



فصل هشتم

مقررات اشتغال در شرکت‌های رایانه‌ای

هدف‌های رفتاری

- ۱- مفاهیم اشتغال را تعریف نماید.
- ۲- شرایط کار را نام ببرد.
- ۳- مقررات حفاظت فنی و بهداشتی کار را توضیح دهد.
- ۴- قوانین کار در شرکت‌های کامپیوتری را شرح دهد.
- ۵- اصول رعایت مقررات کار در شرکت‌های کامپیوتری را توضیح دهد.



۱-۸ مقدمه

اشتغال در شرکت های کامپیوتری می تواند عرضه خدمات به مشتریان باشد. برای مثال شرکت های ارائه دهنده خدمات اینترنتی ISP ها را در نظر بگیرید که می تواند نمونه ای از شرکت کامپیوتری عرضه کننده خدمات اینترنتی به کاربران باشد و یا شرکت های کامپیوتری دیگری که بسیار زیاد نام آنها را می شنویم مانند Microsoft , google و yahoo. این شرکت ها هم هرکدام متناسب با فعالیتی که انجام می دهند خدمات گوناگونی را به دیگران عرضه می کنند.

شرکت های کامپیوتری همچون تمام شرکت های تولیدی، صنعتی و... دارای شرایط و ضوابطی هستند که تمام کارکنان آن موظف به رعایت آنها می باشند. البته این قوانین و شرایط از شرکتی به شرکت دیگر متفاوت می باشد. البته لازم به ذکر است که در شرکت های کامپیوتری هم هر شخصی وظیفه و مسئولیت های خاص خود را دارد که باید به طور کامل آنها را انجام دهد.

علاوه بر قوانینی که هرکدام از کارکنان، باید رعایت کنند یکسری قوانین و ضوابط کلی هم وجود دارد که مشمول تمام کارکنان آن شرکت می شود. برای مثال برخی از قوانین کار در شرکت گوگل را برای شما عنوان خواهیم کرد. به وسیله تشکیل کمیته و شورا اقدام به استخدام کنید، خواسته های آنان را فراهم کنید، داده ها تصمیمات را حرکت می دهند و... . در تمام شرکت های کامپیوتری رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشتی کارکنان از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. چرا این کار نه تنها بر جسم آنها تأثیرگذار است بلکه بر روحیه افرادی که در آن شرکت مشغول به کار هستند تأثیر می گذارد. با توجه به اینکه در شرکت های کامپیوتری بیشتر کارکنان با کامپیوتر کار می کنند لذا توجه به نکات ارگونومی در حین کار ضروری است. در پایان این فصل مطالبی راجع به گزارش های شرکت های داخلی و خارجی و گزارش های اجتماعی شرکت ها که در وبسایت هایشان منتشر شده است و برخی از اصول اخلاقی، ارزش های اخلاقی و ضوابط کاری شرکت ها را بیان خواهیم کرد.

۲-۸

مفاهیم اشتغال

نویسندگان مختلف، تعاریف متفاوتی از اشتغال دارند. در واژه نامه آکسفورد اشتغال به معنی خرید و فروش و تجارت آمده است. در واژه نامه لانگ من، اشتغال به فعالیت پول در آوردن و تجارتي که از آن پول حاصل شود، گفته می شود.

به زبان ساده، اشتغال عبارت است از حالتی از مشغولیت و به طور عام، شامل فعالیت‌هایی است که تولید و خرید کالاها و خدمات با هدف فروش آنها را به منظور کسب سود، دربر می‌گیرد.

۱- بر طبق نظر ارویک وهانت، کاری که در آن خدمات یا کارهایی که دیگر افراد جامعه به آن نیاز دارند و مایل به خرید آن هستند و توان پرداخت بهای آن را دارند، تولید، توزیع و عرضه می‌شود. اشتغال عبارت است از هر نوع کسب.

۲- پترسن و پلومن بر این باورند که هر تبادلی که در آن خرید و فروش صورت گیرد، اشتغال نیست، بلکه اشتغال، هر نوع تبادل تکراری و تجدید شونده خرید و فروش است.

۳- پروفیسور اون، اشتغال را یک نوع کاسبی می‌داند که طی آن کالاها یا خدمات برای فروش در بازار تولید و توزیع می‌شوند.

دگرگونی مفهوم کار و اشتغال با انقلاب اطلاعاتی

انقلاب اطلاعاتی بسیاری از مفاهیم را تغییر داده است. در این منظومه حتی عده‌ای معتقد هستند که باید واقعیت را هم به گونه‌ای دیگر تعریف کرد و از چیزی به نام واقعیت مجازی سخن به میان می‌آورند. کار و اشتغال هم در این بستر تفاوت مفهومی مهمی را به خود دیده است. فرایند کار در مرکز ساختار اجتماعی قرار دارد. دگرگونی تکنولوژیک و مدیریتی نیروی کار و روابط تولید، در درون و پیرامون بنگاه شبکه‌ای اصلی‌ترین اهرمی است که الگوی اطلاعاتی و روند جهانی شدن به وسیله آن بر جامعه تأثیر می‌گذارند. در هر فرایند تحول تاریخی، یکی از بارزترین جلوه‌های تغییر نظام‌مند، دگرگونی اشتغال و ساختار اشتغال است.

