنظر بالعوامل البشرية، المالية والمادية لحماية المصالح التنظيمية والفردية، ويمكن أن يتراوح نطاقها بين السلامة والصحة في مكان العمل للاستعداد للكوارث. ويمكن لبرامج إدارة المخاطر المرتبطة بالموارد البشرية HR المعدة بطريقة جيدة أن تؤثر في تحقيق وفورات مباشرة في تكاليف تعويضات وأضرار الافراد العاملين، المسؤولية المدنية، ومصاريف التقاضي، فضلا عن زيادة احتمال الظفر بالعطاءات والعقود الحكومية. التركيز الأول في إدارة الموارد البشرية للخطر في معظم المنظمات يتعلق بالصحة، والسلامة، والأمن. ترتبط ارتباطا وثيقا بشروط الصحة والسلامة والأمن. على المدى الأوسع إلى حد ما مصطلح الصحة الأكثر ضبابية، والذي يشير إلى حالة عامة من الصحة البدنية والعقلية، والعاطفية. أي إن يكون الفرد العامل شخص سليم خالي من المرض أو الإصابة، أو المشاكل النفسية والعاطفية التي تعيق النشاط البشري الطبيعي. ممارسات إدارة الصحة في المنظمات تسعى للحفاظ على الرفاهية العامة للموظفين. عادة، يشير مصطلح السلامة إلى حالة يكون فيها حماية جسمانية للفرد. والغرض الرئيسي من برامج السلامة الفاعلة في المنظمات هو منع إصابات العمل والحوادث. والغرض من الأمن هو حماية الموظفين والمنشآت التنظيمية. مع نمو العنف في مكان العمل وقضايا إدارة المخاطر الأخرى، أصبح الأمن مصدر قلق أكبر لأرباب العمل والموظفين على حد سواء. (Mathis & Jackson, 2003:468).

ويرى (Armstrong, 2009:961) ان المنظمة ملزمة بوضع سياسات الصحة والسلامة المكتوبة لإثبات أن الإدارة العليا بالقلق إزاء حماية موظفي المنظمة من المخاطر في العمل وأن تبين كيف سيتم توفير هذه الحماية. وهي، بالتالي، أولا أعلنت النوايا.

ثانيا، عرفت بالوسائل التي ستحقق هذه النية، وثالثا، بيان المبادئ التوجيهية التي ينبغي اتباعها من قبل جميع الأطراف المعنية - وهو ما يعني جميع العاملين - في تنفيذ هذه السياسة.

لذا يجب يتكون بيان السياسة العامة من ثلاثة أجزاء:

1. بيان السياسة العامة.

يجب أن يكون بيان السياسة العامة إعلان نية صاحب العمل للحفاظ على صحة وسلامة العاملين. يجب أن تؤكد هذه النقاط الأساسية:

✓ أن سلامة العاملين والجمهور هو أمر بالغ الأهمية.

✓ أسبقية السلامة على المصلحة.

✓ كافة الجهود ستبذل لإشراك جميع المديرين وقادة الفرق والموظفين في وضع

وتنفيذ إجراءات الصحة والسلامة؛

✓ سيتم الامتثال الى تشريعات الصحة والسلامة وفقا لروح ونص القانون.

2. وصف المنظمة للصحة والسلامة:

في هذا الجزء من بيان السياسة ينبغي أن تصف المنظمة الصحة والسلامة للأعمال التي يتم من خلالها وضع معايير عالية، التي تحقق للأفراد ولكافة المستويات في المنظمة.

3. تفاصيل الترتيبات اللازمة لتنفيذ هذه السياسة.

هذا البيان يجب أن يؤكد أن المسؤولية النهائية للإدارة العليا لأداء الصحة والسلامة للمنظمة. ثم ينبغي أن يبين كيف المدراء الاساسين لشؤون الموظفين يسائلون عن الأداء في مناطقهم. يجب تحديد دور الممثلين للجان السلامة والأمان، وينبغي تلخيص واجبات المتخصصين مثل مستشار السلامة والمسؤول الطبي.

قانون السلامة والصحة المهنية (قانون الصحة والسلامة المهنية)

اسوة بفرض العمل المتساوية، ينظم حماية سلامة الموظفين والصحة من قبل الحكومة. خلال 1960s، كانت السلامة في أماكن العمل القضية في المقام الأول بين الافراد العاملين وأصحاب العمل. بحلول عام 1970، مع ذلك، وقعت حوالي 15000 حالة وفاة مرتبطة بالعمل في كل عام. في ذلك العام، أصدر الكونغرس قانون السلامة المهنية والصحة (قانون الصحة والسلامة المهنية)، قانون الولايات المتحدة بشأن سلامة الأكثر شمولاً. قانون السلامة والصحة المهنيين الاتحادي وضع وطبق معايير السلامة والصحة المهنية لجميع أماكن العمل المنخرطة في التجارة بالولايات.