در واقع نظریه‌های فرا صنعتی و اطلاعات‌گرایی، ظهور یک ساختار اجتماعی نوین را که گرایش به خدمات به جای کالا، افزایش مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای، از میان رفتن مشاغل کشاورزی و تولیدی، و افزایش محتوای اطلاعاتی پیشرفته‌ترین اقتصادها از ویژگی‌های بارز آن است، قوی‌ترین دلیل تجربی تغییر مسیر تاریخ می‌دانند. در بیشتر این فرمول‌بندی‌ها، نوعی قانون طبیعی اقتصادها و جوامع نهفته است که حرکت در مسیر مدرنیته را که جامعه غرب پیش‌تاز آن بوده است، تنها راه ممکن به شمار می‌آورد. اگر چه اقتصادهای اواخر قرن بیستم آشکارا با اقتصادهای پیش از جنگ جهانی دوم تفاوت دارند، به نظر نمی‌رسد خصوصیتی که این دو نوع اقتصاد را از یکدیگر جدا می‌کند عمدتاً در منبع رشد بهره‌وری آنها نهفته باشد. تمایز اصلی، تمایز میان اقتصاد صنعتی و فرا صنعتی نیست بلکه بین دو شکل مختلف از تولید صنعتی، کشاورزی و خدماتی است که بر مبنای دانش بنا شده‌اند.

خدمات اجتماعی در برگیرنده کل قلمرو فعالیت‌های دولتی، و همچنین مشاغلی است که به مصرف جمعی مربوط

می‌شوند. خدمات فردی خدماتی هستند که به مصرف فردی ارتباط دارند و از سرگرمی و تفریحات گرفته تا مکان‌های خوردن و نوشیدن را شامل می‌شوند. اگر چه باید پذیرفت که این تمایزها وسیع هستند، ولی به ما اجازه می‌دهند که درباره تحول ساختار اشتغال در کشورهای مختلف به‌گونه‌های متفاوتی بیندیشیم و تحلیل‌هایمان دست کم عمیق‌تر از شرح‌های آماری متعارف باشد. وقتی جوامع به جای تغییر تدریجی مسیر صنعتی، در دوره کوتاهی به نابودی گسترده مشاغل تولیدی می‌پردازند، این مسأله لزوماً به دلیل پیشرفته بودن آنها نیست بلکه بدین دلیل است که آنها از سیاست‌ها و راهبردهای ویژه‌ای پیروی می‌کنند که بر مبنای زیربنای فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنان استوار است. راه‌هایی که برای هدایت دگرگونی اقتصاد ملی و نیروی کار اتخاذ می‌شود تأثیرات شگرفی بر دگرگونی ساختار اشتغال دارد که زیربنای نظام نوین طبقاتی جامعه اطلاعاتی را شکل می‌دهد. حتی می‌توان این فرضیه را مطرح ساخت که به موازات تبدیل شبکه و انعطاف‌پذیری به ویژگی بارز سازمان صنعتی جدید و دستیابی شرکت‌های کوچک به جایگاهی مناسب در بازار که از طریق تکنولوژی‌های جدید میسر گشته است، شاهد احیای خود اشتغالی و وضعیت شغلی ترکیبی هستیم.

بنابراین وضعیت مشاغل در جوامع اطلاعاتی - که در این مرحله تاریخی در حال پدیدار شدن هستند - متنوع‌تر از آن چیزی است که در دیدگاه شبه طبیعت‌گرایانه موجود در نظریه فرا صنعتی تصور می‌شود. در واقع این نظریه‌ها تحت تأثیر قوم‌گرایی امریکایی هستند که حتی از تجربه امریکا نیز تصویر دقیقی عرضه نمی‌کند.

۸-۳

شرایط کار

شرکت‌های کامپیوتری همچون تمام شرکت‌های تولیدی، صنعتی و... دارای شرایط و ضوابطی هستند که تمام کارکنان آن موظف به رعایت آنها می‌باشند. البته این قوانین و شرایط از شرکتی به شرکت دیگر متفاوت می‌باشد. البته لازم به ذکر است که در شرکت‌های کامپیوتری هم هر شخصی وظیفه و مسئولیت‌های خاص خود را دارد که باید به‌طور کامل آنها را انجام دهد. برای مثال یک منشی در یک شرکت کامپیوتری باید دارای توانایی‌ها و شرایط زیر باشد:

* توانایی استقرار و قرار دادن ملزومات منشی‌گری در محل مناسب

* توانایی برخورد مطلوب با ارباب رجوع

* توانایی تنظیم برنامه روزانه مسئول

* توانایی ضبط صدا در جلسات و کنفرانس های مسئول

* توانایی پیاده کردن نوار

* توانایی انجام بعضی از عملیات کامپیوتری

* توانایی ویرایش نوار پیاده شده

* توانایی تایپ انواع متون

* توانایی نامه نگاری

* توانایی تنظیم جلسات

* توانایی تنظیم آرشیو

* توانایی رفع و رجوع مسائل اداری جاری در حد اختیار

* توانایی تنظیم انواع گزارش از فعالیت های مختلف

* توانایی اجرای مقررات و آئین نامه های اداری

* توانایی پیشگیری از حوادث و رعایت اصول و نکات ایمنی و بهداشت کار

در مثال دیگری شرایط کار شخصی که مسئول نگهداری و پشتیبانی سخت افزار و نرم افزار می باشد را بیان خواهیم کرد که شامل موارد زیر است:

۱- پشتیبانی و نگهداری سخت افزار شبکه به طور مداوم و سرویس ماهانه

۲- بروز رسانی نرم افزاری کامپیوتر ایستگاه های کاری به طور مداوم

۳- نصب و بروز رسانی آنتی ویروس های مورد تأیید مدیریت آمار و فناوری اطلاعات بر روی سرورها و سایر کامپیوترها

۴- کنترل و نگهداری از UPS های مربوط به شبکه های کامپیوتری و با نظارت مداوم بر عملکرد صحیح آنها

۵- طراحی و پیگیری در بروز رسانی صفحات وب واحد مربوط و مستندسازی آنها منطبق با دستورالعمل صادره از آمار و فناوری اطلاعات

۶- جمع آوری و بروز رسانی مستندات سخت افزاری واحدها شامل آمار سخت افزارو...

۷- آشنایی در حد لازم با نرم افزار اتوماسیون اداری جهت آموزش به پرسنل واحد مربوط

۸- ارتباط و حضور فعال در جلسات آتی مدیریت آمار و فناوری اطلاعات شرکت

۹- رعایت و اجرای قوانین مربوط به جرائم رایانه ای مصوبه خرداد ۸۸

قوانین کار در شرکت های کامپیوتری

در شرکت های کامپیوتری علاوه بر قوانینی که هر کدام از کارکنان، باید رعایت کنند یکسری قوانین و ضوابط کلی هم وجود دارد که مشمول تمام کارکنان آن شرکت می شود.

اریک اشمیت، مدیرعامل گوگل، چندی پیش در مقاله ای در نشریه نیوزویک، قواعد طلایی کسب و کار یکی از برترین شرکت های دیجیتالی جهان را تشریح کرد. اگرچه رهبران گوگل بر خلاف رهبران مایکروسافت، در انتشار مقاله و گزارش تخصصی، فعالیت کمتری دارند، اما مطالبی که هر از گاهی توسط آنان ارائه می شود، قابل تأمل است. متن حاضر، روایتی است از راهکارهایی که گوگل در کسب و کار در دنیای دیجیتال به آنها وابسته است. اریک اشمیت به این واقعیت اشاره دارد که خلاقیت و پرورش خلاقیت در کارکنان یک شرکت، رمز پیروزی در شرکت های دیجیتالی امروز جهان است. این خلاقیت است که کارآفرینی دیجیتالی را به بهترین شکل ممکن پرورش و هدایت می کند و این تضمینی برای بقا در دهکده جهانی است.

مقررات حفاظت فنی و بهداشتی کار در شرکت های کامپیوتری

در تمام شرکت های کامپیوتری رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشتی کارکنان از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. چرا این کار نه تنها بر جسم آنها تأثیرگذار است بلکه بر روحیه افرادی که در آن شرکت مشغول به کار هستند تأثیر می گذارد. باتوجه به اینکه در شرکت های کامپیوتری بیشتر کارکنان با کامپیوتر کار می کنند لذا توجه به نکات ارگونومی در حین کار ضروری است.

ارگونومی به عنوان رشته ای از علوم که با به دست آوردن بهترین ارتباط میان کارکنان و محیط کاری شان، مرتبط است تعریف می شود. ارگونومی با ارزیابی قابلیت ها و محدودیت های انسان (بیومکانیک و آنتروپومتری)، استرس های کاری

و محیطی (فیزیولوژی کار و روانشناسی صنعتی)، نیروهای استاتیک و دینامیک روی بدن انسان (بیومکانیک)، احتیاط (روانشناسی صنعتی)، خستگی (فیزیولوژی کار و روانشناسی صنعتی)، طراحی و آموزش و طراحی ایستگاه کاری و ابزارها (آنتروپومتری و مهندسی)، سر و کار دارد. بنابراین ارگونومی از خیلی از علوم و مهندسی تشکیل یافته است.

موضوع ارگونومی

ارگونومی شغلی تلاش می کند تا با بازبینی سیستم های کاری، آنها را در جهت کاهش استرس های حرفه ای تغییر دهد.

اصول ارگونومی در صنعت :

- طراحی تغییر، جایگزینی و نگهداری تجهیزات برای ارتقای بهره وری، زندگی کاری و کیفیت تولید
- طراحی و تغییر فضاهای کاری و جانمایی کاری برای سهولت و سرعت عملیات خدمات و نگهداری
- طراحی و تغییر روش های کاری شامل اتوماسیون و تخصیص وظیفه بین اپراتور و ماشین
- کنترل فاکتورهای فیزیکی (گرما، سرما، صدا، ارتعاش، نور) در محل کار برای تولید بهتر و ایمنی کارکنان

فاکتورهای استرس در محیط های کار

هر محیط کاری فاکتورهای استرس مخصوص خود را دارد. در زیر فاکتورهای استرس شناخته شده در محل کار آمده است.