تنقسم مسؤوليات تنفيذ قانون الصحة والسلامة المهنية بين وزارة العمل ووزارة الصحة. وبإشراف وزارة العمل، وإدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) هي المسؤولة عن تفتيش أرباب العمل، وتطبيق معايير السلامة والصحة، وفرض الغرامات على المخالفين. وزارة الصحة هي المسؤولة عن إجراء البحوث لتحديد معايير للعمليات أو المهن المحددة وتدريب أصحاب العمل على الامتثال للقانون. ويجري الكثير من البحث من قبل المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية (NIOSH). (Noe et al., 2003:80).

ويشير القوانين تعمل تحت مبدأ عدم المسؤولية خطأ، وهذا يعني أن الموظف لا يحتاج إلى إثبات أن صاحب العمل كان إهمال جسيم من أجل الحصول على تعويض، وصاحب العمل محمي من الدعاوى القانون. صاحب العمل يفقد هذه الحماية إذا ساهمت عن قصد إلى مكان العمل الخطير. الموظفين غير مؤهلين إذا إصاباتهم هي ذاتيا أو إذا نجمت عن التسمم أو "التجاهل المتعمد من صاحب العمل فيها قواعد السلامة يفقد هذه الحماية إذا ساهمت عن قصد إلى مكان العمل الخطير. الموظفين غير مؤهلين إذا إصاباتهم ما يلحق النفس أو إذا نجمت عن التسمم أو "التجاهل المتعمد للقواعد السلامة، (Noe et al., 2014:228).

يوصي (Derr & Goble,1981:11) بمجموعة من المبادئ التوجيهية للاستجابة للظلم الناجم من الخطر. في ضوء النتائج التي توصلوا إليها المتعلقة بنطاق الكيل بمكيالين. والظلم المتأصل للفرد العامل تتجسد في الحماية المتباينة، نعتقد أن المجتمع يجب أن يعمل على تصحيح هذا الوضع. هناك جانبين رئيسين للاستجابة هما: يمكن للمجتمع أن من اتخاذ تدابير لخفض الحماية المتباينة للفرد العامل والجماهير. أو أنه يمكن أن يزيد من تطبيق وسائل أخرى للإنصاف وجعل الفرق أكثر قبولا من الناحية الأخلاقية.

الخطوة الأولى في جميع حالات الحماية المتباينة للفرد العامل والجماهير، فإنه ينبغي أولا تحديد أن التناقض يحمل فوائد كبيرة للمجتمع ككل. إذا كانت هذه الفوائد لا وجود لها، ينبغي خفض مستوى المخاطر التي يتعرض لها الافراد العاملين.

الخطوة الثانية حتى لو الحماية المتباينة تحمل فوائد كبيرة للمجتمع، وينبغي اتخاذ إجراءات للحد من المخاطر التي يتعرض لها العديد من الافراد العاملين قدر الإمكان، والحد منها لادنى مستوى لحماية الجمهور ويمكن منطقيا أن يتحقق، حيث يتم تحديدها •• بمعقولية "وفقا للسلامة الصناعة ومنافع المجتمع ككل. والحجة مثل هذا العمل هي الإنصاف فقط؛ المبدأ الأخلاقي المعترف به على نطاق واسع هو عدم الإيذاء، والدعوة لتجنب الضرر قدر الامكان

باعتبارها السمة المميزة للسلوك الاثق والمسؤول. وينبغي التأكيد على انخفاض الخطر فعلا وليس استبداله بمخاطر جديدة أخرى مماثلة بمكانه.

الخطوة الثالثة بالنسبة لأولئك الافراد العاملين الذين لا يمكن منطقياً أن تنخفض المخاطر إلى مستوى الحماية العامة، ينبغي اتخاذ إجراءات لزيادة درجة الموافقة المسبقة (من خلال زيادة المعلومات وتوسيع اختيار في العمل) والتعويض (عن طريق أقساط التأمين أو خطر في الأجر). زيادة المعلومات وأيضاً، بطبيعة الحال، تجهيز أفضل الافراد العاملين للدخول في التفاوض مع أرباب العمل.

الخطوة الرابعة كخطوة أخيرة، يجب أن يتخذ قراراً بشأن ما إذا كان لا يزال هناك مخاطر باقية لفئات معينة من للفرد العامل المقرر نتيجة لتباين حساسية المخاطر. إذا كان الأمر كذلك، ينبغي اتخاذ تدابير تعليمية وقائية خاصة لتحقيق أكبر قدر من المساواة في الخطر كما هو معقول. فقط كملاذ أخير يجب استبعاد مجموعات من الافراد العاملين من التعرض لحدوث الخطر، من خلال النقل إلى وظيفة تكافئ (لمقاييس مختلف السلع الاجتماعية) وتعتبر الاستراتيجية المفضلة. لأن هذا العمل ينطوي على خطر سوء المعاملة عواقب أخرى غير مقصودة، فإنه يجب تجنبها بشكل خاص حيث المجموعات السكانية المعنية ضحايا من التمييز الاقتصادي أو الاجتماعي.