- پیچیدگی و تعدد ابزارهای مورد استفاده در محیط کار
 - وضعیت های محیطی غیر طبیعی (گرما، صدا، ارتعاش، روشنایی، مواد سمی و ...)
 - بار کاری فیزیکی و فکری
- نتایج بکارگیری ارگونومی:

- موارد زیر تعدادی از نتایج به کارگیری اصول ارگونومی در محل کار است.
- درک تأثیر مخصوص نوع کار روی جسم کارکنان و کارایی شغلی شان
- پیش بینی پتانسیل اثرات طولانی مدت (یا تجمعی) کار روی جسم کارکنان
- ارزیابی تناسب محل کار و ابزارها برای کارگران جهت انجام کار
- بهبود بهره وری و آسایش کارگران توسط تطبیق کار برای شخص یا تطبیق شخص برای کار. نتایج این قبیل تلاش ها، دستیابی به بهترین هماهنگی میان قابلیت های کارگر و نیازمندی های شغل است.

بیومکانیک

بیومکانیک ترکیبی از فیزیک مهندسی (مکانیک)، آنتروپومتری و پایه علوم پزشکی (بیولوژی و فیزیولوژی) است که از طریق ریاضی مرتبط گشته‌اند. آن قوانین فیزیکی را برای توصیف پدیده‌های بیولوژیکی بدن انسان استفاده می‌کند. اصول بیومکانیک جهت مطالعه پاسخ‌های بدن انسان به بارها و استرس‌هایی که در محیط‌های کاری بر آن قرار می‌گیرد، می‌باشد.

فیزیولوژی کار : مطالعه عملکرد ارگان‌های انسان توسط استرس‌های کار ماهیچه‌ای تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

پاسخ‌های فیزیولوژیک ناشی از کار فیزیکی شامل سیستم‌های ماهیچه‌ای اسکلتی و قلبی - عروقی می‌باشد.

ارزیابی توانایی کاری:

۱-ضربان قلب

۲-اکسیژن مصرفی

بیومکانیک حرفه‌ای : بررسی فیزیکی کارگر و ابزار، ماشین‌آلات و مواد به نحوی که کارایی بهینه داشته و کمترین آسیب‌ها متوجه شخص گردد. اختلالاتی را که به دلیل عدم تطابق قابلیت‌های فردی و نیازمندی‌های شغلی وجود دارد را به حداقل می‌رساند و از بروز یک اختلال اسکلتی - عضلانی پیشگیری می‌نماید.

جنبه‌های بهداشتی ارگونومی:

۱- پیشگیری از بیماری‌ها و اختلالات ناخواسته و غیبت

۲- طراحی بهینه ایستگاه‌های کاری

۳- بهترین استفاده از انرژی تلاش کاری

۴- بهترین استفاده از منابع و قابلیت‌های کارگر

جنبه‌های اقتصادی ارگونومی:

۱- استفاده بهینه از انرژی که باعث کارایی بیشتر می‌گردد.

۲- دوره‌های منظم کار و استراحت که باعث بهره‌وری بیشتر می‌گردد.

۳- حذف خستگی که باعث افزایش کیفیت کار می‌شود.

خستگی ناشی از کار

خستگی ناشی از کار عبارت است از ضعف و ناتوانی در تمامی حرکات بدن به طوری که این نوع خستگی در صنعت

به صورت خستگی عضلانی (جسمی) و خستگی روحی (روانی) ظاهر می شود.

انواع خستگی:

- ۱- خستگی چشمی
- ۲- خستگی کل بدن
- ۳- خستگی فکری
- ۴- خستگی عصبی
- ۵- خستگی مزمن
- ۶- خستگی ناشی از بهم خوردن ریتم روز و شب

عوارض خستگی :

- ۱- کاهش توجه
- ۲- کاهش دریافت
- ۳- کاهش سرعت عملکرد فیزیکی و ذهنی
- ۴- کاهش دقت و افزایش اشتباه
- ۵- مصرف انرژی بالا جهت ثابت نگهداشتن راندمان
- ۶- احساس خستگی، گیجی و تحریک پذیری

در زیر مراحل پیشنهادی برای بازرسی کافی مشکلات محیط کار ارائه شده است :

- ۱- مرور حوادث و آسیب ها و ادعای شکایت کارکنان برای یافتن الگوهایی از صدمات که مربوط به کار می باشند. تحلیل گر باید مشکلات مرتبط با کار که شامل مشکلات اسکلتی-عضلانی (کمردرد، درد شانه، سندرم تونل کارپال، تاندونیت، تنوسینویت، سپیدانگشتی، بورسیت، انگشت ماشه‌ای، اپیکوندلیت آرنج تنیس بازان)، کاهش شنوایی و شاخص های گرما و سرما را جستجو کند.
- ۲- مرور تاریخچه ادعای پزشکی و اسناد درمانگاه ها و جستجو کردن صدمات و بیماری ها که می تواند به محیط کار و طراحی روش کار همان طور که در بالا لیست شده است مرتبط باشد.
- ۳- بررسی گزارشات صدمه و حوادث شرکت برای تعیین انواعی از کارها که باعث صدمات و آسیب های متناسب می شود.
- ۴- بدست آوردن اطلاعات از منابع انسانی و دپارتمان های کارکنان در ارتباط با کار به میزان بالایی، از غیبت و گردش کار همراه است. این قبیل اطلاعات ممکن است گردش کار و غیبت را که به علت محیط کار یا طراحی روش کار

ضعیف باشد را آشکار کند.

۵- مصاحبه با منابع انسانی و دپارتمان کارکنان و آگاه کردن آنها که در حین بازرسی شرکت کنند.

۶- مصاحبه با کارکنان و ناظران برای شناخت کارهایی که نیازمند حرکات تکراری، وضعیت نامطلوب، و یا اعمال نیروی زیادی می باشد.

۷- مشاهده کارکنان که موجب آسیب شده و استفاده از چک لیست مشاهده گران که برخی از نواحی را تحت پوشش قرار نمی دهد و همچنین یک ثبت کننده ویدیویی برای ثبت این نواحی و تهیه اسناد جزء به جزء از کارها پیشنهاد می شود.

۸- کارکنان در معرض خطر را مجبور کرده تا پرسش نامه مربوط به ناحیه کار را پر کنند.

۹- نتایج مشاهده شخصی، ثبت ویدیویی و پرسش نامه کارگری آنالیز شود.

۱۰- درباره مشکلات با مدیران و کارکنان بحث کرده و ایده هایشان را برای حل مشکلات به دست آوریم.

۱۱- همه پیشنهادات و اعتبارشان را بر اساس اصول ارگونومی ارزیابی کنیم.

۱۲- همه اصلاحات لازم در روش های کار و یا ایستگاه های کار را انجام دهید.

مطالعه آزاد

داستان یک موفقیت

زمانی که برای اولین بار کامپیوترهای خانگی به بازار وارد شدند، استقبال از آنها بی نظیر بود. مردم برای داشتن این وسیله در خانه های خود لحظه شماری می کردند. پنج سال بعد گزارش های مراکز بهداشتی و پزشکی نشان داد شیوع بیماری سندروم تونل کارپال در میچ دست در این پنج سال به علت استفاده کارکنان از موس های کامپیوتر ۲۵ برابر افزایش یافته است. این گزارش ها بهانه ای شد برای کسانی که از تکنولوژی جدید متضرر شده بودند و عزم خود را جزم کردند تا با این گزارش ها تیشه به ریشه این تکنولوژی نوظهور بزنند اما دانش ارگونومی به کمک صنایع ساخت کامپیوترها آمد. چیزی طول نکشید که مراکز تحقیقاتی دانشگاه های جهان با همکاری صنایع ساخت کامپیوتر محصولات ارگونومیک از جمله موس های ارگونومیک نسل دوم و سوم را تولید کردند و تمام شرکت های ساخت کامپیوتر، قسمتی از هزینه های خود را به تحقیق و پژوهش در زمینه ارگونومی اختصاص دادند.

مسئولیت اجتماعی شرکت های کامپیوتری

در زیر با بررسی مطالب و گزارش های شرکت های داخلی و خارجی و گزارش های اجتماعی شرکت ها که در وب سایت هایشان منتشر شده است برخی از اصول اخلاقی، ارزش های اخلاقی، ضوابط کاری شرکت ها را در زیر بیان می کنیم.

برای مثال شرکت Apple مسئولیت اجتماعی خود را این گونه بیان می کند:

ما به یکدیگر احترام می گذاریم و روابط تعریف شده مان را بر اساس اعتماد پایه گذاری می کنیم.

ما همواره به دنبال برقراری رابطه برد/برد می باشیم و نظرات خود را با صراحت بیان می کنیم.

ما خود را متعهد به مشارکت می دانیم و تلاش و اثر بخشی یکدیگر را ارج می نهیم.

ما بر مبنای تحلیل اطلاعات تصمیم می گیریم و مسئولیت اقدامات خود را می پذیریم.

در مثال دیگری مسئولیت های اجتماعی که شرکت Motorola اعلام کرده است را بیان می کنیم: «رفتارها و اصولی که هدف ما را مشخص می کند:

شایستگی: در هر زمان در راستای حقیقت و درستی و نیز دستیابی به بالاترین معیارهای اخلاقی گام بر می دارد.

احترام: همه بینش ها و کارهای کارشناسی شده را ارزش گذاری می کند تا راه برای ارائه بهترین افکار و دیدگاه ها هموار سازد.

تعالی: دستیابی به نتایج عالی توسط بهبود مداوم و پشتکار بالا.»

و در آخر هم شرکت Intel مسئولیت اجتماعی خود را در برابر کارکنان این گونه بیان کرده است: فراگیری، عامل مهمی در بهبودی مداوم است. آن باعث می شود کارکنان ما برای انجام فعالیت های حال و آینده آماده شوند. این سبب می شود تا شرکت Intel خود را برای رقابت آماده کند. با اطمینان از اینکه افراد ما آماده وفق دادن با تغییر و تحولات سریع محیط کاری امروز و فردا هستند ما نه تنها فرصت های شغلی آنها بلکه توانایی خودمان را نیز برای رقابت مؤثر به عنوان یک شرکت حفظ می کنیم.

برخی اصول و پیام های مسئولیت اجتماعی شرکت ها

شرکت های بزرگ و فراملی عمدتاً گزارشات تحت عنوان مسئولیت اجتماعی را هر ساله منتشر کرده و در دسترس

عموم قرار می‌دهد که در آن با بر شمردن برخی از ضوابط و اصول کاری خود گزارشی از فعالیت‌های اجتماعی خود، سرمایه‌گذاری اجتماعی خود و مشارکت‌های اجتماعی خود ارائه می‌دهند. گزارش‌دهی اجتماعی شرکت‌ها، روشی برای مدیریت اثرگذار و مدیریت اجتماعی است که توسط شرکت‌ها طرح می‌شود تا رضایت‌مندی ذی‌نفعان گوناگون را در مورد رفتارهای عمومی‌شان تضمین کنند. شرکت‌ها گزارش‌دهی اجتماعی را به‌عنوان فرآیند ارتباط اثرات زیست‌محیطی و اجتماعی، فعالیت‌های اقتصادی شرکت بر روی گروه‌های ذی‌نفع در بین جامعه و در سطح وسیع آن می‌بینند.

هر ساله نیز مؤسساتی براساس این گزارشات، شرکت‌ها را از نظر مسئولیت‌پذیری اجتماعی رده‌بندی می‌کند. آنچه در بررسی کوتاه و گذرای این گزارش‌ها و مطالب وب‌سایت‌ها جلب توجه می‌نمود، اغلب شرکت‌ها و رفتارهای مسؤله‌آلود اجتماعی را، در چارچوب نظریه ذی‌نفعی ویژه گزارش کرده‌اند. با توجه به گروه‌بندی خاص ذی‌نفعان، سه گروه از آنان که به‌عنوان عوامل حیاتی موفقیت شرکت‌ها شناخته می‌شوند، مصرف‌کنندگان، کارکنان و مالکان، مصرف‌کنندگان حال و آینده پیام‌هایی را دریافت می‌کنند که بر روی ارزش و خدمات کالاها تأکید می‌کند. این ارزش‌گذاری بر پایه مشارکتی است که متمرکز بر روی شناخت و رضایت‌مندی نیازهای درک شده آنها است. پیام‌ها و مسئولیت اجتماعی شرکتی، برای کارکنان بر روی توسعه مهارت‌ها و ارتقاء شرایط کاری در کنار خود شرکت متمرکز هستند. این مباحث توجهات را به تنوع کارکنان و عرضه‌کنندگان معطوف می‌کند و مسائل قومی را مشخص می‌نماید. پیام‌های سهامداران اهمیت اعتماد به‌دست آمده از طریق کاربرد ارتباطات صادقانه، سنجیده، مداوم را بحث می‌کند و بر ارتقاء شبکه ارزشمند مالکیت توسط فروش محصولات با کیفیت بالا نیز تأکید می‌شود.

گروه‌نهایی ذی‌نفعان گسترده‌تر شامل کل جامعه می‌شود. این گروه ذی‌نفع جوامع ملی، محلی و جهانی را دربر می‌گیرد. پیام‌ها و مسئولیت اجتماعی شرکتی در سطح محلی شامل فعالیت‌هایی می‌شود که در راستای بهبود شرایط مکانی است که کارکنان در آن زندگی و کار می‌کنند. شرکت‌ها در سطح ملی از عباراتی استفاده می‌کنند که تلاش‌هایشان را در جهت ارتقاء منافع ملی مهم کشورهای بخصوصی توصیف می‌کند، به‌ویژه در زمان نیاز فوری و مبرم در سطح جهانی، شرکت‌ها نگرانی‌های خود را پیرامون زندگی شهروندان مطرح می‌کنند و تلاش می‌کنند تا با استفاده از منابعی که از طریق فروش محصولاتشان به‌دست می‌آورند کیفیت زندگی شهروندان را ارتقاء دهند.

شرکت Household Finance یک نمونه عالی از پرتکلی را گسترش دادند که رابطه‌شان با مصرف‌کنندگان را توصیف می‌کرد. این بیانیه چند اصل اساسی را با هدف ایجاد رابطه بین کارکنان و مصرف‌کننده توصیف می‌کند. «ما برای مشتریان خود ارزش و احترام قائل هستیم، زیرا بدون آنها نمی‌توانیم وجود داشته باشیم. ما با مشتریان خود با رعایت اصول اخلاقی و انصاف برخورد می‌کنیم، همانطور که دوست داریم با ما همانگونه برخورد شود. ما به مشتریان خود

توجه می‌کنیم و به آنها در برطرف کردن نیازهای مالی‌شان کمک می‌کنیم. ما بالاترین معیارهای اخلاقی را داریم. ما به‌واسطه مشارکت اجتماعی فعال، شهروند شرکتی خوبی را داشتیم. در نهایت ما می‌پذیریم که به‌دست آوردن اعتبار مناسب و اعتماد مشتریان چیزی است که ما باید همیشه به دنبال آن باشیم».

در بخش مسئولیت در برابر کارکنان گزارش مسئولیت اجتماعی شرکت Siemens نوشته شده است: «فراگیری عامل مهمی در بهبودی مداوم است. آن باعث می‌شود کارکنان ما برای انجام فعالیت‌های حال و آینده آماده شوند. با اطمینان از اینکه افراد ما آماده و وفق دادن با تغییر و تحولات سریع محیط کاری امروز و فردا هستند، ما نه تنها فرصت‌های شغلی آنها بلکه توانایی خودمان را نیز برای رقابت مؤثر به‌عنوان یک شرکت حفظ می‌کنیم. کانون توجه بر روی روش‌های فراگیری و فناوری ابتکار است، یعنی شامل فراگیری مستقل با حمایت کامپیوترهای چند رسانه‌ای و تدریس مجازی، کارگاه‌های آموزشی و شبکه‌های کامپیوتری در راستای کار گروهی در پروژه‌های کسب و کار».

۷-۸

آیین‌نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۱: به منظور تأمین مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار، صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور در کارگاه‌های مشمول و همچنین پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، حفظ و ارتقاء سلامت کارگران و سالم‌سازی محیط‌های کار، تشکیل کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین‌نامه در کارگاه‌های کشور الزامی است.

ماده ۲: کارگاه‌هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند، کارفرما مکلف است کمیته‌ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در کارگاه با اعضای ذیل تشکیل دهد:

۱- کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سراستادکاران کارگاه

۴- مسئول حفاظت فنی

۵- مسئول بهداشت حرفه‌ای

تبصره ۱: مسئول حفاظت فنی می‌بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار باشد.

تبصره ۲: مسئول بهداشت حرفه‌ای می‌بایستی ترجیحاً فارغ التحصیل بهداشت حرفه‌ای یا پزشک عمومی مورد تأیید مرکز بهداشت شهرستان باشد.

تبصره ۳: اعضاء کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با هزینه کارفرما بایستی در برنامه‌های آموزشی و بازآموزی مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار که توسط ارگان‌های ذی‌ربط برگزار می‌گردد شرکت نمایند.

تبصره ۴: در کارگاه‌هایی که بین ۲۵ تا ۱۰۰ کارگر داشته باشند در صورتی که یک یا دو نفر از اعضاء کمیته در کارگاه حضور نداشته باشند جلسه کمیته با حداقل سه نفر از افراد مذکور تشکیل می‌گردد مشروط بر آنکه در این کمیته مسئول حفاظت فنی یا مسئول بهداشت حرفه‌ای حضور داشته باشد.

ماده ۳: در کارگاه‌هایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آنها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه‌ای محل، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مذکور خواهد بود.

تبصره ۱: در اینگونه کارگاه‌ها کمیته مذکور با سه نفر از اعضاء به شرح ذیل تشکیل می‌گردد:

۱- کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار وی.

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه.

۳- مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای.

تبصره ۲: صلاحیت مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای برای اینگونه کارگاه‌ها باید به تأیید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد.

تبصره ۳: در کلیه کارگاه‌هایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با سه نفر تشکیل می‌گردد، مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای می‌تواند یک نفر باشد. مشروط بر آنکه پس از آموزش‌های لازم که با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و یا اداره کل محل حسب مورد تشکیل می‌گردد، شرکت نموده و گواهی‌نامه لازم را دریافت نماید.

ماده ۴: جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لااقل هرماه یک بار تشکیل گردد و در اولین جلسه خود نسبت به انتخاب یک نفر دبیر از میان اعضاء کمیته اقدام نمایند. تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم صورت‌جلسات کمیته به عهده دبیر جلسه خواهد بود.

تبصره ۱: در مواقع ضروری یا زودتر از موعد با پیشنهاد مدیر کارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه‌ای، کمیته تشکیل خواهد شد.

تبصره ۳: کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته مذکور و همچنین صورت‌جلسات تنظیم شده را به اداره

کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید.

ماده ۵: وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار به شرح ذیل است:

۱- طرح مسائل و مشکلات حفاظتی و بهداشتی در جلسات کمیته و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار.

۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه.

۳- همکاری و تشریک مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار.

۴- توجیه و آشنا سازی کارگران نسبت به رعایت مقررات و موازین بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعمل‌های لازم برای انجام کار مطمئن، سالم و بدون خطر و همچنین استفاده صحیح از لوازم و تجهیزات بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت حفاظتی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند.

۷- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورت جلسات کمیته و همچنین فرم‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های ناشی از کار به ارگان‌های ذی ربط.

۸- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل از استخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلاء کارگران به بیماری‌های ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مراکز بهداشت مربوطه.

۹- اعلام موارد مشکوک به بیماری‌های حرفه‌ای از طریق کارفرما به مراکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماری‌های حرفه‌ای مبتلا شده و یا در معرض ابتلا به آنها قرار دارند. (موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار).

۱۰- جمع آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسائل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه.

۱۱- بازدید و معاینه ابزار کار و وسائل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها.

۱۲- ثبت آمار حوادث و بیماری‌های ناشی از کار کارگران و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث.

۱۳- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری‌های حرفه‌ای و همچنین نصب پوستره‌های آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۱۴- اعلام کانون‌های ایجاد خطرات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه.

۱۵- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن

و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار.

۱۶- تعیین خط‌مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی برحسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماری‌های شغلی.

۱۷- تهیه و تصویب و صدور دستورالعمل‌های اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری‌های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیکی، بیولوژیکی و روانی محیط کار.

ماده ۷: وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه‌ای در کارگاه به‌هیچ‌وجه رافع مسئولیت‌های قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود.

این آیین‌نامه در ۷ ماده و ۱۰ تبصره به استناد ماده ۹۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران توسط وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه شده و در تاریخ ۷۴/۴/۱۱ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید.

وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

۱ - طرح مسائل و مشکلات حفاظتی و بهداشتی در جلسات کمیته و ارائه پیشنهادهای لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم‌سازی محیط کار.

۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادهای لازم جهت رفع آنها به کارفرما.

۳- همکاری و تشریح مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار.

۴- توجیه و آشنا سازی کارگران نسبت به رعایت مقررات و موازین حفاظتی و بهداشت در محیط کار.

۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعمل‌های لازم برای انجام کار مطمئن، سالم و بدون خطر و همچنین استفاده درست از لوازم و تجهیزات بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند.

۷- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورت جلسات کمیته و همچنین فرم‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های ناشی از کار به نهادهای ذی‌ربط.

۸- پیگیری لازم در انجام معاینات پیش از استخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلا کارگران به بیماری‌های ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مراکز بهداشت مربوطه.

۹- اعلام موارد مشکوک به بیماری‌های حرفه‌ای از طریق کارفرما به مراکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب

- برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماری‌های حرفه‌ای مبتلا شده و یا در معرض ابتلا به آن قرار دارند.
- ۱۰- جمع‌آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسائل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه.
- ۱۱- بازدید و معاینه ابزار کار، وسائل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها.
- ۱۲- ثبت آمار حوادث و بیماری‌های ناشی از کار کارگران و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث.
- ۱۳- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری‌های حرفه‌ای و همچنین نصب پوستره‌های آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.
- ۱۴- اعلام کانون‌های ایجاد خطرات بهداشتی و حفاظتی در کارگاه.
- ۱۵- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین‌آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار.
- ۱۶- تعیین خط‌مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی برحسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماری‌های شغلی.
- ۱۷- تهیه و تصویب و صدور دستورالعمل‌های اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری‌های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک، زیست‌شناختی و روانی محیط کار.

خلاصه فصل

شرکت‌های کامپیوتری همچون تمام شرکت‌های تولیدی، صنعتی و... دارای شرایط و ضوابطی هستند که تمام کارکنان آن موظف به رعایت آنها می‌باشند. البته این قوانین و شرایط از شرکتی به شرکت دیگر متفاوت می‌باشد. البته لازم به ذکر است که در شرکت‌های کامپیوتری هم هر شخصی وظیفه و مسئولیت‌های خاص خود را دارد که باید به‌طور کامل آنها را انجام دهد. به زبان ساده، اشتغال عبارت است از حالتی از مشغولیت و به‌طور عام، شامل فعالیت‌هایی است که تولید و خرید کالاها و خدمات با هدف فروش آنها به منظور کسب سود، دربر می‌گیرد.

صنعت نرم‌افزار برخلاف بسیاری از صنایع نیازی به سرمایه سنگین برای شروع اولیه ندارد. حتی می‌توان گفت در بسیاری مواقع نیاز به نیروی انسانی بی‌شمار نیز ندارد. برخی از محبوب‌ترین و پول‌سازترین نرم‌افزارهای دنیا تنها با ایده یک یا چند نفر طراح نرم‌افزار و برنامه‌نویس ایجاد شده است.

ارگونومی به‌عنوان رشته‌ای از علوم که با به‌دست آوردن بهترین ارتباط میان کارکنان و محیط کاری‌شان، مرتبط است تعریف می‌شود. ارگونومی با ارزیابی قابلیت‌ها و محدودیت‌های انسان (بیومکانیک و آنتروپومتری)، استرس‌های کاری و محیطی (فیزیولوژی کار و روانشناسی صنعتی)، نیروهای استاتیک و دینامیک روی بدن انسان (بیومکانیک)، احتیاط (روانشناسی صنعتی)، خستگی (فیزیولوژی کار و روانشناسی صنعتی)، طراحی و آموزش و طراحی ایستگاه کاری و ابزارها (آنتروپومتری و مهندسی)، سر و کار دارد. بنابراین ارگونومی از خیلی از علوم و مهندسی تشکیل یافته است. ارگونومیست باید به‌طور قطع، عضو تیم ایمنی بوده و بازرسی کامل و جامع از خدمات محیط کار انجام داده و گزارشی از بازرسی که نیازهای کار و نیازهای مربوط به توانایی کارکنان را نوشته و ارائه دهد. اطلاعات به‌دست آمده از این گزارشات می‌تواند برای تعیین میزان آسیب کار مورد استفاده قرار گیرد.

شرکت‌های بزرگ و فراملی عمدتاً گزارشات تحت‌عنوان مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را هر ساله منتشر کرده و در دسترس عموم قرار می‌دهند که در آن با بر شمردن برخی از ضوابط و اصول کاری گزارشی از فعالیت‌های اجتماعی، سرمایه‌گذاری اجتماعی و مشارکت‌های اجتماعی خود ارائه می‌دهند.

خودآزمایی

- ۱- اشتغال به چه معناست؟
- ۲- توانایی افراد مختلف در یک شرکت کامپیوتری را توصیف کنید (مدیرعامل، مدیر پروژه، برنامه‌نویس، منشی، خدمات و..).
- ۳- قوانین ناکارآمد برای صنعت نرم‌افزار چه پیامدی داشته است؟
- ۴- ارگونومی چیست و در صنعت دارای چه اصولی است؟